



www.lap4b.org

Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]

Vol.2 No.2



Volume 2 Nomor 2, Januari 2024



Jurnal Manajemen & Pendidikan **JUMANDIK**

www.lap4bangsa.org

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



JUMANDIK	Volume 2	Nomor 2	Hal. 45 - 95	Tangerang Selatan Januari 2024	P-ISSN : 2963-8755 E-ISSN : 2963-2684
----------	----------	---------	--------------	-----------------------------------	--

LEMBAGA ASPIRASI PENDIDIKAN, PENELITIAN & 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. 2, No. 2, Januari-April 2024

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

Jurnal Manajemen & Pendidikan [**JUMANDIK**]

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

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

Dr. 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: yJmihAAAAAJ), 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

Dr. 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 Aspirasi 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, Keuangan, Bisnis dan Pendidikan yang diterbitkan oleh Lembaga Aspirasi, Penelitian Pendidikan dan Pengabdian Putra Bangsa [LAP4B].

Tim redaksi mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga **Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]** pada Vol.2, No.2, Januari-April 2024 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/jumandik/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 bertemu pada terbitan edisi berikutnya.

Selamat membaca dan berkarya.

Wassalamu 'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Dewan Redaksi

DAFTAR ISI

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

JUMANDIK, Vol.2, No.2, Januari-April 2024 (45-99)

©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan

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

Jurnal Manajemen & Pendidikan
JUMANDIK

Dewan Redaksi	ii
Pengantar Redaksi	iii
Daftar Isi	iv

Tata Kelola Perusahaan yang Baik Dampaknya terhadap Kinerja Keuangan Satuan Pendidikan Swasta di Kota Tangerang, Provinsi Banten <i>Krisnaldy, Supatmin, & Khayatun Nufus</i>	45-51
---	-------

Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja yang berdampak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan <i>Paeno, Sutrisno, & Hadi Winata</i>	52-59
---	-------

Pelatihan dan Disiplin Kerja Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Kota Tangerang Selatan <i>Puji Harjianto, Ratnawati, & San Ridwan Maulana</i>	60-67
---	-------

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang <i>Sheila Pramustika & Bambang Sutarto</i>	68-73
--	-------

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan <i>Mulyadi, Kenny Astria, & Zackharia Rialmi</i>	74-81
---	-------

Pengaruh Promosi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang <i>Abdul Rozak & Mahnun Masádi</i>	82-88
--	-------

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan <i>Rahmayanti Tumanggor</i>	89-95
---	-------

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2024 (45-51)
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Tata Kelola Perusahaan yang Baik dampaknya terhadap Kinerja Keuangan Satuan Pendidikan Swasta di Kota Tangerang, Provinsi Banten

Krisnaldy^{1*}, Supatmin², Khayatun Nufus³

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

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta³

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

Received 10 Januari 2024 | Revised 23 Januari 2024 | Accepted 31 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstark: Peningkatan peluang bisnis di sektor pendidikan telah mengakibatkan persaingan yang sangat tinggi dalam sektor ini. Berdasarkan alasan tersebut, penting untuk menguji pengaruh Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) terhadap kinerja keuangan di lembaga bisnis sektor pendidikan swasta, terutama di institusi pendidikan swasta di Kota Tangerang. Penelitian ini melibatkan 30 sekolah swasta di Kota Tangerang dengan klasifikasi 10 sekolah dasar, 10 sekolah menengah, dan 10 sekolah menengah atas. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu dewan komisaris independen, dewan direktur, komite audit, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan variabel dependen kinerja keuangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hanya variabel dewan direktur dan kepemilikan institusional yang memengaruhi kinerja keuangan, sementara variabel dewan komisaris independen, komite audit, kepemilikan manajerial, dan kepemilikan institusional tidak memiliki pengaruh pada kinerja keuangan.

Kata Kunci: Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG); Kinerja Keuangan, Pendidikan; Manajemen

Abstract: The increase in business opportunities in the education sector has resulted in very high competition in this sector. Based on these reasons, it is important to examine the influence of Good Corporate Governance (GCG) on financial performance in private educational sector business institutions, especially in private educational institutions in Tangerang. The research involved 30 private schools in Tangerang with a classification of 10 elementary schools, 10 middle schools and 10 high schools. This research uses the independent variables independent board of commissioners, board of directors, audit committee, managerial ownership, institutional ownership, and the dependent variable financial performance. The results of this research are only the variables of the board of directors and institutional ownership that influence financial performance, while the variables of the independent board of commissioners, audit committee, managerial ownership and institutional ownership have no effect on financial performance.

Keywords: Good Corporate Governance (GCG); Financial performance, Education; Management

PENDAHULUAN

Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) merupakan upaya perusahaan untuk menciptakan pola hubungan yang kondusif antara pemangku kepentingan dalam perusahaan. Hubungan yang kondusif antara pemangku kepentingan merupakan syarat mutlak untuk mencapai kinerja perusahaan

yang baik, yang pada gilirannya mendukung peningkatan nilai perusahaan. Menurut Berzkalne & Zelgalve (2018), tata kelola perusahaan yang baik akan membawa perusahaan menuju tujuan yang telah ditetapkan, yaitu keuntungan sebagai ukuran kekuatan keuangan perusahaan atau kinerja sebagaimana dijelaskan dalam laporan keuangan. Tata kelola



perusahaan akan memberikan nilai tambah bagi pemegang saham secara berkelanjutan dalam jangka panjang sambil tetap menjunjung tinggi kepentingan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan hukum dan norma yang berlaku. Dengan demikian, jelas bahwa tata kelola perusahaan erat kaitannya dengan kinerja keuangan perusahaan.

Tata Kelola Perusahaan diciptakan untuk mencegah terjadinya kesalahan antara hubungan ini. Jao, & Rivaldy. (2022) yang mengutip FCGI, menyebutkan bahwa ada lima prinsip utama yang penting dalam Tata Kelola Perusahaan, yaitu Keadilan, Transparansi, Independensi, Akuntabilitas, Tanggung Jawab. Menurut laporan Corporate Governance Watch tahun 2016, sikap independen dewan direksi dan dewan komisaris di perusahaan merupakan salah satu masalah yang terjadi di Indonesia. Corporate Governance Watch, yang diterbitkan pada tahun 2016, menyatakan bahwa praktik badan pengelolaan perusahaan masih tertinggal dibandingkan dengan standar internasional. Beberapa pihak sering enggan berinteraksi dengan dewan direksi, yaitu pemegang saham minoritas dan pemilik dari luar negeri karena kepemilikan perusahaan di Indonesia didominasi oleh kepemilikan keluarga, sehingga dewan direksi dan dewan komisaris cenderung berpihak pada pemilik mayoritas. Perlindungan hak-hak pemegang saham minoritas seharusnya dilakukan oleh komisaris independen (Cahyani dan Isbanah; 2019).

Implementasi Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) telah menjadi isu utama dalam mendukung pemulihan dan pertumbuhan ekonomi. Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi global, perusahaan harus mampu menjaga keseimbangan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sistem manajemen dan kontrol yang tepat. Keberadaan tata kelola perusahaan yang baik seharusnya memberikan pengaruh positif baik secara internal maupun eksternal. Adanya perbedaan kepentingan antara principal (pemilik) dan agent (manajemen) di mana pemegang saham sebagai principal memberikan otoritas kepada manajemen sebagai

agent untuk mengelola perusahaan dan dianggap lebih memahami tentang perusahaan, menyebabkan asimetri informasi. Asimetri informasi ini disebabkan oleh pemilik tidak dapat mengawasi tindakan yang diambil oleh manajemen sehingga keputusan yang diambil oleh manajer terkadang tidak sesuai dengan keinginan principal. Oleh karena itu, dibentuklah dewan komisaris yang bertanggung jawab untuk mengawasi, memberikan saran, dan memastikan bahwa perusahaan telah menerapkan tata kelola perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam konteks bisnis, investor mengamati sebuah perusahaan berdasarkan kinerja keuangan perusahaan. Karena satu cara investor menilai apakah suatu perusahaan baik atau tidak adalah melalui kinerja keuangan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja keuangan. Kinerja keuangan yang tinggi dapat menggambarkan bahwa nilai perusahaan juga tinggi. Dewi & Yadnyana (2018) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki laporan keuangan positif dapat diinterpretasikan sebagai memiliki dampak positif pada perusahaan, karena investor melihat nilai perusahaan dari akuisisi dan peningkatan modal perusahaan. Kinerja keuangan yang memiliki prospek baik secara otomatis akan memengaruhi harga saham dan menarik perhatian investor untuk berinvestasi. ROA adalah rasio yang dapat menjadi proxy untuk kinerja keuangan.

Banyak investor menginginkan saham jika perusahaan memiliki hasil ROA yang tinggi, ini dapat berarti bahwa harga saham perusahaan juga meningkat. Jika sebuah perusahaan memiliki total aset yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan maka perusahaan memiliki ROA positif, dan sebaliknya jika perusahaan memiliki total aset yang tidak dapat memberikan keuntungan maka perusahaan memiliki ROA negatif, karena jika ROA memberikan hasil positif maka ini dapat menjelaskan bahwa kinerja keuangan perusahaan juga baik, dengan kinerja yang baik akan diikuti dengan peningkatan harga saham

perusahaan. Menurut Raihan & Herawaty (2019), nilai perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja keuangan dengan hasil yang memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan. Dewi & Yadnyana (2018) mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa nilai perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja keuangan dengan hasil yang memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan.

Untuk meningkatkan nilai perusahaan, diperlukan tata kelola perusahaan. Teknik yang dapat digunakan untuk menarik investor berinvestasi dan memiliki kepercayaan pada perusahaan adalah tata kelola perusahaan, karena dengan tata kelola perusahaan investor yakin bahwa mereka akan diberikan perlindungan. Peningkatan harga saham disebabkan oleh peningkatan permintaan saham perusahaan (Naula et al; 2015). Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dalam penelitian ini diharapkan dapat dimoderasi oleh variabel moderating tata kelola perusahaan. Keberadaan tata kelola perusahaan saat ini bukan hanya sebagai kewajiban bagi sebuah perusahaan. Hubungan antara investor dan manajemen saat ini dijumpai oleh tata kelola perusahaan, sehingga manajemen tidak menyalahgunakan otoritasnya, perusahaan harus memiliki tata kelola perusahaan. Perusahaan yang memiliki sistem tata kelola perusahaan akan memiliki agen yang bekerja sebaik mungkin dan akan memprioritaskan kepentingan perusahaan.

Bisnis sektor pendidikan merupakan bisnis yang menguntungkan karena dianggap memiliki aspek sosial yang penuh. Meskipun benar bahwa pendidikan memiliki aspek sosial, bisnis sektor pendidikan sebenarnya juga merupakan bisnis yang sangat menjanjikan. Ada banyak alasan mengapa bisnis sektor pendidikan adalah bisnis yang menjanjikan. Hal ini sebagian disebabkan karena kebutuhan akan pendidikan berkualitas meningkat seiring waktu ketika ekonomi suatu negara semakin maju. Selain itu, jenis pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat juga semakin beragam seiring dengan kemajuan masyarakat. Bisnis sektor pendidikan juga dikenal memiliki ketahanan

yang tinggi. Berbeda dengan bisnis lain yang mudah terpengaruh oleh iklim ekonomi, bisnis sektor pendidikan umumnya jauh lebih stabil karena pendidikan selalu menjadi prioritas bagi orang tua untuk masa depan anak-anak mereka. Oleh karena itu, bisnis pendidikan adalah bisnis yang berkelanjutan. Peluang bisnis yang tinggi dalam sektor pendidikan adalah alasan logis mengapa sektor ini menjadi sangat kompetitif. Berdasarkan alasan ini, penting untuk menguji pengaruh tata kelola perusahaan yang baik terhadap kinerja keuangan di lembaga bisnis sektor pendidikan swasta, khususnya di lembaga pendidikan swasta di Kota Tangerang, Provinsi Banten.

