

JURNAL MADANITM

ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA

www.jurnalmadani.org

Vol. 5, No. 1, Maret 2022



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan
(Syarifah Ida Farida, Lukman Hakim)

Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja dan Disiplin Kerja
pada PT Global Edutek Solusindo, Kota Tangerang Selatan
(Rineska Meilinda, Ading Sunarto, Nindie Ellesia)

Pengaruh Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian
pada PT Sinergia Beaute Indonesia, Jakarta Pusat
(Munarsih, Sabila Aulia Matahari)

Determinan Literasi Keuangan Mahasiswa Strata Satu di
Universitas Muhammadiyah Jakarta
(Bambang Sutrisno, Andry Priharta, Nur Asni Gani)

Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Perusahaan Farmasi
yang Terdaftar di BEI
(Iriana Kusuma Dewi, Putri Nilam Kencana)

Terbit dua kali setahun pada Maret dan September.

Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan humaniora.

Chief Editor

Ivan Putranto (ID Scopus: 57245630200) - (ID Scholar: JNChT_QAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Editors

Mahirah Kamaludin (ID Scopus: 56102066600), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia

Retno Purwani Setyaningrum (ID Scopus: 57195427700) - (ID Scholar: qeG41DUAAAAJ), Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

Nike Mutiara Fauziah (ID Scholar: wZQIL-cAAAAJ), Universitas Negeri Tidar Magelang, Jawa Tengah, Indonesia

Sari Rahmadhani (ID Scholar: smL6oNoAAAAJ), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Arif Surahman (ID Scholar: MoiAYYUAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Hamdi Mahmud (ID Scholar: dConDzcAAAAJ), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPN, Karawang, Jawa Barat, Indonesia

Gunartin (ID Scholar: 4kVcOgoAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Arif Zunaidi (ID Scholar: qsVcikMAAAAJ), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, Jawa Tengah, Indonesia

Ahmad Nazir (ID Scholar: idnCqewAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Reviewers

Yusliza Mohd Yusoff (ID Scopus: 57191439114), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia

Zikri Muhammad (ID Scopus: 57212080462), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia

Jumadil Saputra (ID Scopus: 57195569546) - (ID Scholar: dMU2OfoAAAAJ), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia

Hamdy Hady (ID Scopus: 57196287877) - (ID Scholar: Lxkk0AQAAAAJ), Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta, Indonesia

Nefo Indra Nizar (ID Scholar: S2bwHOWAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Sewaka (ID Scopus: 57196299900), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Andryan Setyadharma (ID Scopus : 5757211883495) - (ID Scholar: i8iXh9wAAAAJ), Universitas Negeri Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

RR Retno Sugiharti (ID Scopus: 57196196627), Universitas Negeri Tidar Magelang, Jawa Tengah, Indonesia

Umi Rusilowati (ID Scopus: 57191376785) - (ID Scholar: bO6hVdUAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Ali Zaenal Abidin (ID Scopus: 57212464507) - (ID Scholar: _D0_5E4AAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Pitri Yandri (ID Scopus: 57195837764) - (ID Scholar: 5Gg94OIAAAAAJ&hl), Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta, Indonesia

Rohmat Indra Borman (ID Scopus: 57205615323) - (ID Scholar: MLf7eZQAAAAJ), Universitas Teknokrat Indonesia, Lampung, Indonesia

Nurhadi (ID Scholar: 8P4e9oAAAAJ), STAI Al-Azhar Pekanbaru, Riau, Indonesia

Khayatun Nufus (ID Scholar: To24T5oAAAAJ), Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Achmad Yudi Wahyudin (ID Scholar: 856ta0AAAAJ), Universitas Teknokrat Indonesia, Lampung, Indonesia
Novita Wahyu Setyowati (ID Scopus: 57211534615), Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia
Nuryani Tri Rahayu (ID Scopus: 57216185794) - (ID Scholar: ZUZ-xKIAAAAJ), Universitas Veteran Bangun Nusantara, Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia
Muhammad Nur Abdi (ID Scopus: 57211883957) - (ID Scholar: 6Vy_TQIAAAAJ), Universitas Muhammadiyah Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia
Hantono (ID Scopus: 57215914506) - (ID Scholar: 8JlbZr4AAAAJ), Universitas Pelita Harapan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Caecilia Wahyu Estining Rahayu (ID Scopus: 57214450646) - (ID Scholar: 1yzvy-oAAAAJ), Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Indonesia
Astohar (ID Scholar: H4dV8jQAAAAJ), STIE Totalwin Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
Paulina Y Amtiran, (ID Scopus: 57194165757) - (ID Scholar: TEAvDjsAAAAJ), Universitas Nusa Cendana, Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia
Putu Pradiva Putra Salain, (ID Scholar: YC8KO0cAAAAJ), Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia
Rini Indriani (ID Scholar: QMQmywwAAAAJ), Universitas Bengkulu, Indonesia
Novita Indrawati (ID Scholar: 8ccn3qwAAAAJ), Universitas Riau, Indonesia
Nurzi Sebrina (ID Scholar: 0Q5CUNoAAAAJ), Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Susi Astuti (ID Scholar: MuF-d-wAAAAJ), STIE Putra Bangsa, Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia
Dhian Andanarini Minar Savitri (ID Scholar: JJ4YSwgAAAAJ), STIE Totalwin Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
Wan Laura Hardilawati (ID Scholar: KTma4E0AAAAJ), Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia
Budi Istiyanto (ID Scholar: vgDncZEAAAAJ), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia
M Risal, Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia
Maria Esomar, Universitas Pattimura, Maluku, Indonesia

Layout
Muhammad Fahrizal

Alamat Redaksi dan Tata Usaha

Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora,
dengan alamat Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM),
Jalan Kiwi IV No. 7 Griya Pamulang Estate, Pamulang Timur, Tangerang Selatan, Banten
15417 Indonesia

Website: www.jurnalmadani.org, E-mail: jurnalmadani@lkd-pm.com
Telp./Faks.: 021-74771224
Hotline Chat: +62 859-6040-1451

JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora,
diterbitkan oleh Lembaga Kajian Demokrasi dan
Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM), sejak Maret 2018.
Terbit berkala setiap enam bulan sekali (dua kali setahun).
Penanggung jawab adalah Direktur LKD-PM.

Penerbit menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan oleh media lain.
Tulisan dapat dikirim dalam bentuk artikel cetak dan *softcopy* dengan format
seperti yang tercantum pada halaman cover belakang luar. Artikel yang masuk akan
di-review substansinya oleh Dewan Redaksi dan disunting untuk
keseragaman format, istilah, dan tata cara lainnya.

Pengantar Redaksi

Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, **JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora** dapat terbit kembali untuk tahun yang keempat. Pencapaian di tahun keempat ini merupakan prestasi tersendiri bagi kami selaku penerbit dan pengasuh/pengelola. Alhamdulillah, edisi yang kesembilan yaitu Vol. 5, No. 1, Maret 2022, ini dapat terbit tepat waktu sebagaimana pada terbitan edisi-edisi sebelumnya.

Selanjutnya, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional, Nomor 148/M/KPT/2020 tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2020 per tanggal 3 Agustus 2020, Alhamdulillah **JURNAL MADANI** naik peringkat menjadi **SINTA 4**.

Adapun cakupan dalam **JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora** ini merupakan ide-ide atau gagasan maupun hasil kajian dan karya ilmiah baik yang berasal dari penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan tujuan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan humaniora. Selain itu keberadaan Jurnal ini juga diharapkan dapat menjadi sarana bagi peningkatan kompetensi dosen dan sebagai alternatif bagi masyarakat umum dalam mempublikasikan hasil-hasil karyanya.

Tentu, pada penerbitan edisi yang kesembilan ini juga masih banyak kekurangan di sana-sini. Untuk itu kami menerima masukan berupa kritikan dan saran guna perbaikan pada edisi-edisi berikutnya. Kritik dan saran dapat dikirimkan ke alamat redaksi atau ke email **JURNAL MADANI**.

Sebagai penutup, kami mengundang Bapak/Ibu/Sdr., untuk dapat mengisi **JURNAL MADANI**.