METODE

Penelitian ini melibatkan 30 sekolah swasta di South Tangerang dengan klasifikasi 10 sekolah dasar, 10 sekolah menengah, dan 10 sekolah menengah atas. Penelitian ini menggunakan variabel independen; dewan komisaris independen, dewan direksi, komite audit, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan variabel dependen kinerja keuangan. Rasio tersebut menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dalam bentuk skematis. Penelitian ini menggunakan variabel dependen dan variabel independen sebagaimana terlihat pada Gambar 1 di bawah ini,



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

Pengaruh Peran Dewan Komisaris Independen terhadap Kinerja Keuangan Organisasi Bisnis

Dewan Komisaris Independen adalah organ penting dalam suatu organisasi bisnis yang memiliki keahlian dan integritas yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan pemangku kepentingan. Dewan Komisaris

Independen memainkan peran mediasi dalam menyelesaikan perselisihan antara manajemen internal dan mengawasi kebijakan yang dibuat oleh manajemen serta memberikan saran. Seperti Direktur Utama, Dewan Komisaris Independen bertanggung jawab untuk mencapai efektivitas organisasi bisnis, tetapi dengan memberikan pengaruh dalam peng-ambilan keputusan daripada mengendalikan operasi organisasi bisnis, dalam hal ini di sektor pendidikan.

H1: Peran Dewan Komisaris Independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Organisasi Bisnis

Direktur adalah pihak dalam sebuah organisasi bisnis yang memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori agensi di mana direktur bertindak sebagai agen untuk organisasi bisnis karena direktur bertindak untuk dan atas nama organisasi. Dewan direksi adalah organ penting dalam tata kelola perusahaan karena kinerja suatu organisasi bisnis akan ditentukan oleh para direktur.

H2: Dewan Direksi memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Komite Audit terhadap Kinerja Keuangan

Agen dan prinsipal dalam teori agensi cenderung memiliki konflik kepentingan. Komite audit hadir sebagai upaya untuk menyelaraskan berbagai kepentingan yang ada dan mengurangi masalah agensi dalam organisasi bisnis. Peran komite audit adalah melakukan pemantauan dalam meningkatkan pengendalian internal, profitabilitas perusahaan, efisiensi operasional, dan kepercayaan investor terhadap perusahaan.

H3: Proporsi Komite Audit memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap Kinerja Keuangan

Kepemilikan manajerial adalah kepemilikan saham oleh manajemen dalam suatu organisasi bisnis, dalam hal ini sebuah sekolah swasta di South Tangerang. Kepemilikan saham manajemen diyakini dapat mengkoor-dinasikan potensi perbedaan kepentingan antara pemegang saham eksternal dan manajemen. Teori agensi menyatakan bahwa ada kepemilikan manajerial ketika direktur memiliki saham dan terlibat langsung dalam pengelolaan sehari-hari organisasi bisnis. Keterlibatan ini akan mendorong manajer untuk bertindak dengan hati-hati karena mereka juga akan menanggung konsekuensi dari keputusan yang mereka ambil.

H4: Kepemilikan Manajerial memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kinerja Keuangan

Kepemilikan institusional berfungsi untuk mengawasi manajemen dalam pengambilan keputusan. Dengan fungsi pengawasan tersebut, diharapkan kinerja manajemen akan meningkat dan bahkan dapat memberikan dampak positif pada nilai organisasi bisnis, dalam hal ini sekolah swasta. Jika tingkat kepemilikan institusional lebih besar, semakin optimal tingkat kontrol yang dilakukan oleh lembaga lain terhadap organisasi. Dengan pengawasan dari pihak eksternal, biaya agensi, seperti yang dijelaskan dalam teori agensi, akan berkurang sehingga kinerja keuangan akan meningkat.

H5: Kepemilikan Institusional memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, yang kemudian diolah menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* yang melakukan analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis statistik parametrik, data dihasilkan, dan analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.985	.802		-1.003	.172
Dewan Komisaris Independen	-.607	1.127	-.021	-.417	.605
Direktur	.193	.074	.281	1.917	.046
Komite Audit	.328	.269	.089	.619	.471
Kepemilikan Manajerial	-1.221	2.771	-.021	-.218	.146
Kepemilikan Institusional	.861	.431	.239	2.781	0.001

a. Dependent Variable : Kinerja Keuangan

Dari data di atas diperoleh persamaan analisis regresi $Y = -0,985 - 0,607\beta_1 + 0,193\beta_2 + 0,328\beta_3 - 1,221\beta_4 + 0,861\beta_5 + \epsilon$. Hasil ini menunjukkan:

1. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel Dewan Komisaris Independen terhadap kinerja keuangan mendapatkan skor signifikan sebesar 0,605 dengan nilai t sebesar -0,417. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan dan berkorelasi negatif dengan kinerja keuangan, oleh karena itu, H1 ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan mendapatkan skor signifikan sebesar 0,046 dengan nilai t sebesar 1,917. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Dewan Direksi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel Komite Audit terhadap kinerja keuangan mendapatkan skor signifikan sebesar 0,471 dengan nilai t sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komite Audit secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan tetapi berkorelasi positif dengan kinerja keuangan, oleh karena itu, H3 ditolak.
4. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel Kepemilikan Manajerial terhadap kinerja keuangan mendapatkan skor signifikan sebesar 0,146 dengan nilai t sebesar -0,218. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

kepemilikan manajerial secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan dan berkorelasi negatif dengan kinerja keuangan, sehingga H4 ditolak.

5. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel Kepemilikan Institusional terhadap kinerja keuangan mendapatkan skor signifikan sebesar 0,001 dengan nilai t sebesar 2,781. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan, sehingga H5 dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Dewan Komisaris Independen terhadap Kinerja Keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian, disebutkan bahwa kinerja keuangan akan mengalami penurunan jika proporsi komisaris independen di sekolah swasta sebagai organisasi bisnis meningkat. Hal ini karena jumlah komisaris independen yang banyak akan menciptakan masalah komunikasi dan koordinasi, terutama saat mengambil keputusan penting karena keragaman pengetahuan, keahlian, dan pengalaman dari setiap komisaris independen. Komisaris independen yang lemah dalam hal kompetensi dan kurang integritas juga dapat mengurangi kepercayaan pemangku kepentingan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja keuangan (Hermuningsih; 2013).

Pengaruh Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan.

Semakin banyak anggota dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan sekolah

swasta sebagai organisasi bisnis dalam sampel penelitian ini. Sekolah swasta sebagai organisasi bisnis dengan jumlah dewan direksi yang relatif besar akan memberikan manfaat kepada sekolah swasta sebagai organisasi bisnis, terutama saat pengambilan keputusan. Banyak anggota dewan direksi memiliki keahlian yang lebih memadai dan akurat (Mufidah dan Purnamasari; 2018). Sekolah swasta sebagai organisasi bisnis dengan dewan direksi yang sesuai dengan bidangnya akan memiliki potensi untuk mencapai kinerja unggul. Direktur sebagai agen bagi pemilik/ pemegang saham untuk sekolah swasta sebagai sampel organisasi bisnis dapat mengelola sekolah swasta sebagai organisasi bisnis dengan baik sehingga meningkatkan tingkat kepercayaan prinsipal (Joh; 2003).

Pengaruh Komite Audit terhadap Kinerja Keuangan

Efektivitas komite audit dalam menjalankan peran pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja keuangan sekolah swasta sebagai organisasi bisnis dengan mengukur proporsi anggotanya tidak dapat diandalkan. Hal ini karena komite audit berkaitan dengan dewan komisaris. Hal ini dibuktikan oleh beberapa komite audit di sekolah swasta sebagai organisasi bisnis dalam sampel penelitian yang memegang jabatan ganda sebagai komisaris independen (Mahrani & Soewarno; 2018).

Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap Kinerja Keuangan

Meskipun manajemen adalah agen dan dalam konsep ini juga sebagai prinsipal untuk kepemilikan saham mereka di sekolah swasta sebagai organisasi bisnis, mereka tidak merasakan dampak signifikan terhadap apakah kualitas keputusan yang diambil oleh manajemen sendiri baik atau tidak. Implementasi kepemilikan manajerial dalam teori agensi awalnya digunakan untuk menghindari konflik kepentingan agar dapat memotivasi manajer untuk bertindak untuk meningkatkan kinerja sekolah swasta sebagai organisasi bisnis dengan

memberikan ke-pemilikan saham kepada manajemen yang dianggap belum diimplementasikan secara efektif. Kepemilikan saham yang rendah tidak mendorong perasaan memiliki sekolah swasta sebagai organisasi bisnis karena dampak peningkatan kinerja keuangan akan dirasakan lebih besar oleh pemegang saham mayoritas. Oleh karena itu, manajemen tidak cukup termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk memengaruhi kinerja keuangan (Moniaga; 2013).

Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kinerja Keuangan

Semakin besar proporsi kepemilikan yang dimiliki oleh lembaga lain, semakin besar kinerja keuangan. Berdasarkan teori agensi, sekolah swasta sebagai organisasi bisnis menerapkan kepemilikan institusional untuk berfungsi sebagai agen yang dapat memantau kinerja manajemen dan meminimalkan konflik agensi untuk mencapai efisiensi operasional bagi sekolah swasta sebagai organisasi bisnis. Dalam hal ini, kepemilikan lembaga lain (non-pemerintah) dalam sampel secara signifikan berhasil mempengaruhi kinerja Sekolah Swasta sebagai organisasi bisnis sehingga biaya agensi yang muncul di Sekolah Swasta sebagai sampel organisasi bisnis dapat dikurangi dan memiliki dampak positif pada kinerja keuangan (Pambuko; 2016).

SIMPULAN

Peningkatan peluang bisnis di sektor pendidikan telah mengakibatkan persaingan yang sangat tinggi di sektor ini. Berdasarkan alasan tersebut, penting untuk meneliti pengaruh Tata Kelola Satuan Pendidikan yang Baik (Good Corporate Governance - GCG) terhadap kinerja keuangan di lembaga bisnis sektor pendidikan swasta, terutama di lembaga pendidikan swasta di Kota Tangerang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hanya variabel dewan direksi dan kepemilikan institusional yang memengaruhi kinerja keuangan, sedangkan variabel dewan komisaris independen, komite audit, kepemilikan mana-

jerial, dan kepemilikan institusional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Berzkalne, I & Zelgalve, E (2018). Innovation and Company Value: Evidence from the Baltic Countries. *Regional Formation and Development Studies*, Vol. 3 (11), pp. 39-51.
- Cahyani, I.D., dan Isbanah, Y. (2019). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Tangibility, Firm Age, Business Risk, Kebijakan Dividen dan Sales Growth Terhadap Struktur Modal Sektor Properti Real Estate Yang Terdaftar di 172 BEI Periode 2012-2016. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 7(1)
- Dewi A, N. P., & Yadnyana, I. K. (2018). Pengaruh Profitabilitas Pada Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 6(2), 29–38.
<https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i02.p2>
- Hermuningsih, S. (2013). Pengaruh Profitabilitas, Growth Opportunity, Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Publik di Indonesia. *Buletin Ekonomi Moneter Dan Perbankan*, 16(2), 127–148.
<https://doi.org/10.21098/bemp.v16i2.27>

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2024 (52-59)
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja yang berdampak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan

Paeno^{1*}, Sutrisno², Hadi Winata³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01362@unpam.ac.id^{1*}, dosen00035@unpam.ac.id², dosen00326@unpam.ac.id³

Received 10 Januari 2024 | Revised 23 Januari 2024 | Accepted 31 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstark. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 83 responden dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan Pengetahuan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Pengetahuan Manajemen; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. This research aims to determine the significant influence of Manajemen Knowledge and Work Motivation simultaneously on employee performance at PT Hidayah Insan Mulia South Tangerang. The research method used is a quantitative method. The sample in the study was 83 respondents with a saturated sample. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test, f test. The research results show that Manajemen Knowledge has a positive and significant effect on employee performance, then Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, for the simultaneous test, there is a positive and significant influence between Manajemen Knowledge and Work Motivation on employee performance at PT Hidayah Insan Mulia, South Tangerang.

Keywords: Manajemen Knowledge; Work motivation; Employee performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan. Sebagai salah satu peran penting dalam mewujudkan terciptanya tujuan tersebut diperlukan yaitu sumber daya manusia yaitu karyawan yang

berkualitas dan mempunyai pengalaman kerja yang baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Pada hakikatnya Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bagi setiap organisasi maupun perusahaan agar tetap berkembang dengan baik. Perusahaan sangat



membutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Sebagaimana yang telah kita ketahui secara umum, bahwa maju mudurnya suatu perusahaan salah satu diantaranya bergantung dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut, mulai dari pimpinan tertinggi sampai karyawan terendah. Pencapaian tujuan tersebut, maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur sumber daya manusia dengan baik serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Motivasi kerja juga menjadi salah satu hal penting yang dapat mendukung kinerja karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Colquitt (2017:2)

PT. Hidayah Insan Mulia merupakan perusahaan yang terfokus pada pemenuhan sarana pembelajaran masyarakat muslim dan telah merilis produk-produk dengan berbagai kategori seperti Smart Quran, Kids & amp; Education, Health, Digital Application dan lain-lain. Produk-produk tersebut merupakan produk inovatif dan edukatif didukung dengan High Technology dan merupakan produk yang tergolong dalam produk elektroknika yang membutuhkan jasa perawatan dan perbaikan terhadap produk yang sudah di pasarkan, dan dalam hal ini PT Hidayah Insan Mulia juga menyediakan service center sebagai sarana dan prasarana dan merupakan salah satu bentuk fasilitas dan pelayanan terhadap customer.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan permasalahan yang sering sekali timbul dan terjadi dalam PT. Hidayah Insan Mulia yaitu kurangnya motivasi yang di berikan oleh perusahaan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun. Seperti contoh tidak

ada trainer untuk memberikan semangat kepada para karyawan sehingga karyawan tersebut merasa jenuh dengan pekerjaan yang sedang di jalankan.

Selain itu, kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dengan karyawan yang menyebabkan karyawan tidak mengetahui tentang manajemen di perusahaan tersebut. Hal ini juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi juga sangat penting agar seluruh karyawan memahami manajemen yang diterapkan di perusahaan itu.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja yang kurang membangkitkan semangat karyawan dan pengetahuan manajemen yang kurang memadai. Hal ini dapat di ambil dari pengalaman yang di rasakan oleh divisi aftersales dan divisi gudang, dua divisi ini memiliki ruang yang sedikit jauh dengan pihak manajemen sehingga kurang terlihat kesehariannya yang menyebabkan divisi aftersales dan gudang ini sering terlambat mendapatkan informasi terkait manajemen dan tidak ada motivasi kerja yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada divisi ini.

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja. Dalam hal ini Mangkunegara pada tahun (2017:67) juga mengemukakan pendapatnya, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data yang didapat menunjukkan bahwa dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan kinerja

karyawan yang terjadi pada PT Hidayah Insan Mulia. Berdasarkan beberapa aspek yang diteliti pada tahun 2020 Kedisiplinan karyawan menurun dari capaian 70% pada tahun 2021 hanya menghasilkan capaian 60%, tanggung jawab ikut menurun dari 80% pada 2021 menurun jadi 70%, begitu juga dengan kerjasama yang mengalami penurunan drastis yaitu pada tahun 2020 presentase kerjasama mencapai 85%, tetapi pada tahun 2021 menurun sampai di angka 65%, sedangkan kepemimpinan pada tahun 2020-2021 itu angka yang dicapai stabil di 70%. Hasil survey di atas mendukung terjadi fenomena pada PT Hidayah Insan Mulia. Maka dari itu harus lebih ditingkatkan kembali untuk Motivasi Kerja Dan Knowledge Manajemen pada perusahaan tersebut sehingga dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan Anda untuk mencapai suatu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan Anda untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

\Berdasarkan data pemberian Pensiun” terhadap karyawan dan “Pemberian Bonus” yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk karyawan yang mencapai target perusahaan atau karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik. Masing-masing jawab “IYA” 25% dan “TIDAK” 75% sehingga pernyataan ini menimbulkan masalah pada kinerja karyawan.

Pengetahuan Manajemen/Knowledge manajemen merupakan sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang

dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan meng-aplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

Pengetahuan Manajemen/Knowledge Management dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan, diperkuat dengan penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa knowledge management melalui prosedur kerja, dan personal knowledge yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Maka dari itu knowledge management memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan data Pra Survey menunjukkan bahwa adanya masalah pada perusahaan mengenai SOP yang diberikan dimana pada pernyataan no 2 jumlah responden lebih banyak memilih “TIDAK” dengan total survey 75% (30 orang). Mengenai dengan hasil survey ini masih menunjukkan bahwa SOP belum digunakan dengan baik sehingga dapat menghambat kinerja karyawan. Karena dengan adanya SOP sangat mendukung untuk karyawan tersebut dalam bekerja sesuai dengan jobdesknya masing-masing yang mana semua akan terarah dengan baik.

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui “Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan”

Penelitian Terdahulu

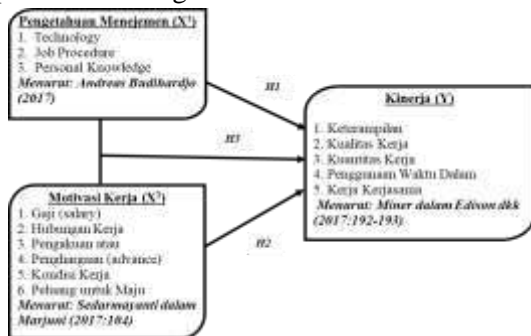
1. Penelitian Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020), yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang berkesimpulan motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan”.
2. Penelitian Endrokles et., al (2018), yang berjudul “Pengaruh Knowledge Manajemen terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado, yang berkesimpulan Knowledge manajemen berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. penerapan knowledge manajemen memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja pegawai”.

3. Penelitian Miftahol Arifin (2016), yang berjudul “Pengaruh Knowledge Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, yang berkesimpulan knowledge manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (20017: 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.

H₁ : Pengetahuan Manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan. Jumlah

populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Dengan menggunakan metode sampel jenuh peneliti mengambil sampel sebanyak 83 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 kuisioner 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 25 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		83
Normal	Mean	0.0000000
Parameters ^{a,b}		
	Std. Deviation	3.88776125
Most Extreme	Absolute	0.065
Differences	Positive	0.043
	Negative	-0.065
Test Statistic		0.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

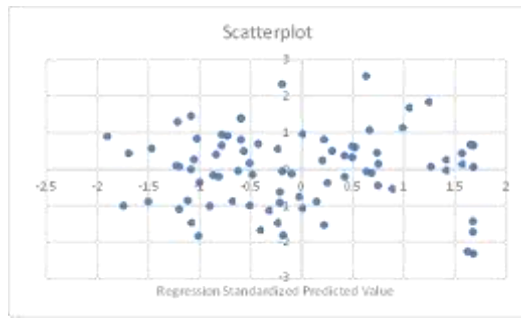
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 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 t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja.

Tabel 3 Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,793	3,190		1,077	,284
Pengetahuan Manajemen	,912	,082	,778	11,132	,039
Motivasi Kerja	,730	,097	,641	7,513	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t di atas:

1. Hasil uji pengaruh Pengetahuan Manajemen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (11,132) sedangkan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 10-3 = 7$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 1,895, pada kedua perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,132 > 1,895$) maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil uji pengaruh Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{tabel} 1,895 t_{hitung} sebesar 7,513, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,895, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (simultan)

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

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2102.475	2	1051.238	67.854	.000 ^b
Residual	1239.404	80	15.493		
Total	3341.880	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X_2 Motivasi Kerja, X_1 Pengetahuan Manajemen

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji pengaruh Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 67,854$ sedangkan $F_{tabel} = 2,720$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak

dan H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Penge-

tahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Diterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.403	4.931

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan Manajemen, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2=0,411$, jadi kontribusi Pengetahuan Manajemen, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya sebesar 41,1% sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh variabel selain.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Pengetahuan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} 11,132 > t_{tabel} 1,895$ dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Endrokles et., al (2018), bahwa Knowledge manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penerapan knowledge manajemen memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja pegawai”.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 7,513 > t_{tabel} 1,895$, dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020), bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan”.
3. Pengaruh Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji simultan Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $f_{hitung} 67,854 > f_{tabel}$

2,720 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Miftahol Arifin (2016), bahwa knowledge manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pengetahuan Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan dengan $t_{hitung} 11,132 > t_{tabel} 1,895$, dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan dengan $t_{hitung} 7,519 > t_{tabel} 1,895$, dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$.
3. Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan dengan nilai $f_{hitung} 67,854 > f_{tabel} 2,720$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1).

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(1), 18-38.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.
- Arifin, M. (2016). Pengaruh *Knowledge Manajemen*, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Miftahol. Jurnal “Performance” Bisnis & Akuntansi, VI(1)].
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh *Knowledge Manajemen* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas lingkungan Dinas Hidup Kota Tidore Kepulauan. Jurnal Manajemen Sinergi, 6(1).
- Falah, A. S. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh *Knowledge Manajemen* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 50(4).
- Hasb, A., Ab, A., & Muhamad. (2020). Pengaruh *Knowledge Manajemen* Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Perhotelan Di Sulawesi Selatan. Jurnal Kawistara, 5415.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affand, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. [Http://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jabm](http://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jabm) Nomor, 3(2).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Laila, W., Handoko, B., & Nahrisah, E. (2021). Pengaruh implementasi *know-ledge manajemen* terhadap kinerja karyawan guna pencapaian keunggulan bersaing pada PTPN III Medan. *Insight Manajemen Journal*, 1(3).
- Laoh, C. F. P., Tewal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(04).
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen Dan Organisasi, V(3).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 1(1).
- Oktaviani, E., & Darmo, I. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 2(3).
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(3).
- Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintah Pemerintahan dari Teori ke Praktik) hal-2-7 Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pratama, D.A., A.Zuliansyah, & Fermansyah, D. (2020). Analisis Pengaruh *Know-ledge Manajemen* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Jurnal Manajemen Bisnis Islam, 1(1).