Terima kasih dan selamat membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Redaksi

DAFTAR ISI

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 1, Maret 2022
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

JURNAL **MADANI**[®]
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN FOOD AND BEVERAGE PADA GRAN MELIA HOTEL, JAKARTA
SELATAN

oleh Syarifah Ida Farida, Lukman Hakim..... 1

KINERJA KARYAWAN BERBASIS ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
PADA PT GLOBAL EDUTEK SOLUSINDO, KOTA TANGERANG SELATAN

oleh Rineska Meilinda, Ading Sunarto, Nindie Ellesia19

PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN PADA PT SINERGIA BEAUTE INDONESIA, JAKARTA PUSAT

oleh Munarsih, Sabila Aulia Matahari,.....27

DETERMINAN LITERASI KEUANGAN MAHASISWA STRATA SATU DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

oleh Bambang Sutrisno, Andry Priharta, Nur Asni Gani45

DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN FARMASI
YANG TERDAFTAR DI BEI

oleh Iriana Kusuma Dewi, Putri Nilam Kencana54



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 1, Maret 2022 (1 - 18)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.167>



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan

Syarifah Ida Farida

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01477@unpam.ac.id

Lukman Hakim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
aroexlukman@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Departement Food and Beverage Pada Gran Melia Jakarta Selatan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Departement Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan, untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yaitu melalui pendekatan, pengumpulan data dan analisa menggunakan statistic. Data yang digunakan melalui teknik observasi, angket (kuesioner sebanyak 90 responden) dan kepustakaan. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Nilai signifikan F sebesar 0.000 (<0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,629. Maka dapat diartikan drajat hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi kuat. Nilai koefisien determinasi (R) tersebut diperoleh sebesar 39,6%. Sedangkan selebihnya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.008 < 0.05$ dan nilai thitung $2,711 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung $6,984 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.008 < 0.05$ dan nilai thitung $2,711 > 1,987$ dan Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung $6,984 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan H_{a1} dan H_{a2} diterima berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama. Hal ini berarti Kompensasi dan Motivasi cukup memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Departement Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine how the influence of compensation and motivation on employee performance at the Food and Beverage Departement Gran Melia South Jakarta, to find out how compensation affects employee performance at the Food and Beverage Departement Gran Melia Hotel South Jakarta, to find out how the influence of motivation on employee performance at the Food and Beverage Departement Gran Melia Hotel South Jakarta. The method used in this research is quantitative method, namely through the approach, data collection and analysis using statistics. The data used through observation techniques, questionnaires (questionnaire as many as 90 respondents) and literature. The analysis method used in this research is descriptive test, validity test, reliability test, correlation coefficient test, simple linear regression test, multiple linear regression test, determination coefficient test, normality test, heteroscedasticity test, auto correlation test, and hypothesis testing (test t and f test). The significant value of F is 0.000 (<0.05), it can be concluded that the hypothesis is accepted, meaning that the compensation and motivation variables have a positive and significant effect together on employee performance. The R value (correlation coefficient) is 0.629. So it can be interpreted that the relationship between compensation and motivation variables on employee performance is a strong correlation. The coefficient of determination (R) was obtained at 39.6%. Meanwhile, the remaining 60.4% is influenced by other factors not discussed in this study. It is known that the significant value for the effect of X_1 (compensation) on Y (employee performance) is $0.008 < 0.05$ and the value of tcount is $2.711 > 1.987$, so it can be concluded that H_{a1} is accepted, which means that there is an effect of X_1 on Y. It is known that the significant value for the effect of X_2 (motivation) to Y (employee performance) is $0.000 < 0.05$ and the tcount value is $6.984 > 1.987$, so it can be concluded that H_{a2} is accepted, which means there is an effect of X_2 on Y. It is known that the significant value for the effect of X_1 (compensation) on Y (employee performance) is $0.008 < 0.05$ and the tcount value of $2.711 > 1.987$ and it is known that the significant value for the influence of X_2 (motivation) on Y (employee performance) is $0.000 < 0.05$ and the tcount value is $6.984 > 1.987$, so it can be concluded that H_{a1} and H_{a2} are accepted, meaning that there is an influence of X_1 and X_2 on Y together. This means that compensation and motivation have a sufficient role in improving employee performance at the Food and Beverage Departement Gran Melia Hotel South Jakarta.

Keywords : *Compensation, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kebudayaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga mampu memberikan output optimal.

Kinerja karyawan dapat diketahui atau dinilai berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan memiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja (Astuti & Sudharma, 2013). Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila

permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukannya berbagai macam pendekatan untuk dapat mengatasi masalah tersebut.

Gran Melia Hotel adalah sebuah bisnis yang bergerak dalam bidang jasa akomodasi pariwisata atau perhotelan yang menyediakan fasilitas-fasilitas penyewaan kamar dan juga ruang-ruang meeting yang dibutuhkan oleh pelanggan. Hotel yang berlokasi di Kuningan Jakarta ini memiliki konsep hotel bisnis, yang target utamanya adalah kantor-kantor di sekitar kuningan, juga wilayah Jakarta dan juga kantor-kantor di daerah Jawa Barat. Pada awal setiap karyawan Daily Worker (DW) mereka diberikan kepastian untuk mendapatkan kesempatan untuk diangkat menjadi staff, yaitu dengan sitem Probation yaitu dengan

melihat kinerja mereka selama 3 bulan.

Setiap perusahaan tidak akan pernah lepas dari hal pemberian reward atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kualitas kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung kinerja yang baik, yang juga diharapkan dapat memotivasi karyawan-karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Menurunnya kinerja karyawan di Gran Melia Hotel Jakarta Selatan khususnya pada departement food and beverage dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dipacu pada standar kerja yang telah diterapkan oleh Gran Melia Hotel dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh Gran Melia Hotel.

Berdasarkan data Kinerja Karyawan pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan dengan beberapa indikator pengukur Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan oleh Gran Melia Hotel mengidentifikasi adanya Kinerja Karyawan yang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil indikator-indikator Kinerja Karyawan dari seluruh karyawan yang bekerja pada Gran Melia Hotel yang dikategorikan cukup. Artinya masih adanya karyawan pada Gran Melia Hotel yang masih memiliki kinerja di bawah standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi menjadi penggerak seseorang melakukan kegiatan guna

mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Kompensasi di Gran Melia Hotel Jakarta sudah cukup baik dalam pelaksanaannya, namun belum secara keseluruhan karena sebagian karyawan tidak mendapatkannya karena perbedaan status karyawan yang ada. Motivasi di Gran Melia Hotel Jakarta masih sangat kurang untuk pengembangan karyawannya, seperti belum dilaksanakannya promosi jabatan bagi karyawan daily worker (DW) yang sudah bekerja lebih dari satu tahun bekerja, yang diharapkan dapat memotivasi karyawan lainnya untuk bekerja lebih giat lagi.

Selain itu pada tahun 2018 sampai 2019 ini juga kondisi hotel sudah sangat ramai, dari kamar-kamar yang full booked, ruang-ruang meeting yang setiap harinya terisi oleh peserta-peserta meeting dan hampir setiap weekend selalu ada wedding party yang tentunya membutuhkan faktor pendorong semangat kerja dan juga yang dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi yaitu dengan pemberian kompensasi secara langsung.

Di samping itu motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital organisasi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu organisasi, tanpa mereka betapa sulitnya organisasi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang terampil dengan motivasi yang tinggi, maka organisasi telah mempunyai asset

yang mahal.

Nurchayani dan Adnyani menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Tuwuhadi Pratamiaji dkk menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang, dengan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,297. Hal ini berarti 29,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 70,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Pratamiaji, Hidayat, & Darmawan, 2019).

Menurut Suwati (2013) kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda (Suwati, 2013). Selain itu, Maria Ulfa juga meneliti bahwa pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja (Ulfa, Rahardjo, & Ruhana, 2013).

METODE

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Variabel Penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas adalah kompensasi dan motivasi
2. Variabel terikat adalah kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah pegawai di F&B *Departement* pada hotel Gran Melia, yang mencakup seluruh pegawai dalam perusahaan dan terdiri dari *Food & Beverage Product* dan *Food & Beverage Service*, yang berjumlah 90 orang.

Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel" (Sugiyono, 2017). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan kuesioner dari populasinya adalah seluruh pegawai di F&B *Departement* pada Gran Melia Hotel yang berjumlah 90 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat dari dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber skunder.

1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh dari responden melalui observasi, kuesioner, serta interview/wawancara yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.

2. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data sekunder yang di lakukan dari penelitian ini adalah dengan studi literature/studi kepustakaan dan dokumen, dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen untuk kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan skala interval.

1. Skala Likert

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur untuk menjadi indikator variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang akan diawali oleh pertanyaan dengan alternatif jawaban.

2. Skala Interval

Skala yang memiliki urutan dan memiliki interval atau jarak yang sama antara kategori atau titik-titik terdekatnya (Istijanto, 2016).

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang di lakukan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017). Kegiatan dalam analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan kuesioner dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan di pelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisis dengan statistical product and service solution (SPSS). Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisa

Koefisien Korelasi, Uji Regresi, Analisa Koefisien Determinasi, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Uji Hipotesis.

HASIL

Dari hasil kuesioner pada variabel Kompensasi dapat diketahui jawaban dari masing-masing indikator dan pernyataan sebagai berikut:

1. Gaji

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator gaji yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan dengan hasil 4,41, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Gaji di atas UMR dengan hasil 3,50.

3. Upah

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator upah yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Upah diberikan kepada orang yang tepat dengan hasil 4,37, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Upah di bayarkan dengan jumlah yang tepat dengan hasil 4,24.

4. Bonus

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator bonus yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Bonus dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak dengan hasil 4,40, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur dengan hasil 4,33.

5. Insentif

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator insentif yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Insentif yang diberikan selalu mengalami peningkatan dengan hasil 4,32, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Insentif yang diberikan memuaskan dengan hasil 4,17.