- Rachmawati, W. (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt bank bjb kantor cabang suci bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Vol.12, 12(1), 18–33.
- Surahman, A., Wartono, T., Kristianti, L. S., Putri, L. L., & Nuraldy, H. L. (2020). Menumbuhkan Motivasi Bekerja dan Cara Mengatur Keuangan Selama Masa PSBB COVID 19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Susanto, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 159-169.
- Tarruh F. (2020) Motivasi kerja meniti suara hati, menolak perilaku korupsi hal94 Penerbit Deepublish Grup Penerbit Cv. Budi Utama.
- Tjahjawati, S. S., & Firmansyah, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Knowledge Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Sepatu Dan Sandal XYZ Bandung. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(3).
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tanggarong Kutai Kartanegara. *Academia*, 3 (4).
- Zuhal. (2013). *Knowledge & Innovation*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2024 (60-67)
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pelatihan dan Disiplin Kerja Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Kota Tangerang Selatan

Puji Harjianto^{1*}, Ratnawati², San Ridwan Maulana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen00009@unpam.ac.id^{1*}, dosen00072@unpam.ac.id², dosen00439@unpam.ac.id³

Received 10 Januari 2024 | Revised 23 Januari 2024 | Accepted 31 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstark. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak signifikansi Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 109 responden dan sampel dengan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. This research aims to determine the simultaneous significant impact of Training and Work Discipline on Employee Performance at PT Graha Karunia Trading in Bintaro, South Tangerang City. The research method used is a quantitative method. The sample in the study consists of 109 respondents selected using the Slovin formula. Data collection techniques involve the use of a questionnaire. The analysis techniques include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t-test, and f-test. The research results indicate that Training has a positive and significant effect on employee performance, and Work Discipline also has a positive and significant impact on employee performance. Meanwhile, for the simultaneous test, there is a positive and significant influence between Training and Work Discipline on employee performance at PT Graha Karunia Trading in Bintaro, South Tangerang City.

Keywords: Training; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah memperoleh orang-orang untuk mengola organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat strategi dalam kehidupan dan keberlangsungan perusahaan. Peran tenaga kerja merupakan salah satu faktor

utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai satu tujuan. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuannya atau kekuatannya untuk mengelola sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan.



Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena menecrminkan besarnya rasa tanggung jawab sseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Contoh dalam hal ini adalah jika seorang karyawan sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan organisasi di mana dia bekerja.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:129), mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dengan perkembangan dan kemajuan dalam teknologi mengharuskan suatu perusahaan memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dilakukan pengembangan dengan cara melakukan pelatihan pegawai. Pelaksanaan pelatihan karyawan dimaksudkan agar pegawai memiliki kemampuan dan

keterampilan dalam kinerjanya. Pelatihan mampu membentuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, stabilitas dalam pekerjaannya. Pelatihan merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Rivai (2018:163) “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian physical skill, intellectual skill, managerial skill dan lain-lainnya”.

Karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi maka harus memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dan produktivitas kerja akan tercapai apabila mereka memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan seperti itu perusahaan atau organisasi perlu memberikan motivasi sebagai pendorong kinerja karyawannya dengan melupakan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja. Sehingga diperoleh saling pengertian dan kerja sama yang baik dalam organisasi dengan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2018:94) bahwa “Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dalam bisnis PT Graha Karunia Trading yang didirikan pada tahun 2005 ini dan mulai beroperasi pada 01 april 2005 pertamanya di Tangerang Selatan dan kini telah berkembang hingga memiliki 3 Cabang yang ada di Kota Bekasi, Bogor dan Tangerang sebagai pusatnya. Dalam menjalankan aktivitasnya, PT Graha Karunia Trading bekerja sama dengan PT. Electronic City Indonesia Tbk, dan beberapa Subcon

seperti: SEEKMI. Selain menjual Jasa, PT Graha Karunia Trading menjual produk-produk lain seperti: Pipa, Kabel, Ductip, Fleksibel, Bracket AC ataupun TV, dll. Pada PT Graha Karunia Trading telah melakukan pelatihan yang dibuat guna untuk para karyawan agar lebih menjaga dan mengetahui cara kerja dan cara mencegah kecelakaan dalam kerja.

Dengan ini masalah yang dialami PT Graha Karunia Trading tersebut adalah masih banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan ini sebagian besar, masih banyak karyawan yang belum menyadari akan kesalahannya dalam disiplin kerja masih banyak karyawan yang tidak mengikuti aturan tata tertib perusahaan. Dan lalu perusahaan mengadakan pelatihan tetapi dalam pelatihan tersebut masih ada sebagian besar karyawan yang tidak paham dan belum mengetahui tata tertib perusahaan. Masih banyak juga yang tidak menjaga kualitas barang. Karena karyawan tidak memperdulikan yang sudah diberikan pelatihan namun banyak yang tidak sesuai dengan pelatihan tersebut.

Guna menyelaraskan visi dan misi, PT Graha Karunia Trading di Bintaro Tangerang Selatan terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan di segmen pasar yang digeluti dengan tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan pada

masyarakat. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakan program kinerja yang berdaya guna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan trend yang kurang baik, pelayanan prima yang belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat dan sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya dan Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit atau karena alasan lain yang dapat diterima, wajib memberitahukan kepada atasan secara tertulis atau telepon dan selambat-lambatnya pada hari kerja berikutnya. Jika tidak masuk kerja karena sakit wajib membawa surat keterangan dari dokter setelah masuk kerja kembali. Kurangnya disiplin didalam organisasi suatu perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan data absensi karyawan pada PT Graha Karunia Trading selama periode tahun 2017-2021 masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat, ijin, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan yang membolos (pulang tanpa ijin pada pimpinannya) yang semuanya jumlahnya fluktuatif dengan kecenderungan meningkat, Kondisi tersebut ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Graha Karunia Trading Periode 2018-2020

Tahun	Jumlah		Jumlah Kasus Indisipliner (Orang)				Jumlah	Persen (%)
	Karyawan	Hari Kerja	Terlambat	Ijin	Alpa	Membolos		
2017	135	290	13	15	12	16	56	19.3%
2018	138	290	16	14	15	17	62	21.4%
2019	145	290	15	18	15	18	66	22.8%
2020	152	290	17	20	14	16	67	23.1%
2021	149	290	18	22	17	16	73	25.2%
Rata-rata			15.8	17.8	14.6	16.6	64.8	22.3%

Sumber: Data HRD PT Graha Karunia Trading, 2022

Pada tahun 2017 sebanyak 19,3%, tahun 2018 meningkat menjadi 21,4%, pada tahun 2019 kembali meningkat menjadi 22,8 %, pada tahun 2020 kembali lagi meningkat menjadi 23,1% dan pada tahun 2021 meningkat menjadi 25,2%. Secara rata-rata dari 5 (lima) tahun tersebut mencapai 22,3%. Tentu saja hal

tersebut perlu mendapat perhatian karena menyangkut disiplin dan kinerja yang ada saat ini. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit atau karena alasan lain yang dapat diterima, wajib memberitahukan kepada atasannya secara tertulis atau telepon dan selambat-lambatnya pada hari kerja berikutnya. Jika tidak masuk kerja karena sakit wajib membawa surat keterangan dari dokter setelah masuk kerja kembali. Kurangnya disiplin didalam organisasi suatu perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri.

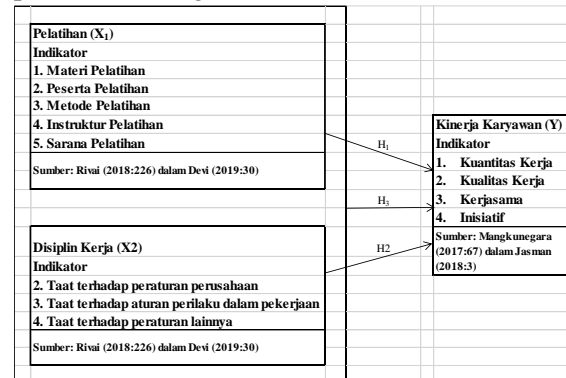
Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pelatihan dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Karunia Trading di Bintaro Tangerang Selatan”

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Suryani dan Komarudin (2020), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Tangerang Selatan” dengan kesimpulan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Tangerang Selatan.
2. Penelitian Pasaribu dan Yanuarso (2022), yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multitran Abadi Srengseng Tangerang” dengan kesimpulan Stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat.
3. Penelitian Handayani dan Soliha (2020), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan” dengan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (20017: 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.

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Graha Karunia Trading di Bintaro Tangerang Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 149 karyawan. Dengan menggunakan Rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 109 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 kuisioner 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 25 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji normalitas Kolmogrov – Smirnov

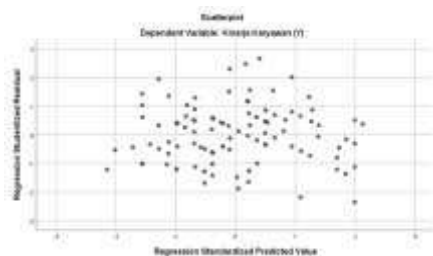
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.082	109	.070	.982	109	.145

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas pada sampel kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,070 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya 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 t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja.

Tabel 3 Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.329	2.725			3.423	.001
Pelatihan	.375	.078	.384		4.778	.000
Disiplin Kerja	.398	.073	.437		5.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t di atas:

- Hasil uji pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (4,778) sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 10-3 = 7$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,895, pada kedua perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,778 > 1,895$) maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

- Hasil uji pengaruh Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai diperoleh nilai t_{tabel} 1,895 t_{hitung} sebesar 5,439, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,895, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f (simultan)

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

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	735.463	2	367.731	58.571	.000 ^b
Residual	665.510	106	6.278		
Total	1400.972	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji pengaruh Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 58,571$ sedangkan $F_{tabel} = 2,720$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Diterminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.516	2.506

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin otivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,525$, jadi kontribusi Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Pengetahuan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} 4,778 > t_{tabel} 1,895$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani dan Komarudin (2020), yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Tangerang Selatan" dengan kesimpulan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada

Sekretariat Dinas Perhubungan Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 5,439 > t_{tabel} 1,895$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Pasaribu dan Yanuarso (2022), yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multitran Abadi Srengseng Tangerang" dengan kesimpulan Stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat.
3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai f_{hitung}

58,571 > f_{tabel} 2,720 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Handayani dan Soliha (2020), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan” dengan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat dengan t_{hitung} 4,776 > t_{tabel} 1,895, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat dengan t_{hitung} 5,439 > t_{tabel} 1,895, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Tangerang Barat dengan nilai f_{hitung} 58,571 > f_{tabel} 2,720, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1).
- Arikunto. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Tangerang: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Tangerang: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Tangerang: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McMillan, J.H. & Schumacher S. 2010. Research in Education. New Jersey: Pearson Education.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Tangerang: Penerbit Erlangga.
- Narimawati, Umi. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Medi.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Tangerang: Erlangga.
- Sigit, Soehardi. 2015. Esensi Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.
- Sudjana, Nana. 2014. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2015. Tanya Jawab Seputar Internal Audit. Tangerang: Harvindo.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Tangerang: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2017. Metodologi Penelitian, Populer & Praktis. Tangerang: PT. Raja Grafindo Persada

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketujuh. Tangerang: Raja Grafindo Persada.

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2024 (68-73)
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang

Sheila Pramustika¹, Bambang Sutarto^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
shlaacyl@gmail.com¹, dosen01716@unpam.ac.id^{2*}

Received 10 Januari 2024 | Revised 23 Januari 2024 | Accepted 31 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 59 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. Sedangkan untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan

Abstract: This research aims to determine the recruitment and selection of employee performance at PT Gajah Rizqi, Tangerang City. The research method used is a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 59 respondents was obtained. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test, f test. The research results show that recruitment has a positive and significant effect on employee performance, then selection has a positive and significant effect on employee performance at PT Gajah Rizqi, Tangerang Regency. Meanwhile, for the simultaneous test, there is a positive and significant influence between recruitment and selection on employee performance at PT Gajah Rizqi, Tangerang City.

Keywords: Recruitment; Selection; Employee performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan perusahaan dan bahkan negara. Oleh karena itu, perlu terus mengembangkan dan mengarahkan kualitas sumber daya manusia agar tujuan perusahaan tercapai. Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan

pemberhentian. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Salah satu cara untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan evaluasi kemampuan dan kinerja karyawan secara objektif dan berkala. Kinerja seseorang mencakup kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusianya telah me-



menuhi tuntutan perusahaan, seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, dan hasil kegiatan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Pengelolaan Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan, oleh sebab itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat.

Rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dari manajemen sumber daya manusia di organisasi mana pun. Rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menarik kandidat yang cocok untuk posisi pekerjaan, sementara seleksi melibatkan penyaringan dan perekrutan kandidat yang paling berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil dan termotivasi. Proses rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mereka. Apabila perusahaan merekrut tenaga kerja berkualitas, maka peluang untuk mencapai tujuan bisnis akan semakin besar.

Sebaliknya, jika proses rekrutmen dilakukan secara asal-asalan atau tidak memperhatikan kompetensi tertentu, maka kemungkinan terjadinya masalah dalam lingkungan kerja juga semakin tinggi. Hal ini tentunya dapat mengganggu produktivitas serta citra organisasi di mata publik. Setelah rekrutmen, langkah selanjutnya adalah seleksi, yaitu pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak menjadi karyawan perusahaan. Seleksi dilakukan berdasarkan kriteria yang ada dalam perusahaan.

Oleh karena itu, rekrutmen merupakan salah satu faktor utama dalam menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Dengan merekrut tenaga kerja yang tepat dan berkualitas, maka perusahaan akan memiliki modal dasar untuk bersaing di pasar global saat ini dan masa depan. Seleksi dalam rekrutmen merupakan proses untuk menentukan kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang telah melewati tahap seleksi administratif. Tujuannya adalah agar perusahaan dapat merekrut calon karyawan yang paling cocok dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Proses seleksi biasanya melibatkan beberapa tes, seperti tes kemampuan dasar, tes kepribadian, serta wawancara kerja. Tes-tes

tersebut bertujuan untuk mengukur kemampuan, pengetahuan, dan karakteristik dari setiap pelamar. Jadi, seleksi merupakan tahap penting dalam proses rekrutmen karena memungkinkan perusahaan untuk menemukan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan citra perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi adalah komponen kunci dari proses manajemen sumber daya manusia. Praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif penting untuk memastikan bahwa organisasi mempekerjakan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. PT. Gajah Rizqi adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Tangerang yang memproduksi makanan ringan dengan harga terjangkau yang berlokasi di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang yang sudah berdiri sejak tahun 2012. Penulis sempat melakukan pra survei terhadap perusahaan ini dan ditemukannya sebuah masalah.

PT. Gajah Rizqi merupakan perusahaan yang tidak menerapkan metode formal dalam penerimaan pegawai baru. Mereka lebih suka merekrut pegawai melalui referensi internal karena kurangnya pelamar dan tanpa melalui proses yang terstruktur. Pendekatan ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Di PT. Gajah Rizqi terdapat 59 karyawan dan di divisi admin, produksi, dan maintenance yang tidak melewati proses rekrutmen dan jarang dilakukan seleksi sehingga kinerja karyawan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ini belum bisa dipastikan keahliannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dengan standar industri saat ini semakin sulit. Ini terbukti ada banyak perusahaan yang memasang iklan lowongan pekerjaan di berbagai media. Persaingan diberbagai bidang usaha membuat perusahaan-perusahaan meningkatkan kemampuannya dan keahliannya. Maka dari itu, untuk dapat memiliki keunggulan, suatu perusahaan merekrut tenaga yang ahli di bidangnya. Namun terdapat beberapa hambatan dalam rekrutmen yang membuat proses rekrutmen dan seleksi tidak berjalan dengan lancar seperti keterbatasan waktu dalam memilih kandidat atau kebijakan dari

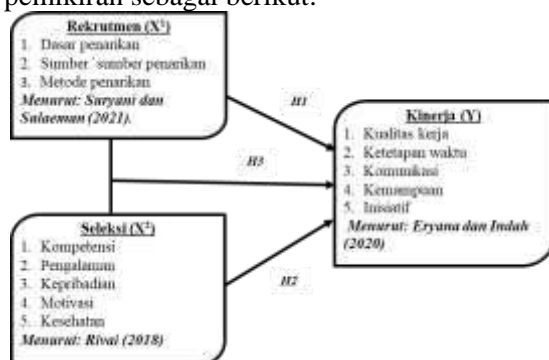
perusahaan itu sendiri. Dan terkadang jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan harapan sehingga mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang”

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Indra Gunawan dan Irfan Rizka Akbar (2023) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang yang berkesimpulan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan”.
2. Penelitian Romadon dan Dodi Prasada (2021) Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan. Dan hasil penelitiannya menunjukkan seleksi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berkesimpulan seleksi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan”.
3. Penelitian N.Lilis Suryani dan Asep Sulaeman (2021) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. Dan hasilnya menunjukkan Rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (20017: 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. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_3 : Rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan. Dengan menggunakan metode sampel jenuh peneliti mengambil sampel sebanyak 59 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 25 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal	Mean	0.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.58747599
Most Extreme	Absolute	.112
Differences	Positive	.095
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-		.065 ^{c,d}

tailed)

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,065 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.257	.002
X1	.446	.657
X2	-.570	.571

a. Dependent Variabel: abs_res

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.530	.284			1.862	.068
Rekrutmern	.723	.071	.803		10.183	.000
Seleksi	.585	.092	.643		6.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t di atas:

- Hasil uji t pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (10,183) sedangkan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 10-3 = 7$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 2,00247, pada kedua perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10,183 > 2,00247) maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel rekrutmen (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,657 dan seleksi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,571 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.

Uji t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i Rekrutmen dan Seleksi.

Tabel 3 Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)

- Hasil uji t pengaruh seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai diperoleh nilai t_{tabel} 2,00247 t_{hitung} sebesar 6,340, maka t_{hitung} 6,340 > t_{tabel} 2,00247, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f (simultan)

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

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	46.525	2	23.262	65.078	.000b
Residual	20.017	56	.357		
Total	66.542	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X_2 Seleksi, X_1 Rekrutmen

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji pengaruh Rekrutmen dan Seleksi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji F_{hitung} = 65,078 sedangkan F_{tabel} = 3,16 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a

ditolak dan H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase

pengaruh variabel independen yaitu Rekrutmen dan Seleksi terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Diterminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.688	.598

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,699$, jadi kontribusi Rekrutmen, Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel selain.

Pembahasan

1. Hasil uji parsial Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} 10,183 > t_{tabel} 2,00247$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra Gunawan dan Irfan Rizka Akbar (2023) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rekrut-men berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,4%.
2. Hasil uji parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 6,340 > t_{tabel} 2,00247$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Romadon dan Dodi Prasada (2021) Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan. Dan hasil penelitiannya menunjuk-kan seleksi karyawan berpengaruh signi-fikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,037 > 2,002$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Hasil uji simultan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $f_{hitung} 65,078 > f_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian N.Lilis Suryani dan Asep Sulaeman (2021) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang dengan $t_{hitung} 10,183 > t_{tabel} 2,00247$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang dengan $t_{hitung} 6,340 > t_{tabel} 2,00247$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada 2,00247 dengan nilai $f_{hitung} 65,078 > f_{tabel} 3,16$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Stone, D. L. (2018) Hiring Success: The Art and Science of Staffing Assessment and Employee Selection. John Willey & Sons.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2021). Essentials of Organizational Behavior Pearson.
- D Sulistyowati, A. S. (2019). Analysis of the Effect of Total Quality Management, and Organizational Culture on the Performance of Small and Medium Enterprises in the Creative Industry. *journal of Management and Bussines*, 18(1), 18-34.
- Etania, R. (2020, 06 26). Metode Rekrutmen yang Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan. Retrieved from hrnote.asia: <https://id.hrnote.asia/recruit/methodofrecruiting200626/>
- Budiman, A. (2018). HRD: Human Resources Development. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mintzberg, H. (2020). Bedtime Stories for Managers. Berrett – Koehler Publishers



- Robbins, S.P., & Coulter M.K. (2019). Management.
- Milkovich, G.T., Newman J.M.&Gerhart, B.A (2019). Compensation
- Larasati, Tika & Krisnatuti Diah (2019) Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ.
- Robbins, S.P & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior
- Murlis, H. Seddon, J., & Boaden, R. (2020). The NHS productivity challenge: Experience from the front line.
- Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i2.10073>.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Eryana, E., dan Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishadun.a.v9i1.207>.
- Djaali. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Armstrong, Michael. (2020). Human Resource Management. London: Kogan Page Publishers.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1(2), 8-18. doi:10.36778/jesya.v1i2.16.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 3(2), 246-256. doi:10.17358/JABM.3.2.246
- Nurcaya, N., Sapar, S., & Haedar, H. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di kantor desa se-kecamatan latimojong. Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI), 3(1), 1-12.
- Romadon, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan. Jurnal HUMMANSI, 4(2), 297-309. <https://doi.org/10.33488/1.jh.2021.2.297>
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Group Tangerang. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 1(3), 1065-1075.
- Ditya, M. P. (2021). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan departemen meat preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera. Jurnal Pundi, 5(1), 113-126.
- Poernomo, H., & Hartono. (2019). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. J-MACC: Journal of Management and Accounting, 2(1), 87-101.



P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2024 (74-81)
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kiner Karyawan pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan

Mulyadi^{1*}, Kenny Astria², Zackharia Rialmi³

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

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta³

dosen00031@unpam.ac.id^{1*}, dosen01899@unpam.ac.id², zac_rialmi@upnvj.ac.id³

Received 10 Januari 2024 | Revised 23 Januari 2024 | Accepted 31 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstark. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 52 responden dengan model sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. This research aims to determine the simultaneous significant influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT Indo Karya Senior in South Jakarta. The research method used is a quantitative method. The sample in the study consists of 52 respondents using a saturated sample model. Data collection technique involves the use of a questionnaire. The analysis techniques employed include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroskedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t-test, and F-test. The research results indicate that Leadership has a positive and significant influence on employee performance, and Work Discipline also has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, there is a positive and significant influence between Leadership and Work Discipline on employee performance at PT Indo Karya Senior in South Jakarta.

Keywords: Leadership; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu bagian terpenting di suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Peran SDM sangat penting karena keberadaan SDM adalah salah satu faktor utama untuk menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan. Pada perusahaan SDM juga dapat dijadikan tolak ukur atas prestasi yang dihasilkan oleh perusahaan dalam mencipta-

kan kebutuhan pada suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah upaya perusahaan guna mengelola SDM yang dimiliki oleh perusahaan. MSDM tidak dapat mempengaruhi kinerja perusahaan terutama pada bagian SDM.

SDM merupakan faktor penggerak utama untuk seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan tersebut tenaga kerja hendak-



nya memperoleh perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berpengaruh guna meningkatkan kinerja karyawan. Peran pemimpin dalam mengembangkan fungsi manajemen sangat penting guna menjalankan tugasnya untuk mengatur bawahan dengan baik agar bisa memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44) berpendapat “Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi”. Sedangkan menurut Murtie (2013:22), “Sumber Daya Manusia adalah sekumpulan orang yang menerima perintah atau instruksi tersebut dan kemudian dilaksanakan”.

Kinerja karyawan sangat penting digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kuantitas dan kualitas serta memberikan motivasi kepada karyawan. Jika karyawan memiliki jiwa kepemimpinan dan sikap kedisiplinan yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:8) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Mangkunegara (2014:9) “prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Uraian topik diperhatikan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi. Seperti halnya PT Indo Karya Senior yang

bergerak dibidang jasa listrik, yang dimana PT Indo Karya Senior memberikan jasa listrik kepada klien yang terlibat. PT Indo karya senior berupaya memberikan pelayanan terbaik bagi klien untuk menjaga stabilitas dalam menghadapi persaingan bisnis dengan menjaga kinerja karyawannya.