6. Kompensasi tidak langsung

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator kompensasi tidak langsung yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Perusahaan memberikan tunjangan cuti bagi

karyawan dengan hasil 4,41, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Karyawan diberikan asuransi kesehatan dengan hasil 2,80.

Melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, instrumen variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan total skor sebesar 3686 dan rata-rata skor 4,09 dan masuk kedalam rentang kategori Baik, serta skor jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 36,22%, Setuju (S) sebesar 43,56%, Ragu-Ragu (RR) sebesar 13,78%, Tidak Setuju (TS) sebesar 6,44% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

Variabel Kompensasi (X_1) dengan skor tertinggi yaitu instrumen no 1 dengan indikator gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan, yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,41. Selanjutnya instrumen yang harus ditingkatkan adalah pada no 10 dengan indikator karyawan diberikan asuransi kesehatan, yang mendapatkan skor rata-rata terendah sebesar 2,80. Pada instrumen ini seharusnya perusahaan memastikan karyawan diberikan asuransi kesehatan, sehingga jika terjadi hal yang tidak diinginkan, kemungkinan tersebut bisa merasa terlindungi dengan adanya asuransi untuk karyawan.

Dari hasil kuesioner pada variabel motivasi dapat diketahui jawaban dari masing-masing indikator dan pernyataan sebagai berikut.

1. Prestasi

Indikator prestasi yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai dengan hasil 4,38, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan integritas karyawan dengan hasil 3,46.

2. Pengakuan

Indikator pengakuan yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Karyawan selalu dipuji atas hasil kerja yang baik dengan hasil 4,42, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Karyawan mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja dengan

hasil 4,27.

3. Suasana Kerja

Indikator suasana kerja yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Fasilitas di tempat bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja dengan hasil 4,38, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Suasana lingkungan tempat kerja aman dan nyaman dengan hasil 4,30.

4. Kesejahteraan

Indikator kesejahteraan yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Perusahaan menyediakan program pemberian kartu kredit bagi karyawan dengan hasil 4,28, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Program asuransi yang diberikan perusahaan cukup baik dengan hasil 4,18.

5. Penghargaan

Indikator penghargaan yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan hasil 4,42, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Adanya promosi jabatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan dengan hasil 2,92.

Melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, instrumen variabel Motivasi (X_2) menunjukkan total skor sebesar 3690 dan rata-rata skor 4,10 dan masuk kedalam rentang kategori Baik, serta skor jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 34,78%, Setuju (S) sebesar 45,67%, Ragu-Ragu (RR) sebesar 14,33%, Tidak Setuju (TS) sebesar 5,22% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

Variabel Motivasi (X_2) dengan skor tertinggi yaitu instrumen no 3 dengan indikator karyawan selalu dipuji atas hasil kerja yang baik, kemudian instrumen tertinggi selanjutnya yaitu no 9 dengan indikator adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kedua instrumen ini mendapatkan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,42, selanjutnya instrumen yang harus ditingkatkan adalah no 10 dengan indikator adanya promosi jabatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan, yang

mendapatkan skor rata-rata terendah sebesar 2,92. Pada instrumen ini perusahaan harus selalu memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, promosi juga dimaksudkan dapat memotivasi agar karyawan lebih semangat bekerja, berdisiplin tinggi dan meningkatkan produktifitas kerjanya.

Dari hasil kuesioner pada variabel kinerja dapat diketahui jawaban dari masing-masing indikator dan pernyataan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Indikator kualitas kerja yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Karyawan selalu bekerja sesuai dengan kontrak kinerja yang sudah ditetapkan dengan hasil 4,31, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan hasil 4,29.

2. Kuantitas kerja

Indikator kuantitas kerja yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan dengan hasil 4,48, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan dengan hasil 4,29.

3. Tanggung jawab

Indikator tanggung jawab yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil 4,32, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Berani menerima resiko atas apa yang karyawan kerjakan dengan hasil 4,23.

4. Kerjasama

Indikator kerja sama yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dengan hasil 4,26, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan dengan hasil 4,24.

5. Inisiatif

Indikator inisiatif yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan dengan hasil 4,31, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan dengan hasil 4,18.

Melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, instrumen variabel Kinerja (Y) menunjukkan total skor sebesar 3862 dan rata-rata skor 4,29 dan masuk kedalam rentang kategori Sangat Baik, serta skor jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 45,67%, Setuju (S) sebesar 40,33%, Ragu-Ragu (RR) sebesar 11,78%, Tidak Setuju (TS) sebesar 1,89% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,33%.

Variabel Kinerja (Y) dengan skor tertinggi yaitu instrumen no 3 dengan indikator karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan, yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,48, selanjutnya instrumen yang harus ditingkatkan adalah pada no 10 dengan indikator mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, yang mendapatkan skor rata-rata terendah sebesar 4,18. Pada instrumen ini karyawan diharapkan mampu memberikan ide kreatif guna menemukan inovasi terbaru demi kemajuan perusahaan.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil analisis deskriptif

| | N | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|----------------|
| Kompensasi | 90 | 40,96 | 3,681 |
| Motivasi | 90 | 41,00 | 3,342 |
| Kinerja | 90 | 42,91 | 3,716 |
| Valid N (listwise) | 90 | | |

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Melihat tabel 1 menjelaskan bahwa pada variabel Kompensasi (X1) dengan rata-rata total jawaban 40,96 dan standar deviasi sebesar 3,681. Variabel Motivasi (X2) dengan rata-rata jawaban 41,00 dan standar deviasi sebesar 3,342. Sedangkan, pada variabel Kinerja (Y) jawaban dengan rata-rata total jawaban 42,91 dan standar deviasinya sebesar 3,716.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang telah disebar dan untuk mengetahui instrumen pernyataan valid atau tidak valid. Penelitian ini terdiri dari 5 indikator dengan jumlah 10 instrumen pernyataan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan.

1). Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner yang diisi oleh responden dapat diketahui hasil uji validitas instrumen kompensasi dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel kompensasi (X1)

| Pernyataan | Kompensasi (X1) | | Keterangan |
|------------|-----------------|---------|------------|
| | rhitung | r tabel | |
| 1 | 0,478 | 0,207 | Valid |
| 2 | 0,255 | 0,207 | Valid |
| 3 | 0,607 | 0,207 | Valid |
| 4 | 0,499 | 0,207 | Valid |
| 5 | 0,732 | 0,207 | Valid |
| 6 | 0,597 | 0,207 | Valid |
| 7 | 0,514 | 0,207 | Valid |
| 8 | 0,594 | 0,207 | Valid |
| 9 | 0,603 | 0,207 | Valid |
| 10 | 0,425 | 0,207 | Valid |

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa

untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kompensasi (X1) seluruh item terbukti valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai rtabel. nilai Correlated Item-Total Correlation pada setiap butir pernyataan untuk variabel Kompensasi seluruhnya lebih besar dari 0,207 (rtabel), maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,255 atau lebih besar dari 0,207.

2). Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner yang diisi oleh responden dapat diketahui hasil uji validitas instrumen motivasi dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada tabel 3. Dari tabel di bawah ini dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi (X2) seluruh item terbukti valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai rtabel. nilai Correlated Item-Total Correlation pada setiap butir pernyataan untuk variabel Motivasi seluruhnya lebih besar dari 0,207 (rtabel), maka disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,254 atau lebih besar dari 0,207.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel motivasi (X2)

| Pernyataan | Motivasi (X2) | | Keterangan |
|------------|---------------|--------|------------|
| | rhitung | rtabel | |
| 1 | 0,487 | 0,207 | Valid |
| 2 | 0,254 | 0,207 | Valid |
| 3 | 0,534 | 0,207 | Valid |
| 4 | 0,401 | 0,207 | Valid |
| 5 | 0,724 | 0,207 | Valid |
| 6 | 0,580 | 0,207 | Valid |
| 7 | 0,465 | 0,207 | Valid |
| 8 | 0,533 | 0,207 | Valid |
| 9 | 0,516 | 0,207 | Valid |
| 10 | 0,485 | 0,207 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

3). Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner yang diisi oleh responden dapat diketahui

hasil uji validitas instrumen kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

| Pernyataan | Motivasi (X2) | | |
|------------|---------------|---------|------------|
| | rhitung | r tabel | Keterangan |
| 1 | 0,428 | 0,207 | Valid |
| 2 | 0,506 | 0,207 | Valid |
| 3 | 0,362 | 0,207 | Valid |
| 4 | 0,639 | 0,207 | Valid |
| 5 | 0,500 | 0,207 | Valid |
| 6 | 0,662 | 0,207 | Valid |
| 7 | 0,436 | 0,207 | Valid |
| 8 | 0,464 | 0,207 | Valid |
| 9 | 0,435 | 0,207 | Valid |
| 10 | 0,398 | 0,207 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai rtabel. nilai Correlated Item-Total Correlation pada setiap butir pernyataan untuk variabel Motivasi seluruhnya lebih besar dari 0,207 (rtabel), maka disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,362 atau lebih besar dari 0,207.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan reliabel.
- Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel dapat disajikan sebagai berikut:

a. Kompensasi (X1)