Berdasarkan data yang penulis peroleh menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Indo Karya Senior belum maksimal, hal ini dilihat dari hasil pencapaian kinerja karyawan per unit setiap tahunnya. Untuk pencapaian kinerja di PT Indo Karya Senior selama Tahun 2019 – 2021 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Target yang direncanakan, belum terlaksana dengan baik, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Selanjutnya sesuai hasil observasi penulis dapat diketahui bahwa penurunan kinerja dari karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya dikarenakan masalah kepemimpinan yaitu pemimpin tidak dapat menerima masukan dari bawahannya dan juga pemimpin tidak dapat memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan bawahannya. Faktor lainnya dikarenakan kedisiplinan yang kurang dari para karyawan itu sendiri. Masih ditemukan karyawan yang datang terlambat dan tidak mengerti mengenai SOP (Standard Operational Procedure).

Pada suatu perusahaan, kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan suatu hal yang melekat pada seseorang yang dikaitkan dengan sifat kemampuan dan kesanggupan yang mengarah pada ciri-ciri atau sifat seseorang. Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi, kepemimpinan sangat berperan penting dalam suatu perusahaan dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Fahmi (2016:122) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan

mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Sedangkan menurut Effendi (2014:183) “Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti melakukan survey awal dengan memberikan pertanyaan kepada 20 karyawan dalam penelitian eksperimen sederhana.

Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas – aktivitas di perusahaan dalam menjalankan peran sebagai pemimpin yang jadi panutan bagi karyawan-bawahannya. Pemimpin memiliki kewajiban dalam berbagai hal seperti kedisiplinan. Kedisiplinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh kepada kedisiplinan karyawan. Jadi, kepemimpinan sangat berperan penting dalam suatu perusahaan dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu mengenai disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Penerapan disiplin kerja dilingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para karyawan, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para karyawan. Disiplin perlu diterapkan

dilingkungan kerja, karena disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2017:93) “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:89) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Sesuai data yang penulis dapatkan bahwa tingkat absensi karyawan setiap tahun meningkat, pada tahun 2019 jumlah karyawan yang ijin sebanyak 29, cuti sebanyak 17, telat sebanyak 8 dan alpha sebanyak 19. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang ijin sebanyak 43, cuti sebanyak 22, telat sebanyak 9 dan alpha sebanyak 32. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang ijin sebanyak 49, cuti sebanyak 28, telat sebanyak 10 dan alpha sebanyak 49. Dari tingginya tingkat absensi ijin, cuti, telat dan alpha pada jam kerja dipastikan akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan rendah.

Berdasarkan hasil observasi disiplin kerja karyawan PT Indo Karya Senior secara keseluruhan masih kurang dalam hal kedisiplinan seperti keterlambatan datang bekerja, ketidakhadiran tanpa izin dan ketidaktegasan dalam peraturan. Kurangnya disiplin kerja menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Indo Karya Senior. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja, tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Maka disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir ketidakhadiran karyawan saat bekerja.

Suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, peraturan tertulis ataupun tidak disebut juga kedisiplinan. Disiplin kerja sangat

mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap pekerjaan yang diberikan dan tidak adanya penurunan kinerja pada suatu perusahaan. Semua kegiatan yang dilakukan karyawan pada perusahaan tidak lepas dari motif pribadi untuk menjadikan kedisiplinan menjadi hal yang harus dipertanggung jawabkan pada setiap karyawannya. Perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

Alasan peneliti memilih perusahaan PT Indo Karya Senior karena perusahaan tersebut memiliki SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang belum berjalan secara efektif dan perusahaan tersebut tidak mengelola data absensi dengan baik, Sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan”

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Hasni, Noviantoro dan Septianti (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.
2. Penelitian Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu aspek kerja yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan.
3. Penelitian Isvandiari (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang

dilakukan untuk mewujudkan visi perusahaan. Keberhasilan manajer dalam mempengaruhi para karyawannya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan atas rasa tanggung jawab pekerjaannya. Variabel disiplin kerja menghasilkan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis adalah hasil dugaan sementara terhadap suatu kendala yang masih harus diuji kebenarannya. Menurut Sugiyono (2018:63) “hipotesis adalah jawaban sementara kepada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Pada penelitian ini, peneliti merumuskan beberapa hipotesis yaitu:

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H₃ : Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 karyawan. Dengan menggunakan sampel Jenuh sebanyak 52 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 25 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		52
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.71977142
Most Extreme	Absolute	.119
Differences	Positive	.064
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3 Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.346	3.688		1.450
	Kepemimpinan	.306	.123	.301	2.482
	Disiplin Kerja	.546	.115	.575	4.742
					.154
					.017
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

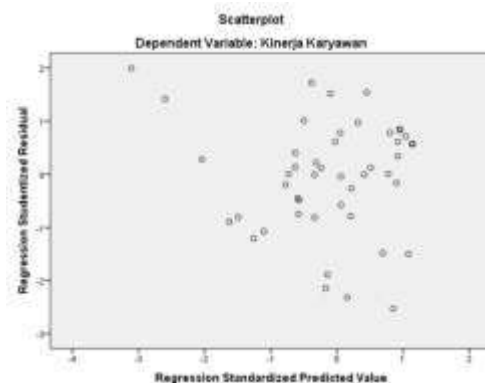
Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t di atas:

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas pada sampel kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,065 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal atau nilai signifikansi 0,065 lebih besar dari nilai toleransi nya 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data sudah terdistribusi secara 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 t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

- Hasil uji pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai

t_{hitung} (2,482) sedangkan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 10-3 = 7$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 2,008, pada kedua perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,482 > 2,008$) maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

- Hasil uji pengaruh Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,008

t_{hitung} sebesar 4,742, maka $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,008$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (simultan)

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

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1451.773	2	725.886	51.774	.000 ^b
Residual	686.997	49	14.020		
Total	2138.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 51,774$ sedangkan $F_{tabel} = 3,190$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Diterminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.522	4.477

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,531$, jadi kontribusi Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} 2,482 > t_{tabel} 2,008$ dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan Hasni, Noviantoro dan Septianti (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,008$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu aspek kerja yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan.
3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $f_{hitung} 51,774 > f_{tabel} 3,190$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Isvandiari (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan untuk mewujudkan visi perusahaan. Keberhasilan manajer dalam mempengaruhi para karyawannya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan atas rasa tanggung jawab pekerjaannya. Variabel disiplin kerja menghasilkan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Karya

Senior Jakarta Selatan dengan $t_{hitung} 2,482 > t_{tabel} 2,008$, dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$.

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan dengan $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,008$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Indo Karya Senior Jakarta Selatan dengan nilai $f_{hitung} 51,774 > f_{tabel} 3,190$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator). Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Alwi, Syafarudin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ansory, Al Fadjar, dan Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Fadude, Fikri Djafar, Hendra N. Tawas, dan Jane Grace Poluan. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung." EMBA 7(1):31–40.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, Patri, Djatmiko Noviantoro, dan Dian Septianti. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan



- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Patri.” Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis 1(1):27–35.
- Hidayat, Rachmad. 2018. Manajemen Organisasi Sumber Daya Manusia. Medan.
- Isvandiar, Any, dan Bagus Al Idris. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.” JIBEKA 12:17–22.
- Jamaludin, Agus. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.” Journal of Applied Business and Economics 3(3):161–69.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- _____. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Liyas, Jeli Nata. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Ke-disiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru.” Lembaga Keuangan Dan Perbankan 3:169–80.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. Human Capital Management. Jakarta: In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa Dan Umum). Bandung: Yrama Widya.
- Susanto, Natalia. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.” AGORA 7(1).
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, Nova. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.” Eco Dan Bisnis 8:1–12.
- Syahputra, Mhd. Edi, Saiful Bahri, dan Muis Fauzi Rambe. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura.” Pamator 13:110–17.
- Tarigan, Bersihanta, dan Aria Aji Priyanto. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.” Wacana Ekonomi 20:1–10.

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

JUMANDIK, Vol.2, No.2, Januari 2024 (82-88)

©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian

Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Promosi dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang

Abdul Rozak¹, Mahnun Mas'adi^{2*}

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

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

Received 9 Januari 2024 | Revised 16 Januari 2024 | Accepted 06 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi 19.088 dengan sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier, koefisien korelasi, determinasi, analisis uji t, dan uji f. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,857 diartikan bahwa jika Promosi(X1) dan Fasilitas(X2) tidak dipertimbangkan maka Kepuasan Pelanggan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,857 point. koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,936 artinya variabel Promosi (X1) dan Fasilitas (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan pelanggan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,876 maka dapat disimpulkan bahwa variable Promosi (X1) dan Fasilitas (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Pelanggan sebesar 87,6%. Hasil Uji t promosi menunjukkan dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu (23,705 > 1,984). Demikian pula, uji t fasilitas menunjukkan p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05), diperoleh nilai thitung > ttabel (21,701 > 1,984). Hasil menggunakan uji f diperoleh dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05), dan nilai f hitung > f tabel yaitu (343,611 > 3,09). Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa promosi dan fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang.

Kata kunci: Promosi; Fasilitas; Kepuasan Pelanggan

Abstract. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. This type of associative research uses a quantitative approach with a population of 19088 with a sample of 100 respondents. This research uses linear regression methods, correlation coefficient, determination, t test analysis, and f test. The results of the linear regression test show that a constant of 1.857 means that if Promotion (X1) and Facilities (X2) are not considered then Customer Satisfaction (Y) will only be worth 1.857 points. The correlation coefficient obtained is 0.936, meaning that the Promotion (X1) and Facilities (X2) variables have a very strong relationship with customer satisfaction. The result of the coefficient of determination is 0.876, it can be concluded that the Promotion (X1) and Facilities (X2) variables have an effect on the Customer Satisfaction variable by 87.6%. The results of the promotion t test show that the p value is < sig 0.05 or (0.000 < 0.05). The obtained t value > t table is (23.705 > 1.984). Likewise, the facility t test shows p value < sig 0.05 or (0.000 < 0.05), obtained tcount > ttable (21.701 > 1.984). The results using the f test were obtained with a p value < sig 0.05 or (0.000 < 0.05), and the calculated f value > f table, namely (343.611 > 3.09). From the results of this research, it can be concluded that promotions and facilities have a significant influence on customer satisfaction at the Yasmin Karawaci Hotel Tangerang.

Keywords: Promotions; Facilities; Customer Satisfaction



PENDAHULUAN

Hotel merupakan sebuah bangunan yang dikelola secara komersial dengan memberikan fasilitas penginapan untuk umum dengan fasilitas pelayanan. Hotel adalah bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan, atau bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan, makan, dan minum. Meningkatkan pengelolaan hotel di Tangerang merupakan salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan untuk mengembangkan di daerah Tangerang, karena antara hotel dan pariwisata merupakan dua hal penting yang saling bergantung dan tidak dapat dipisahkan antara satu sama lain.

Menurut Laksana (2019:129) "promosi adalah suatu komunikasi dari penjual dan pembeli yang berasal dari informasi yang tepat yang bertujuan untuk merubah sikap dan tingkah laku pembeli, yang tadinya tidak mengenal menjadi mengenal sehingga menjadi pembeli dan tetap mengingat produk tersebut".. Namun kali ini kita akan lebih fokus membahas promosi dalam bidang pemasaran saja. Jadi, dalam dunia pemasaran, promosi adalah suatu kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh seseorang ataupun perusahaan kepada masyarakat luas.

Menurut Manap (2016:301) promosi adalah semacam komunikasi yang menyampaikan penjelasan untuk meyakinkan calon konsumen tentang barang dan jasa, tujuannya agar mendapatkan perhatian, mengingatkan dan meyakinkan calon konsumen.

Menurut Munawir, (2018:208) fasilitas merupakan sumber daya fisik yang sebelumnya harus tersedia sebelum suatu jasa dapat di promosikan. Fasilitas dapat pula berupa segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam menikmati kepuasan. Menurut Kotler & Armstrong (2018, hlm. 39) kepuasan pelanggan atau *customer satisfaction* merupakan salah satu pendorong utama yang menghubungkan antara perusahaan dan pelanggan dalam jangka

panjang. Dengan demikian kepuasan pelanggan ini juga berhubungan erat dengan loyalitas pelanggan yang dapat memberikan banyak nilai baik bagi konsumen maupun perusahaan sendiri. promosi penjualan adalah suatu kegiatan yang sudah sangat umum dilakukan oleh para marketer untuk bisa memberikan informasi terkait suatu produk/jasa dan juga mendorong calon konsumen agar mau melakukan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan. Kegiatan ini umumnya akan menggabungkan beberapa bentuk promosi penjualan, seperti sampel, diskon, ataupun undian.

Dalam menjalankan bisnis, pelaku usaha harus selalu mengamati perubahan perilaku konsumen, sehingga dapat mengantisipasi perubahan perilaku konsumen tersebut, agar fasilitas/jasa yang ditawarkan dapat laku terjual. Pemahaman tentang perilaku mereka sangat penting karena dapat dijadikan modal penting untuk perusahaan untuk mencapai tujuannya termasuk salah satunya adalah mencapai kepuasan pelanggan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas lebih dalam mengenai promosi penjualan dan fasilitas yang dilakukan pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang Bedahan dalam rangka meningkatkan kepuasan pelanggannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji "Pengaruh Promosi dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang"

Penelitian Terdahulu

Ratu Syifa Nabila Khansa, 2020 Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas, dan Promosi, Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada *Rockstar Gum* (studi kasus cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat).

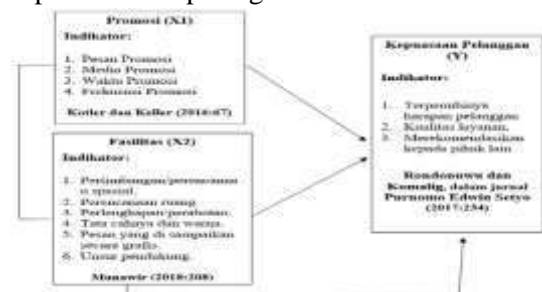
Yuni Rusmawati DJ, 2019 Pengaruh Harga Kamar, dan Fasilitas Hotel, Terhadap Kepuasan Pelanggan di Shangrila Hotel Surabaya.

Ratih Puji Astuti, 2020 Pengaruh Fasilitas Hotel, dan Kualitas Pelayanan Departement Pemasaran Terhadap Kepuasan Pelanggan di Syariah Hotel Solo.

Adi Pranoto, 2019 Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Terhadap Kepuasan Pelanggan.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono, (2017:60) kerangka berpikir merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti, yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan dalam skema berfikir dimana penelitian ini bermula pada fenomena penelitian yang menggambarkan pengaruh Promosi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Konsumen. 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 terhadap kepuasan pelanggan pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh antara Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh antara Promosi dan Fasilitas terhadap kepuasan Pelanggan Pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang.

METODE

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	Vif
1 Promosi	,156	6,390
Fasilitas	,156	6,390

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

a. Sumber: Data diolah SPSS 25 (2023)

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menghubungkan Promosi dan Fasilitas sebagai variabel (X) dan kepuasan pelanggan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu Kualitas Promosi, Fasilitas dan Kepuasan Pelanggan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,77668131
Most Extreme	Absolute	,087
Differences	Positive	,061
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil uji normalitas pada sample kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,56. Dimana nilai yang dihasilkan pada pengujian ini lebih lebih besar dari ketentuan nilai signifikansi yaitu 0,050. artinya data terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian multi-kolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel promosi sebesar 0,156 dan fasilitas sebesar 0,156 dimana kedua nilai tersebut lebih dari > 0.10 , dan nilai Variance

InflationFactor (VIF) variabel promosi sebesar 6,390 dan variabel fasilitas sebesar 6,390 nilai tersebut kurang dari < 10.00 , 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)	2,126	,534			3,983	,000
	Promosi	,021	,036	,143		,569	,571
	Fasilitas	-,044	,034	-,331		-1,318	,191

a. Dependent Variable: RES2

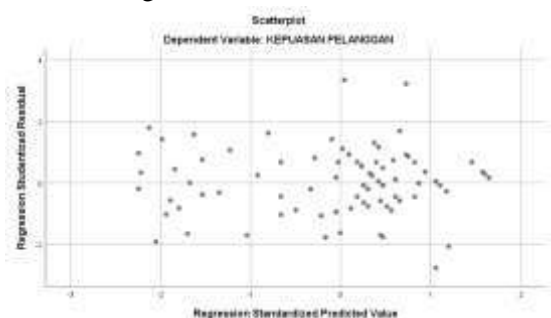
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel promosi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,571 dan fasilitas (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,191 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 (X1) dan Fasilitas (X2) keputusan pembelian (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,857	,799		2,325	,022
	Promosi	,335	,054	,557	6,171	,000
	Fasilitas	,222	,050	,398	4,411	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,857 + 0,335 X1 + 0,222 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,857 diartikan

bahwa jika variabel promosi (X1) dan Fasilitas (X2) tidak dipertimbangkan maka kepuasan pelanggan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,857 point.

2. Nilai promosi (X1) sebesar 0,335 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 0,335 point.

3. Nilai Fasilitas (X2) 0,222 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 0,222 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel 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)	1,814	,871		2,083	,040
	Promosi	,555	,023	,923	23,705	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,814 + 0,555 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,814 diartikan bahwa jika variabel promosi penjualan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai keputusan pembelian (Y) sebesar 1,814 point.

2. Nilai koefisien regresi promosi pen(X1) sebesar 0,555 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel fasilitas (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel promosi penjualan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan pelanggan (Y) sebesar 0,555 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)	3,813	,861		4,429	,000
	Fasilitas	,508	,023	,910	21,701	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,813 + 0,508 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 3,813 diartikan bahwa jika variabel promosi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian (Y) sebesar 3,813 point.
2. Nilai koefisien regresi fasilitas (X2) sebesar 0,508 diartikan apabila konstanta tetap dan

tidak ada perubahan pada variabel promosi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel fasilitas (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,508 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	2214,007	2	1107,003	343,611	,000 ^b
	Residual	312,503	97	3,222		
	Total	2526,510	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Promosi

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($343,611 > 3,09$), hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,5$). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara promosi dan fasilitas terhadap kepuasan pelanggan pada Hotel Yasmin Karawaci

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 ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,874	1,795

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Promosi

b. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,876 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi dan Fasilitas berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Pelanggan sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-87,6\%) = 12,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Pelanggan Hasil uji parsial Promosi penjualan berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan dengan $t_{hitung} 23,705 > t_{tabel} 1,984$, dengan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sehingga dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Promosi (X₁) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y).

Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan Hasil uji parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan dengan $t_{hitung} 21,701 > t_{tabel} 1,984$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan.

Pengaruh Promosi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan. Hasil uji simultan Promosi dan Fasilitas berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan dengan nilai $f_{hitung} (343,611) > f_{tabel} (3,09)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil penelitian ini maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi dan fasilitas terhadap kepuasan pelanggan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

Promosi berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang dengan nilai $t_{hitung} 23,705 > t_{tabel} 1,984$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Fasilitas berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang $t_{hitung} 21,701 > t_{tabel} 1,984$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Promosi dan Fasilitas berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang dengan nilai $f_{hitung} (343,611) > f_{tabel} (3,09)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvianna, Stella. (2021). Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Paderman Coffee Shop Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal of Management and Bussiness Review*, Vol 18, Nomor 2, Special Issue, Hal:281-293.
- Astuti, P., Ratih., & Nisa, K. (2020). Pengaruh Fasilitas Hotel dan Kualitas Pelayanan Departemen Pemasaran terhadap Kepuasan Pelanggan di Syariah Hotel Solo. *MABHA JURNAL*, Vol 1, Nomor 1, November 2020.
- Buwung, Frumensiana., & Sudana, I., Ketut., Studies, Arthaniti. (2022). Pengaruh Fasilitas Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hotel Gria Renon Denpasar. Vol.3 No.1 Maret 2022.
- Gofur, Abdul. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan pada Domino`S Pizza Cabang Cimone Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol.4, No.1 Tahun 2019 ISSN 2527.
- Khansa, N., S., Ratu. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan promosi terhadap kepuasan pelanggan pada rockstar gum (Studi Kasus cabang lippo mall purijakarta barat)., *Jurnal STEI Ekonomi*, Vol XX, No XX, 2020.
- Kurniawan, Abidzar. (2020). Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Department Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro.
- Pranoto, Adi. (2019). Pengaruh Kualitas pelayanan dan Harga Terhadap kepuasan Pelanggan. *Jurnal* : <http://eprints.unpa-m.ac.id/6971/7/JURNAL.pdf>.
- Rusmawati, Yuni. (2019). Pengaruh Harga Kamar dan Fasilitas Hotel Terhadap Kepuasan Pelanggan di Shangrila Hotel Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Volume IV No. 1, Februari 2019.
- Suhardi, Yusuf., Zulkarnaini, Burda, Agustian., Darmawan, Arya., Klarisah, N., Adila. (2022). Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan dan Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Sekolah Olahraga Binasehat Bekasi). , *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*. Vol.31, No.2 (Desember 2022).

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2024 (89-95)
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LAP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan

Rahmayanti Tumanggor^{1*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang¹
dosen02223@unpam.ac.id

Received 28 Februari 2024 | Revised 28 Februari 2024 | Accepted 29 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Persero Kota Tangerang Selatan. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 5,750 + 0,554 X_1 + 0,306 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,718 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan kuat, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,516 \times 100\% = 51,6\%$ sedangkan sisanya 38,4% ($100\% - 51,6\%$) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui Fhitung sebesar 68,662 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai sebesar 3.7 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,662 > 3.07$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komunikasi; Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to determine whether there is a positive and significant influence between Organizational Culture and Communication either partially or simultaneously on employee performance at PT Pos Indonesia Persero South Tangerang City. There is an influence of Organizational Culture and Communication on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) South Tangerang Head Office. Proven by the regression equation $Y = 5.750 + 0.554 X_1 + 0.306 X_2$, the correlation coefficient (R) value of 0.718 which means that the coefficient between the Organizational Culture and Communication variables on Employee Performance is strong, the known coefficient of determination (KD) $= (R^2) \times 100\%$ obtained from R, namely $KD = 0.516 \times 100\% = 51.6\%$ while the remaining 38.4% ($100\% - 51.6\%$) is the influence of other factors not examined, the output is known Fhitung of 68.662 and a significance value of 0 while the value is 3.7 So it can be concluded that $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68.662 > 3.07$) and significance < 0.05 ($0 < 0.05$), then H_a is accepted, so it can be concluded that Organizational Culture and Communication together have an effect on Employee Performance.

Keywords: Organizational Culture; Communication; Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi ini melahirkan banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang yang sama, mereka berlomba untuk tetap berdiri tegak di dalam persaingan yang tidak terhindarkan serta berusaha untuk

mengoptimalkan segala aspek yang memungkinkan mereka agar tetap bertahan dalam persaingan tersebut, persaingan dapat terjadi pada hal produk, teknologi dan pelayanan yang diberikan. PT Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan berbentuk



Persero yang berorientasi pada pelayanan pengiriman surat, barang dan juga layanan jasa keuangan yang dimiliki oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi sorotan utama masyarakat dalam menggunakan jasanya sekaligus perusahaan yang mengalami transformasi bisnis sebelum kehilangan penugasan bantuan sosial dari pemerintah dan kehilangan keistimewaan sebagai BUMN yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan pada tahun 2016. Berdirinya PT Pos Indonesia (Persero) pada tahun 1746, PT Pos Indonesia (Persero) dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya dengan segala tantangan yang muncul, baik itu tantangan dari perubahan lingkungan kerja dan bisnis, kebijakan perusahaan, maupun selera konsumen.