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen kompensasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi (X1)

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 90 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 90 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Tabel 6. Reliability statistics

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,700 | 10 |

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,700 > 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi dalam penelitian ini adalah Reliabel.

b. Motivasi (X2)

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen motivasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X2)

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 90 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 90 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Tabel 8. Reliability statistics

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,645 | 10 |

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai

Cronbach's Alpha adalah $0,645 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi dalam penelitian ini adalah Reliabel.

c. Kinerja (Y)

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y)

| Case Processing Summary | | N | % |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 90 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 90 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah $0,631 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Tabel 10. Reliability statistics

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,631 | 10 |

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Dari output ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari setiap instrumen variabel pada penelitian ini memiliki nilai $> 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan adalah Reliabel.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel serta mengukur keeratan hubungan dari kedua variabel tersebut. Kriteria tingkat kekuatan korelasi antara kedua variabel. Berikut adalah hasil perhitungan korelasi berdasarkan data hasil kuesioner yang diperoleh dan diolah menggunakan SPSS 22.

a. Hasil Uji Korelasi Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil uji koefisiensi korelasi instrumen kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11. Berdasarkan perhitungan di bawah ini, maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi dari korelasi antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan adalah $0,023 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil uji korelasi pearson X1 terhadap Y

| | | Kompensasi | Kinerja |
|------------|---------------------|------------|---------|
| Kompensasi | Pearson Correlation | 1 | ,239* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,023 |
| | N | 90 | 90 |
| Kinerja | Pearson Correlation | ,239* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,023 | |
| | N | 90 | 90 |

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi dari korelasi antara Motivasi dengan Kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

b. Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil uji koefisiensi korelasi instrumen motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12. Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi dari korelasi antara Motivasi dengan Kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi

dengan Kinerja Karyawan.

Sedangkan uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,587 yang tergolong pada kategori cukup kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah memiliki hubungan yang searah.

c. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil uji koefisiensi korelasi secara simultan antara instrumen kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 12. Hasil uji korelasi pearson X2 terhadap Y

| Correlations | | Motivasi | Kinerja |
|--------------|---------------------|----------|---------|
| Motivasi | Pearson Correlation | 1 | ,587** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 90 | 90 |
| Kinerja | Pearson Correlation | ,587** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 90 | 90 |

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Tabel 13. Hasil uji korelasi secara simultan

| Model Summary | | | | | Change Statistics | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,629 ^a | ,396 | ,382 | 2,922 | ,396 | 28,489 | 2 | 87 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Kompensasi dan Motivasi (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,629 hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 62,9% sedangkan 37,1% ditentukan oleh variabel lain.

Uji Regresi

Uji regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji ini digunakan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, sehingga apakah dapat diketahui variabel bebas tersebut berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa :

$$Y = 33,039 + 0,241 X_1$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Konstanta sebesar 33,039 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 33,039.
- 2). Koefisien regresi X sebesar 0,241 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,241.

Tabel 14. Hasil uji regresi linier sederhana variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 33,039 | 4,298 | | 7,688 | ,000 |
| | Kompensasi | ,241 | ,105 | ,239 | 2,306 | ,023 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Tabel 15. Hasil uji regresi linier sederhana variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 16,141 | 3,947 | | 4,089 | ,000 |
| | Motivasi | ,653 | ,096 | ,587 | 6,804 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa :

$$Y = 16,141 + 0,653 X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Konstanta sebesar 16,141 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 16,141.
- 2). Koefisien regresi X sebesar 0,653 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,653.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil pengolahan data

menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa :

$$Y = 7,023 + 0,228 X_1 + 0,647 X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Nilai Constant sebesar 7,023, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi sudah mempunyai pengaruh sebesar 7,023.
- 2). Pengaruh antar variabel :
 - a). Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan adalah 0,228 (positif).
 - b). Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah 0,647 (positif).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, Determinasi dihitung dengan menggunakan rumus : $KD = R^2 \times 100 \%$. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 22, terlihat pada tabel 17.

Tabel 16. Hasil uji regresi linier berganda

| Coefficients^a | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---------------------------------|------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 7,023 | 5,084 | | 1,381 | ,171 |
| | Kompensasi | ,228 | ,084 | ,226 | 2,711 | ,008 |
| | Motivasi | ,647 | ,093 | ,582 | 6,984 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,396 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39,6% sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

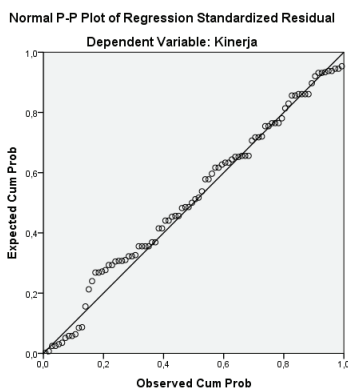
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan. Sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi yang biasa disebut asumsi klasik. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 22. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah :

a). Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut.

- 1). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distriusi normal, maka model regresi



Gambar 1. Hasil uji normalitas probability plot

tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar 1 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat nilai residual tersebut normal.

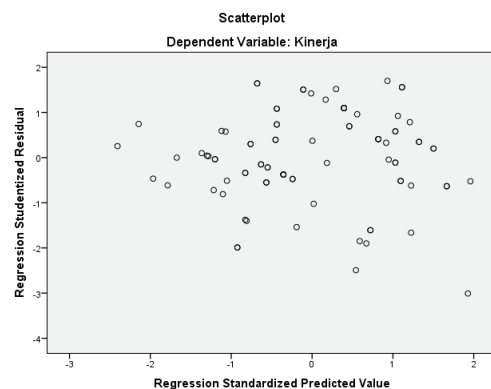
b). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

c). Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalah pada periode t-1 atau sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan masalah autokorelasi. Uji asumsi klasik autokorelasi ini dengan menggunakan uji Durbin Watson.



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 18. Hasil uji autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|---------------|
| 1 | ,629 ^a | ,396 | ,382 | | 2,922 | 1,630 |

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,630 dimana nilai tersebut masih berkisar pada nilai statistik $DW \pm 2$, maka ρ akan bernilai 0 yang berarti tidak terjadi gejala autokorelasi pada model yang dibuat dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat kebenaran pengaruh antara dua variabel yaitu variabel X terhadap variabel Y.

a). Uji Hipotesis (uji t)

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh signifikan.
- 2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak tidak ada pengaruh signifikan.

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan df

= $n-k$ atau $90-3 = 87$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,987.

1). Pengujian koefisien variabel Kompensasi

Hipotesis:

$H_{01} : \beta_1 = 0$; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

Dari output di bawah ini didapat nilai t_{hitung} Kompensasi sebesar 2,711 dan Signifikansi 0,008. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,711 > 1,987$) dan Signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X1) dengan Variabel Kinerja (Y).

Tabel 19. Hasil uji hipotesis (Uji t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | T | |
| 1 | (Constant) | 7,023 | 5,084 | | 1,381 | ,171 |
| | Kompensasi | ,228 | ,084 | ,226 | 2,711 | ,008 |
| | Motivasi | ,647 | ,093 | ,582 | 6,984 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

2). Pengujian koefisien variabel Motivasi

Hipotesis:

$H_{o2} : \beta_2 = 0$; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

Dari output di atas diperoleh nilai thitung Motivasi sebesar 6,984 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,984 > 1,987$) dan Signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a). Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05. Adapun kriteria pengujian adalah dengan melihat nilai Fhitung dan dibandingkan dengan Ftabel dan melihat nilai signifikansi.

- 1). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak.
- 2). Jika $Sig < 0.05$ maka H_a diterima Jika $Sig > 0.05$ maka H_a ditolak.

Dari output di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 28,489 dan nilai Ftabel dapat dilihat pada tabel 20 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $90-2-1 = 87$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,10. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,489 > 3,15$) dan Signifikansi $0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1), Motivasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada *Departement Food and Beverage* Gran Melia Hotel Jakarta Selatan tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu: 1) Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Food and Beverag Gran Melia Hotel Jakarta Selatan, berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t.

Hasil uji t Kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung Kompensasi sebesar 2,711 dan Signifikansi 0,008. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,711 > 1,987$) dan Signifikansi $0,008 < 0,05$, maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. 2) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Departemen Food and Beverage* Gran Melia

Tabel 20. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji f)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 486,478 | 2 | 243,239 | 28,489 | ,000 ^b |
| | Residual | 742,810 | 87 | 8,538 | | |
| | Total | 1229,289 | 89 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Hotel Jakarta Selatan, berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t.

Hasil uji t motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung Motivasi sebesar 6,984 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $>$ ttabel ($6,984 > 1,987$) dan Signifikansi 0,000 $<$ 0,05, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. 3) Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Food and Beverage Gran Melia Hotel Jakarta Selatan, berpengaruh signifikan secara simultan yang dapat dilihat dari hasil uji F.