Seperti kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan modal utama dalam menjalankan segala aktivitas manajemen seperti merencanakan, mengelola, mengatur dan mengawasi salah satunya yaitu menyediakan pelayanan pengiriman dan jasa keuangan, karena melayani masyarakat dengan baik membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat melakukan kegiatan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sesuai kebutuhan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, hasil kinerja baik atau tidaknya dapat dilihat dari segi kuantitatif atau angka pendapatan suatu perusahaan yang mencerminkan *output* kinerja karyawan. Dalam laporan pencapaian target tersebut, menunjukkan bahwa adanya fluktuasi kinerja secara kuantitatif yang terjadi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan selama tahun 2017 s.d. 2021. Terdapat beberapa bulan yang masih belum mencapai target, namun setiap memasuki lebaran Idul Fitri berhasil melebihi target yang diinginkan,

tetapi pada bulan berikutnya adanya penurunan kembali dan bulan-bulan berikutnya cukup fluktuatif. Fluktuasi kinerja dapat terjadi, salah satunya disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari beberapa pegawai akan pentingnya hubungan antar karyawan dan pentingnya komunikasi dalam perusahaan dari atas ke bawah juga sebaliknya. Berikut merupakan standar nilai kinerja pegawai menurut PP No.30 tahun 2019.

Budaya organisasi seharusnya mengacu kepada tatanan aturan yang berlaku di organisasi, demi terciptanya keharmonisan perilaku karyawan dalam bekerja terhadap tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Budaya organisasi menjadi pegangan/pondasi dasar bagi karyawan dalam mengikuti aturan yang berlaku, sehingga norma-norma yang berlaku tersebut menjadi sumber pengarahan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Salah satu upaya PT. Pos Indonesia (Persero) dalam membuat nyaman karyawan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan selalu memotivasi karyawan. Budaya organisasi tercipta dari pemimpin menginginkan agar karyawan selalu produktif dan bekerja dengan nyaman.

Faktor budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan harus mengikuti dan berperilaku sesuai dengan ketentuan atau nilai-nilai di perusahaan yang berlaku. PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang harus dimiliki setiap karyawan yaitu CINTA POS (*Costumer orientation, Integrity, Networks, Teamwork, Accountable, Professional, Obsessed, and Spiritual*). Untuk menghasilkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja baik di suatu organisasi atau perusahaan, dibutuhkan hubungan baik antara karyawan dengan atasannya maupun karyawan dengan karyawan lainnya. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komunikasi dapat menjalin interaksi

antara karyawan dengan atasannya, maupun dengan rekan kerja lainnya baik pada saat jam kerja maupun di luar jam kerja. Komunikasi yang baik juga akan mempermudah penyampaian segala informasi yang akurat tentang instruksi pekerjaan atau informasi lainnya yang disampaikan oleh atasan kepada karyawannya, sehingga para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik sesuai dengan yang diperintahkan. Komunikasi juga dibutuhkan di luar jam kerja dimana komunikasi berfungsi sebagai alat interaksi kepada sesama karyawan karena manusia adalah makhluk sosial.

Penelitian Terdahulu

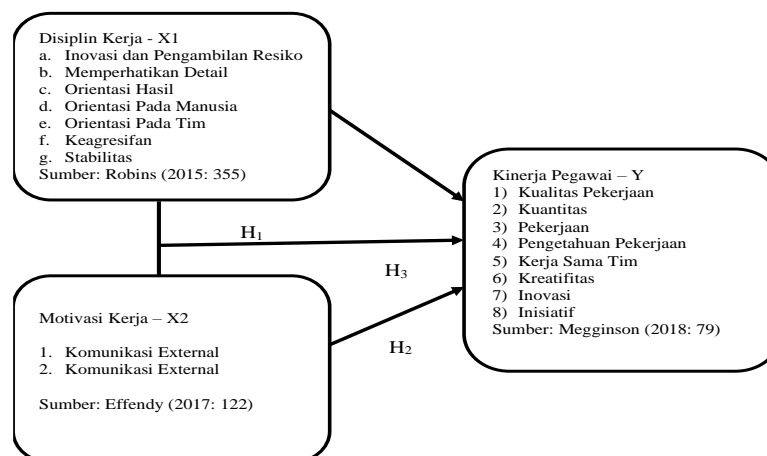
1. Penelitian Aziz, F., Suryadi, E (2017) yang menyatakan bahwa Hasil Penelitian

menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian Nurdina, A. (2018) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan, budaya organisasi berada pada kategori cukup kuat.
3. Penelitian Endang Tri Lestari, Sofiyan Matondang, Erwin Pardede (2020) yang menyatakan bahwa hasil Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi interpersonal secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. (Sugiyono, 2017:247). Di sini peneliti akan mencoba menyimpulkan hipotesis atau jawaban sementara yaitu:

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H3 : Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

METODE

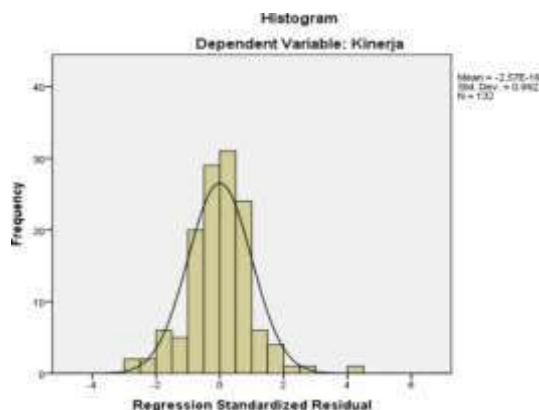
Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) kantor pusat tangerang selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 196 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini dilakukan 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 kuisioner 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 26 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

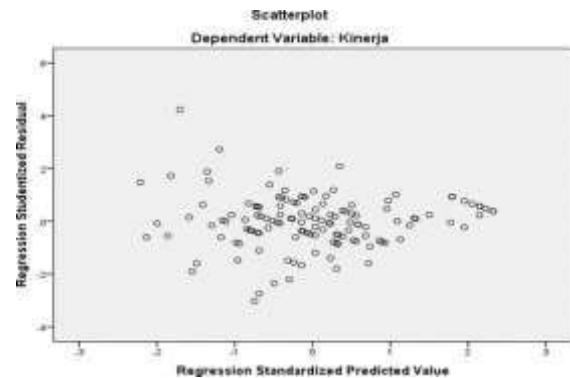


Gambar 2. Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Selanjutnya, deteksi normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat kurva normal p- plot, penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hal ini menunjukkan bahwa kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan.

Uji t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi.

Tabel 3: Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara parsial)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.750	3.066		1.875	.063		
Budaya organisasi	.554	.080	.499	6.917	.000	.721	1.386
Komunikasi	.308	.070	.316	4.382	.000	.721	1.386

Sumber: Output Spss 26

Berdasarkan hasil uji t diatas:

1. Nilai thitung dari variabel Budaya Organisasi adalah 6,917 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.97838 dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai thitung dari variable Komunikasi adalah 4,382 lebih besar dari ttable sebesar 1.97838 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (simultan)

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

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300.791	2	650.396	68.662	.000 ^b
	Residual	1221.936	129	9.472		
	Total	2522.727	131			

Sumber: Output SPSS 26

Hasil uji pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 68,662$ sedangkan $F_{tabel} 3,7$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji Budaya Organisasi disimpulkan dengan persamaan regresi $Y = 10,658 + 0,740 X_1$ nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,666 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari variabel Budaya Organisasi adalah 6,917 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.97838 dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan Pricilla, L (2020) yang menyatakan bahwa hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan disimpulkan dengan persamaan regresi $Y = 18,356 + 0,565X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,560 yang berarti koefisien antar variabel X_2 terhadap Y Sedang. Nilai thitung dari variable Komunikasi adalah 4,382 lebih besar dari t_{table} sebesar 1.97838 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil Penelitian ini sejalan Wiyanto., Idruss, M. (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji dapat disimpulkan dengan persamaan regresi $Y = 5,750 + 0,554 X_1 + 0,306 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,718 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan kuat, diketahui nilai koefisien dterminasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,516 \times 100\% = 51,6\%$ sedangkan sisanya 38,4% ($100\% - 51,6\%$) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui F_{hitung} sebesar 68,662 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 132-2-1 = 129$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.7 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,662 > 3.07$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan Nurdina, A. (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan Ditunjukan dengan persamaan regresi $Y = 10,658 + 0,740 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,666 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari

- variabel Budaya Organisasi adalah 6,917 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.97838 dengan tingkat signifikansi 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 18,356 + 0,565X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,560 yang berarti koefisien antar variabel X_2 terhadap Y Sedang. Nilai t_{hitung} dari variabel Komunikasi adalah 4,382 lebih besar dari t_{table} sebesar 1.97838 dengan tingkat signifikansi 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 5,750 + 0,554X_1 + 0,306X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,718 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan kuat, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,516 \times 100\% = 51,6\%$ sedangkan sisanya 38,4% ($100\% - 51,6\%$) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui F_{hitung} sebesar 68,662 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $= 132 - 2 - 1 = 129$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.7 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,662 > 3.07$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2017) Manajemen Sumber daya manusia, edisi revisi Jakarta Pt bumi aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ingodimedjo. (2016:89). *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan* Tangerang: RS. St. Caroulus.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung:Remaja Rosdakarya
- Maslow, A. (2017). *Motivasi dan kepribadian*. Jakarta: PT Pustaka BinamanPressind
- Melayu, S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur SentosaCabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(1), 64-69
- Nina sabrina, Darmadi,Ratna Sari 2020 Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia Bintaro ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654 J. Madani., Vol. 3, No. 2,
- Novitasari, D. (2018). : *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Riyadi S, & Mulyapradana, A. tahun (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, Hal 13.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Robbins Stephen P. (2016). *Prilaku organisasi*, Jilid 1&2 Indeks Kelompok Gramedia,



- Jakarta.
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". edisi revisi Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". edisi revisi, Bandung: Alfabetautama, A. C.
- (2021). *pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. selatan agro makmur lestari oki sumatera selatan* (doctoral dissertation, universitas muhammadiyah palembang).
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana
- Ayuk Widya Nanda, Agus Sugiarto 2020 *Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan* P-ISSN: 2303-2898 | E-ISSN: 2549-6662 Vol.9, No.2,
- Gabreila Wenur, Jantje Sepang, Lucky Dotulong. 2018 *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Manado* ISSN:2303-1174 *Jurnal Emba*, Vol.6, No.1 Januari
- Gabreila Wenur, Jantje Sepang, Lucky Dotulong. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia 2018* ISSN : 2303-1174 *Jurnal Emba*, Vol. 6, No. 1 Januari
- Nurdina, A. (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang* P-ISSN : 2339- 0689 E-ISSN : 2406-8616 *Jurnal Kreatif*, Vol. 6, No.4
- Pricilla, L. 2019 *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta* P-ISSN : 2339-0689, E-ISSN : 2406-8616 *Jurnal Kreatif*, Vol.7, No.2
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). *pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat deputi bidang pengembangan destinasi pariwisata.* *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1)
- Rahmi Hermawati, tahun 2020, *Pengaruh Stres Kerja/ Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal KREATIF Unpam*, Vol 8 No 1, ISSN 2406- 8616, 2020.
- Riyadi S, & Mulyapradana, A. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan tahun (2017) Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, Hal 13.
- Widhianingrum, W. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRISyariah Magetan* *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Hal 3(03), 193-198.