Berdasarkan hasil uji F maka dapat diketahui Fhitung sebesar 28,489 dan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 ($n-k-1$) atau $90-2-1 = 87$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.10. Sehingga nilai $F_{hitung} >$ Ftabel ($28,489 > 3,10$) dan Signifikansi $0,000 <$ 0.05. Dengan demikian hasil Pengujian menunjukkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

PENGHARGAAN

Penghargaan ini diberikan kepada Universitas Pamulang dan Gran Hotel Melia Jakarta Selatan yang telah memberikan pendanaan dan kesempatan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, N. K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1585-1594.

Farida, S. I., & Anjani, S. R. (2019). Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa di Lingkungan Universitas Pamulang. *Inovasi*, 6(2), 19-20.

Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 63-73.

Farida, S. I., & Khair, O. I. (2019). Leadership sebagai Dasar Kecerdasan Intelektual Mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Pamulang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(1).

Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 121-134.

Hasibuan, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Istijanto. (2016). Kualitas Pelayanan Publik Dalam Pembuatan Izin Trayek Oleh DLLAJ Kabupaten Bogor. *Jurnal GOVERNANSI*, 47-59.

Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1).

Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.

Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).

Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 230-248.

Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).

- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 500-532.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 430-438.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 41-55.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-11.
- Zulkarnain, I., Khair, O. I., Amirudin, A., & Nurhamdi, M. (2021). Pelatihan Dan Penyuluhan Untuk Mencetak Generasi Sumber Daya Manusia Yang Unggul. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdikan (JIMAWAbdi)*, 1(2), 86-92.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 1, Maret 2022 (19 - 26)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.187>



Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Global Edutek Solusindo, Kota Tangerang Selatan

Rineska Meilinda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
rineskamelinda27@gmail.com

Ading Sunarto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02153@unpam.ac.id

Nindie Ellesia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02292@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo Tangerang Selatan. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan populasi karyawan PT. Global Edutek Solusindo Tangerang Selatan sebanyak 60 responden atau sampel. dengan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik), analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi sederhana dan berganda, dan analisis koefisien korelasi dan determinasi, uji hipotesis (uji T dan F). Hasil penelitian variabel etos kerja memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6.145 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). hasil penelitian variabel disiplin kerja. (uji F) Hasil penelitian ini nilai Fhitung sebesar 66.221 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.15 ($66.221 > 3.15$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Edutek Solusindo Tangerang Selatan sebesar 0,689 atau 68,9% sedangkan sisanya sebesar 0,311 atau 31,1%.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence work ethic and work discipline had on employee performance at PT. Global Edutek Solusindo South Tangerang. The method used in this research is quantitative analysis with a population of employees of PT. Global Edutek Solusindo South Tangerang as many as 60 respondents or samples. with data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis methods used in this research are (validity test, reliability test and classical assumption test), quantitative descriptive analysis, simple and multiple regression analysis, and correlation and determination coefficient analysis, hypothesis testing (T and F test).

The results of the research on the work ethic variable have a tcount value greater than ttable ($6.145 > 2.002$) and a significant value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). the results of research on work discipline variables. (F test) The results of this study the Fcount value of 66,221 is greater than Ftable of 3.15 ($66,221 > 3.15$) and the significance value of 0.000 is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). So it can be concluded that work ethic and work discipline have a positive and significant impact on the performance of PT. Global Edutek Solusindo South Tangerang was 0.689 or 68.9% while the rest was 0.311 or 31.1%.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan aktif dan memiliki banyak kepentingan di dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah yang merencanakan program dan menentukan terwujudnya suatu kegiatan yang dilakukan organisasi atau perusahaan (Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, 2019). Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia tersebut, organisasi atau perusahaan sangat menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan visi dan misi organisasi atau perusahaan dapat terwujud dengan adanya kinerja karyawan yang berkualitas, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud (Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si., 2009). Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Marnis & Priyono, 2008) bahwa "SDM adalah satu-satunya faktor di dalam organisasi atau perusahaan yang dapat membawa kemajuan dan keberhasilan".

PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang atau GETS berdiri pada tahun 2010, yang berawal sebagai teknologi berkumpulnya komunitas, namun dengan permintaan yang semakin meningkat dari personal, perusahaan, dan pemerintah, kemudian pada tahun 2015 GETS berbadan hukum. PT. Global Edutek Solsindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang elektronik dan beroperasi di dua kota besar di Indonesia seperti Tangerang selatan, dan Semarang. Cabang di Semarang merupakan cabang ke dua yang di dirikan pada tahun 2018. PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang selatan menjual berbagai barang seperti camera CCTV, DVR, konektor, kabel, akses door, mesin absensi, dan jasa. PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang membangun citra perusahaan dan menjaga

loyalitas pada mitra, maka PT Global Edutek Solusindo di Tangerang bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang di perlukan dapat menunjang kinerja yang di capai dengan maksimal. Mengingat kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi perusahaan. (Ading Sunarto, 2020).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Global Edutek Solusindo salah satu nya adalah sikap karyawan dimana saat perusahaan memberi karyawan kesempatan untuk membuat pilihan sendiri mengenai kapan, dimana, dan bagaimana mereka terlibat dalam proyek atau tugas terkait pekerjaan pemasangan CCTV, Akses Door atau yang lainnya justru karyawan memanfaatkan kesempatan ini untuk bekerja dengan semaunya sendiri, tidak tepat waktu dalam pengerjaannya, selalu bersantai-santai, dan dalam penyesuaian kerja nya karyawan tidak berusaha untuk berprestasi dan menjaga hubungan dengan lingkungan kerja, tidak mampu menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan memiliki keterbatasan teori penyesuaian kerja, tidak berusaha merubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan lingkungan kerjanya. Mengingat lingkungan kerja sangat vital kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan (Ading Sunarto & Maulana, 2021).

Penguasaan pekerjaan yang dilakukan karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo masih kurang karena bagi karyawan baru tidak adanya pelatihan terlebih dahulu untuk memberikan wawasan atau pekerjaan yang akan di kerjakan. Kurangnya komunikasi antar karyawan membuat karyawan baru semakin

kesulitan dalam mengerjakan pemasangan produk kemudian timbul tidak senangnya karyawan terhadap karyawan lainnya, timbulnya rasa malas untuk mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan tidak merasa senang atas pekerjaannya. Sehingga cenderung motivasi dan disiplinnya kurang, padahal motivasi dan disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja (Ading, Sunarto, 2020). Kemudian rendahnya akan keterlibatan, karyawan membagi ide dan meminta saran karyawan akan meminimalisir resistensi mereka, karena mereka ingin tahu semua yang akan terjadi khususnya yang berkaitan dengan pekerjaannya, karyawan yang mendapatkan cukup informasi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka di banding yang tidak. Untuk itu dalam hal ini kinerja perlu dikelola dengan baik, karena kinerja yang tidak dikelola akan mempengaruhi operasional perusahaan (Ading Sunarto, 2019).

Ketaatan pada standar kerja merupakan tingkat pemahaman terhadap SOP, peraturan perusahaan dan surat edaran dari perusahaan untuk karyawan (Hakim, 2009). Akan tetapi karyawan di PT. Global Edutek Solusindo ini tingkat pemahaman akan SOP kurang karena mengenai keluhan pelanggan tidak ditanggapi dengan cepat, tidak menata petugas untuk dapat menanggapi keluhan pelanggan dengan baik, kemudian tugas dan tanggung jawab customer service sangat kurang seringkali terjadi kelalaian mengenai peraturan yang ditetapkan perusahaan lalu hal yang harus diperhatikan kembali mengenai surat edaran perusahaan dimana perusahaan telah mengeluarkan surat edaran mengenai penetapan jam kerja selama pandemi COVID-19 akan tetapi

karyawan bekerja masih tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan karyawan sering pulang lebih awal dan meninggalkan kantor sebelum waktunya pulang. Tentu saja dalam hal ini kompetensi dan disiplinnya harus terus diasah agar dapat meningkatkan kinerjanya (Ading Sunarto, Tanjung, & Ellesia, 2020).

Ketaatan kerja karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo masih perlu perhatian yang lebih dari perusahaan karena masih ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Peraturan harus ditegakkan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan (Ading Sunarto, Warni Tanjung, & Ellesia, 2020). Misalnya saat bekerja karyawan tidak memakai seragam, kemudian tidak rapi dan tidak berpenampilan menarik kemudian ada beberapa karyawan yang melakukan fraud atau kecurangan dalam bekerja dengan bermaksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain maksud dari permasalahan ini yaitu ketika ada customer yang membeli barang yang seharusnya diskon tetapi tidak diberikan diskon oleh karyawan dan yang seharusnya membeli produk yang di jual mendapat gift atau hadiah tetapi hadiahnya tidak diberikan kepada customer. Karyawan yang tidak disiplin harus diberikan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahannya agar mereka dapat lebih patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan (Panggarbesi & Sunarto, 2021).

Berikut ini tabel tentang target dan realisasi penjualan di PT. Global Edutek Solusindo dari tahun 2018 sampai 2020 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan:

Tabel 1. Target dan realisasi penjualan PT. Global Edutek Solusindo periode tahun 2018-2020

| Tahun | Penjualan (Pcs) | | Selisih | Persentase Pencapaian | Keterangan |
|-------|-----------------|-----------|---------|-----------------------|-----------------------|
| | Target | Realisasi | | | |
| 2018 | 25.000 | 22.916 | -2.084 | 91.6% | Tidak mencapai target |
| 2019 | 25.100 | 22.512 | -2.588 | 89.6% | Tidak mencapai target |
| 2020 | 25.150 | 20.166 | -4.984 | ,80.1% | Tidak mencapai target |

Sumber: Data primer diolah PT. Global Edutek Solusindo, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, pencapaian penjualan tahun 2018 sebesar 52.250 pcs dan hanya mencapai 93,0% dari target yang ditetapkan. Kembali lagi tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 52.210 dan hanya mencapai 92,9%. Tahun 2020 juga mengalami penurunan sebesar 52.030 dan hanya mencapai 92,4%. Pencapaian target yang baik mencerminkan etos kerja yang baik (Hadiansyah & Yanwar, 2017).

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2013) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013), berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut (Arikunto, 2012), menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan yang berjumlah 60 karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013), berpendapat

"sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Menurut (Arikunto, 2012), "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Lebih lanjut menurut (Sugiyono, 2013), "Teknik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013), berpendapat "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang yang berjumlah 60 karyawan.

Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut (Sugiyono, 2013), berpendapat "operasional variabel adalah sebagai berikut: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar (Wahidah, Andhani, & Sunarto, 2022). Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

HASIL

Regresi linier berganda adalah salah satu bentuk analisis regresi linier di mana variabel bebasnya lebih dari satu (Lawu, 2019). Analisis regresi adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

Tabel 2. Uji regresi linear (Coefficients^a)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| Constant) | .911 | 3.843 | | .237 | .813 |
| 1 Etos Kerja | .544 | .088 | .491 | 6.145 | .000 |
| Disiplin Kerja | .465 | .074 | .501 | 6.270 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

$$Y = 0.911 + 0.544X_1 + 0.465X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
 a (konstanta) = 0.911
 b (koefisien regresi) = Koefisien etos kerja sebesar 0.544
 Koefisien disiplin kerja sebesar 0.465

Persamaan di atas memiliki penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0.911 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel etos kerja dan disiplin kerja, kinerja karyawan terhadap PT Global Edutek Solusindo tetap terbentuk sebesar 0.911.

- b. Etos kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.544, nilai thitung sebesar 6.145 lebih besar dari 2.002 ($6.145 > 2.002$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$).

- c. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.465, nilai thitung sebesar 6.270 lebih besar dari 2.002 ($6.270 > 2.002$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$).

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Nurjaya, 2021).

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi secara simultan variabel etos kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .836 ^a | .699 | .689 | 2.620 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai kontribusi (Adjusted R Square) variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,689. Artinya etos kerja dan disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (Irawan & Handayani, 2018). Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (Ftabel) dengan nilai Fhitung yang terdapat pada tabel ANOVA.

etos kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.544. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.465, nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6.270 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Artinya H_0 diterima dan H_0 ditolak. Dengan tafsiran, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.465. Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 0.689, nilai Fhitung sebesar $66.221 > 3.15$, nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ hal tersebut sejalan dengan

Tabel 4. Uji simultan (Uji F)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 908.981 | 2 | 454.491 | 66.221 | .000a |
| | Residual | 391.202 | 57 | 6.863 | | |
| | Total | 1.300.183 | 59 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 66.221 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.15 ($66.221 > 3.15$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mamminanga, 2019) menyatakan bahwa etos kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.544, nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6.145 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Artinya H_0 diterima dan H_0 ditolak. Dengan tafsiran, jika

penelitian (Barsah & Ridwan, 2020) bahwa etos kerja dan disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya etos kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja pada PT. Global Edutek Solusindo sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.63 pada indikator perasaan seorang karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + \beta_1 X_1$, dengan hasil $Y = 0.911 + 0.544X_1$. dan berdasarkan hasil uji t antara variabel etos kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai thitung >

tabel ($6.145 > 2.002$) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Global Edutek Solusindo sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.47 pada indikator frekuensi kehadiran. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + \beta_2 X_2$, dengan hasil $Y = 0.911 + 0.465 X_2$. dan berdasarkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.270 > 2.002$) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Aning Sunarto, 2021) bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.68 pada indikator kuantitas kerja. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo dengan uji regresi linier berganda dengan rumus $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$, dengan hasil $Y = 0.911 + 0.544 X_1 + 0.465 X_2$. dan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66.221 > 3.15$). dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,689 atau 68,9% sedangkan sisanya sebesar 0,311 atau 31,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan penelitian (HUSAIN, 2018) bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan.

PENGHARGAAN

Dalam hal ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih, baik secara langsung maupun tidak langsung, kepada semua kontributor yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas saran, komentar dan bantuannya. Kami berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasojo, L. Y. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. In UNY Press. Retrieved from <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU MSDM LANTIP.pdf>.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>.
- Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*.
- HUSAIN, B. A. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(No1, Juli), 1–18. Retrieved from <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650>.
- Irawan, R., & Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 1–7. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537>.
- Lawu, S. H. (2019). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG PEMUDA JAKARTA TIMUR. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(No.1), 51–60. Retrieved from [https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/257620/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-\(OJS-Manajerial-2019\).pdf](https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/257620/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-(OJS-Manajerial-2019).pdf).
- Mamminanga, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

- Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(1), 11–21. Retrieved from file:///C:/Users/Administrator/Downloads/E06120428361.pdf.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2, Januari 2021), 172–184. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9086>.
- Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja Karyawan Berbasis Disiplin Dan Motivasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 12. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9972>.
- Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.
- Sunarto, Ading,. (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. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p18-38>.
- Sunarto, Ading. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241–250. Retrieved from <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269349>.
- Sunarto, Ading. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. Retrieved from <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>.
- Sunarto, Ading. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Visionida*, 7(1 Juni 2021), 1–13. Retrieved from <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/4356>.
- Sunarto, Ading, & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT . Liebra Permana Gunung Putri Bogor. 9(2), 318–335.
- Sunarto, Ading, Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Business Economics and Education. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046–1052.
- Sunarto, Ading, Warni Tanjung, A., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 325–336. Retrieved from <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>.
- Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si., D. (2009). Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). TERHADAP KINERJA STAFF BIRO PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG. 5(1), 57–65.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 1, Maret 2022 (19 - 26)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.192>



Pengaruh Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Sinergia Beaute Indonesia, Jakarta Pusat

Munarsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02448@unpam.ac.id

Sabila Aulia Matahari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
sabilamatahari@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Promosi dan Kualitas Produk baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Keputusan Pembelian pada PT. Sinergia Beaute Indonesia Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah konsumen PT. Sinergia Beaute Indonesia sebanyak 2.318 orang. Teknik sampling menggunakan non probability sampling dengan jenis purposive sampling. Sampel penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 96 responden. Uji instrumen data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji determinasi, serta uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan juga secara parsial. Promosi dan kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keputusan pembelian.

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

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of promotion and product quality partially or simultaneously on purchasing decisions at PT. Sinergia Beaute Indonesia, Central Jakarta. The method used is descriptive quantitative analysis method. The population in this research were consumers of PT. Sinergia Beaute Indonesia as many as 2.318 people. The sampling technique used non-probability sampling with purposive sampling type. The sample of this research was determined using the Slovin formula as many as 96 respondents. The data instrument test in this research used validity, reliability, and classical assumption tests. The data analysis technique used simple linear regression test, multiple linear regression test, determination test, and hypothesis test. The results of this research indicate that partially, promotion has a positive and significant effect on purchasing decisions. Product quality has a positive and significant effect partially on purchasing decisions. Promotion and quality product have a positive and significant effect simultaneously on purchasing decisions.

Keywords : *Promotion, Quality Product, Purchasing Decisions*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang maju pesat saat ini, setiap orang akan mengalami perubahan di bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya, serta pengaruh dari pola perilaku pesaing dalam menjalankan usahanya. Hal ini membuat persaingan dalam dunia bisnis akan semakin ketat. Setiap perusahaan secara keseluruhan pasti ingin sukses dalam menjalankan bisnisnya. Usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan salah satunya melalui kegiatan pemasaran.

Permintaan manusia akan berbagai jenis produk semakin meningkat. Saat ini, masyarakat tidak hanya membutuhkan produk yang memenuhi kebutuhan sehari-hari, juga dapat memuaskan dirinya sendiri. Meningkatnya permintaan akan segala jenis produk menyebabkan berbagai industri saling bersaing dan bersaing ketat dengan untuk terus memproduksi dan meningkatkan produk berkualitas tinggi. Menurut Panjaitan (2018:6), pemasaran merupakan ilmu dan seni menjelajah proses sosial atau manajerial dimana pribadi atau organisasi memperoleh apa yang mereka butuhkan dengan menciptakan, menawarkan dan mempertukarkan produk kepada pihak lain bertujuan membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan dan memperoleh nilai dari pelanggan atau konsumen. Sedangkan menurut Alma (2011:12) "Pemasaran adalah kegiatan atau usaha para pengusaha yang menyalurkan barang dan jasa dari titik produsen ke titik konsumen."

PT. Sinergia Beaute Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri sejak 2011 sebagai salah satu perusahaan distributor kosmetik rambut yang selalu mengedepankan inovasi, serta menjawab kegelisahan para pelaku bisnis salon akan kebutuhan produk yang mengerti dan memahami kemauan baik pelanggan maupun para pelaku usaha salon. Untuk memenangkan persaingan pemasaran agar konsumen dapat memutuskan membeli produk yang ditawarkan oleh perusahaan, terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan antara lain promosi, dan kualitas produk. Menurut Warasto (2018:5), promosi merupakan salah satu variabel dalam bauran pemasaran yang sangat penting dilaksanakan

oleh perusahaan dalam memasarkan produk. Sedangkan Menurut Lupiyoadi (2014:178) "kegiatan promosi bukan saja berfungsi sebagai alat komunikasi antara perusahaan dan konsumen melainkan juga sebagai alat untuk mempengaruhi konsumen dalam kegiatan pembelian atau penggunaan jasa sesuai dengan keinginan dan kebutuhan-nya".

Salah satu yang menunjang keberhasilan penjualan adalah promosi, promosi digunakan perusahaan untuk memperkenalkan produk kepada masyarakat luas agar kesadaran konsumen terhadap produk yang ditawarkan semakin meningkat, promosi juga digunakan perusahaan untuk menginformasikan manfaat dari sebuah produk (Hartuti, 2020:336). Informasi produk dapat diperoleh melalui kegiatan promosi, sehingga konsumen akan tertarik dengan produk yang ditawarkan perusahaan apabila perusahaan mampu melakukan promosi yang efektif dan menarik, serta produk yang berkualitas dan juga layanan yang dapat memuaskan pelanggan. Promosi merupakan alat komunikasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memperkenalkan barang dan jasa yang ditawarkan guna menarik konsumen untuk membeli dan menggunakan barang atau jasa yang ditawarkan tersebut (Mutmainnah, 2020:86).

Aspek yang tidak kalah penting dalam meyakinkan konsumen agar melakukan keputusan pembelian yaitu kualitas produk, yang dimaksud dengan kualitas produk adalah kemampuan suatu produk untuk melakukan fungsi-fungsinya yang meliputi daya tahan, keandalan, ketepatan, kemudahan, operasi dan perbaikan serta atribut lainnya. Jadi hanya perusahaan dengan kualitas produk paling baik akan tumbuh dengan pesat, dan dalam jangka panjang perusahaan tersebut akan lebih berhasil dari perusahaan yang lain (Putranto, 2018:23). Menurut Dinah (2019) menyatakan bahwa kualitas produk merupakan produk yang dihasilkan suatu pelaku usaha atau yang dipasarkan olehnya. Kotler dan Armstrong (2012:78), mendefinisikan "kualitas produk merupakan salah satu senjata strategis yang potensial untuk mengalahkan pesaing, jadi hanya perusahaan dengan kualitas produk paling baik

yang akan tumbuh dengan pesat, dan dalam jangka waktu yang panjang perusahaan tersebut akan lebih berhasil dari perusahaan yang lain.” Septiani (2021:23) juga berpendapat, Kualitas produk adalah kemampuan sebuah produk dalam memperagakan fungsinya, hal ini termasuk keseluruhan durabilitas, realibilitas, ketepatan, kemudahan pengoprasian, dan reparasi produk, juga atribut produk lainnya.

Perusahaan harus menciptakan keunggulan dan nilai yang tinggi di mata konsumen agar penjualan dapat berjalan dengan baik. Produk berkualitas tinggi mengacu pada produk yang memenuhi desain atau spesifikasi tertentu dan memenuhi kebutuhan konsumen. Dapat diartikan bahwa kualitas produk merupakan salah satu faktor yang dapat dipertimbangkan konsumen dalam mengambil keputusan pembelian. Menurut Sangadji dan Sopiah (2013:37) dalam Tjondrokoesoemo (2016), “keputusan pembelian adalah tahap proses pengambilan keputusan sampai konsumen benar-benar membeli produk.”

Kotler dan Amstrong (2014:251-252) dalam Arianto (2021), mengatakan bahwa “Keputusan pembelian adalah suatu proses penyelesaian masalah yang terdiri dari menganalisa atau pengenalan kebutuhan dan keinginan, pencarian informasi, penilaian sumber-sumber seleksi terhadap alternatif pembelian, keputusan pembelian, dan perilaku setelah pembelian”. Pengertian lainnya diungkapkan oleh Irfanudin (2020:105), Keputusan pembelian adalah serangkaian decision making processes seorang pelanggan dalam melakukan kegiatan pembelian produk atau jasa, yaitu hasil kolaborasi pengetahuan dan pengalaman untuk menentukan dua atau lebih alternatif produk yang tersedia yang di pengaruhi atas beberapa faktor, diantaranya quality, price location, promotion, service dan sebagainya. Menurut Septiani (2022:44), keputusan pembelian adalah pemikiran dimana individu mengevaluasi berbagai pilihan dan

memutuskan pilihan pada suatu produk dari sekian banyak pilihan. Dengan keputusan pembelian, konsumen dapat memilih produk yang disukai dan dapat menentukan pilihannya sesuai dengan kebutuhannya.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menjabarkan secara deskriptif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi penelitian yang dilakukan berada di PT. Sinergia Beaute Indonesia yang beralamat di Blok C-10 Graha Cempaka Mas, Jalan Letjend Suprpto RT/RW 08, Sumur Batu, Kemayoran, Jakarta Pusat.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah pelanggan PT. Sinergia Beaute Indonesia yang berjumlah 2.318 untuk periode bulan Januari - Juni 2020. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2019:137) dan mendapatkan hasil sebanyak 96 responden.

Uji data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 96 pelanggan PT. Sinergia Beaute Indonesia. Responden dibagi ke dalam karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|-----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 25 | 26% |
| 2 | Perempuan | 71 | 74% |
| | Jumlah | 96 | 100% |

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding responden berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

| No. | Usia | Jumlah | Persentase |
|-----|-------------|--------|------------|
| 1 | 17-27 tahun | 60 | 62,5% |
| 2 | 28-38 tahun | 29 | 30,3% |
| 3 | 39-49 tahun | 7 | 7,2% |
| 4 | >50 tahun | 0 | 0% |
| | Jumlah | 96 | 100% |

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden konsumen produk PT. Sinergia Beaute Indonesia paling banyak diminati oleh usia 17-27 tahun.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-----|--------------------|--------|------------|
| 1 | SD / Sederajat | 0 | 0% |
| 2 | SMP / Sederajat | 0 | 0% |
| 3 | SMA / Sederajat | 39 | 40,6% |
| 4 | Diploma | 7 | 7,2% |
| 5 | Sarjana (S1) | 47 | 49% |
| 6 | Magister (S2) | 3 | 3,2% |
| 7 | Doktor (S3) | 0 | 0% |
| | Jumlah | 96 | 100% |

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas nampak jika sebagian besar responden adalah lulusan Sarjana (S1) sebanyak 47 orang atau 49%, sedangkan responden dengan jumlah terendah yaitu pada tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 3 orang atau sekitar 3,2%.

Uji Validitas

Berdasarkan data dari tabel 4, diketahui bahwa variabel promosi (X_1) diperoleh nilai rhitung $> r_{tabel}$ (0,2006), maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. Uji validitas pernyataan variabel promosi (X1)

| No | Kuesioner | r_{hitung} | r_{tabel} | Keputusan |
|----|--|--------------|-------------|-----------|
| 1 | Sinergia di iklankan melalui media sosial | 0,578 | 0,2006 | Valid |
| 2 | Sinergia di iklankan melalui media cetak | 0,690 | 0,2006 | Valid |
| 3 | Sinergia memberikan diskon di setiap bulannya | 0,678 | 0,2006 | Valid |
| 4 | Sinergia memberikan hadiah untuk pelanggan dengan poin terbanyak | 0,629 | 0,2006 | Valid |
| 5 | Sinergia membagikan katalog sebagai media informasi ke konsumen | 0,699 | 0,2006 | Valid |
| 6 | Sinergia di pasarkan melalui telepon langsung ke konsumen | 0,634 | 0,2006 | Valid |
| 7 | Sinergia melakukan event sebagai bentuk promosi | 0,650 | 0,2006 | Valid |
| 8 | Sinergia melakukan <i>sponsorship</i> sebagai bentuk promosi | 0,620 | 0,2006 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Tabel 5. Uji validitas pernyataan variabel kualitas produk (X2)

| No | Kuesioner | r _{hitung} | r _{tabel} | Keputusan |
|----|---|---------------------|--------------------|-----------|
| 1 | Produk Sinergia dapat mempercantik diri ketika dipakai | 0,746 | 0,2006 | Valid |
| 2 | Produk Sinergia memberikan kenyamanan saat di pakai | 0,845 | 0,2006 | Valid |
| 3 | Produk Sinergia memiliki banyak variasi bentuk seperti; botol dan saset | 0,824 | 0,2006 | Valid |
| 4 | Produk Sinergia memiliki banyak variasi ukuran seperti; ukuran kecil dan juga besar | 0,736 | 0,2006 | Valid |
| 5 | Produk Sinergia selalu dalam kondisi baik, dan tidak akan berubah isinya | 0,826 | 0,2006 | Valid |
| 6 | Produk Sinergia sudah dijamin tidak adanya kerusakan | 0,782 | 0,2006 | Valid |
| 7 | Produk Sinergia sudah sesuai dengan standar kualitas kebutuhan konsumen | 0,866 | 0,2006 | Valid |
| 8 | Kemasan produk Sinergia memiliki daya tahan yang kuat | 0,803 | 0,2006 | Valid |
| 9 | Produk Sinergia memiliki memiliki daya tahan yang lama sehingga awet | 0,809 | 0,2006 | Valid |
| 10 | Produk Sinergia dapat bertahan lama untuk iklim tropis di Indonesia | 0,743 | 0,2006 | Valid |
| 11 | Sinergia dapat memenuhi keluhan serta kritik dan saran konsumen | 0,784 | 0,2006 | Valid |
| 12 | Sinergia menerima pengajuan pengembalian produk jika produk yang diterima rusak | 0,688 | 0,2006 | Valid |
| 13 | Produk Sinergia dikemas dengan menarik | 0,821 | 0,2006 | Valid |
| 14 | Desain produk Sinergia simple tetapi mudah di ingat | 0,764 | 0,2006 | Valid |
| 15 | Produk Sinergia dapat menambahkan rasa percaya diri setelah dipakai | 0,763 | 0,2006 | Valid |
| 16 | Kualitas produk Sinergia dari waktu ke waktu tidak berubah | 0,674 | 0,2006 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Tabel 6. Uji validitas pernyataan variabel keputusan pembelian (Y)

| No | Kuesioner | r _{hitung} | r _{tabel} | Keputusan |
|----|--|---------------------|--------------------|-----------|
| 1 | Produk Sinergia dapat memberikan perawatan untuk rambut | 0,706 | 0,2006 | Valid |
| 2 | Produk Sinergia mempunyai berbagai variasi produk yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen | 0,601 | 0,2006 | Valid |
| 3 | Informasi mengenai produk Sinergia didapat melalui media sosial | 0,834 | 0,2006 | Valid |
| 4 | Informasi mengenai produk Sinergia didapat melalui media cetak | 0,787 | 0,2006 | Valid |
| 5 | Produk Sinergia mempunyai manfaat yang bagus untuk rambut | 0,827 | 0,2006 | Valid |
| 6 | Produk Sinergia sudah beredar di masyarakat | 0,828 | 0,2006 | Valid |
| 7 | Produk Sinergia menjadi pilihan utama untuk kelas produk perawatan rambut | 0,809 | 0,2006 | Valid |
| 8 | Produk Sinergia menjadi pilihan konsumen untuk dibeli | 0,818 | 0,2006 | Valid |
| 9 | Produk Sinergia dipakai setiap hari atau terus menerus | 0,726 | 0,2006 | Valid |
| 10 | Produk Sinergia di beli kembali dan di stok karena di rasakan manfaatnya | 0,786 | 0,2006 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan data dari tabel 5, diketahui bahwa variabel kualitas produk (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2006), maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data dari tabel 6, diketahui bahwa variabel keputusan pembelian (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2006), maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, menunjukkan bahwa variabel promosi (X_1), kualitas produk (X_2), dan keputusan pembelian (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan masing masing dari ketiga variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,307 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas variabel independen dan dependen

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|---------------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Promosi (X_1) | 0,791 | 0,60 | Reliabel |
| Kualitas Produk (X_2) | 0,956 | 0,60 | Reliabel |
| Keputusan Pembelian (Y) | 0,922 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil uji normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual | |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 96 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 | |
| | Std. Deviation | 2,18852743 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,097 | |
| | Positive | ,062 | |
| | Negative | -,097 | |
| Test Statistic | ,097 | ,097 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,026 ^c | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | ,307 ^d | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,295 |
| | | Upper Bound | ,319 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil uji multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistic | |
|-----------------------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Promosi (X ₁) | 0,515 | 1,941 |
| Kualitas Produk (X ₂) | 0,515 | 1,941 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel promosi sebesar 0,515 dan kualitas produk 0,515 dimana kedua ini lebih besar dari 0,10, dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel promosi sebesar 1,941 serta kualitas produk sebesar 1,941 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinieritas.

Berdasarkan pada hasil pengujian 10, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Dapat

dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 2.102 yang dimana $du < d < 4-du = 1,710 < 2,102 < 2,290$.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11, diketahui bahwa variabel promosi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,208 dan variabel kualitas produk (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,578, dimana keduanya memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian hasil pada pengujian ini tidak terdapat gangguan heterokedastisitas, sehingga layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil uji autokorelasi

| Model | R | Model Summary ^b | | | |
|-------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|---------------|
| | | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,900 ^a | ,810 | ,805 | 2,212 | 2,102 |

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

b. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Uji Heterokedastisitas

Tabel 11. Hasil uji heterokedastisitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3,019 | 1,499 | | 2,014 | 047 |
| | T.X1 | -,072 | ,057 | -,182 | -1,269 | ,208 |
| | T.X2 | ,016 | ,028 | ,080 | ,561 | ,576 |

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

PEMBAHASAN
Variabel Promosi (X1)

Tabel 12. Jawaban responden variabel promosi (X1)

| No. | Pernyataan | SS | ST | RG | TS | STS | Total | Total Sampel | Rata2 | Ket. |
|--|--|-------|-------|-------|------|-----|-------|-------------------|-------|------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| <i>Iklan (Advertising)</i> | | | | | | | | | | |
| 1 | Sinergia diiklankan melalui media sosia | 53 | 39 | 4 | - | - | 433 | $\frac{433}{96}$ | 4,51 | SB |
| 2 | Sinergia diiklankan melalui media cetak | 21 | 46 | 28 | 1 | - | 375 | $\frac{375}{96}$ | 3,90 | B |
| | F | 74 | 85 | 32 | 1 | - | 808 | $\frac{808}{192}$ | 4,20 | SB |
| | % | 9,15 | 10,15 | 3,96 | 0,12 | - | 100 | | | |
| <i>Promosi Penjualan (Sales Promotion)</i> | | | | | | | | | | |
| 3 | Sinergia memberikan diskon di setiap bulannya | 50 | 37 | 9 | - | - | 425 | $\frac{425}{96}$ | 4,42 | SB |
| 4 | Sinergia memberikan hadiah untuk pelanggan dengan poin terbanyak | 46 | 45 | 5 | - | - | 425 | $\frac{425}{96}$ | 4,42 | SB |
| | F | 96 | 82 | 14 | - | - | 850 | $\frac{850}{192}$ | 4,42 | SB |
| | % | 11,29 | 9,64 | 1,64 | - | - | 100 | | 4,42 | SB |
| <i>Pemasaran Langsung (Direct Marketing)</i> | | | | | | | | | | |
| 5 | Sinergia memberikan katalog sebagai media informasi ke konsumen | 26 | 17 | 52 | 1 | - | 356 | $\frac{356}{96}$ | 3,70 | B |
| 6 | Sinergia di pasarkan melalui telepon langsung ke konsumen | 13 | 26 | 36 | 21 | - | 319 | $\frac{319}{96}$ | 3,32 | KB |
| | F | 39 | 43 | 88 | 22 | - | 675 | $\frac{675}{192}$ | 3,51 | B |
| | % | 5,77 | 6,37 | 13,03 | 3,25 | - | 675 | | | |

| | | Hubungan Masyarakat (<i>Public Relations</i>) | | | | | | | | |
|---|---|---|-------|------|------|------|-------|---------------------|------|----|
| 7 | Sinergia melakukan event sebagai bentuk promosi | 48 | 47 | 1 | - | - | 431 | $\frac{431}{96}$ | 4,48 | SB |
| 8 | Sinergia melakukan sponsorship sebagai bentuk promosi | 42 | 50 | 3 | - | 1 | 420 | $\frac{420}{96}$ | 4,37 | SB |
| | F | 90 | 97 | 4 | - | 1 | 851 | $\frac{851}{192}$ | 4,43 | SB |
| | % | 10,57 | 11,39 | 0,47 | - | 0,11 | 100 | | | |
| | Jumlah Jawaban | 299 | 307 | 138 | 23 | 1 | 3.184 | $\frac{3.184}{768}$ | 4,15 | B |
| | % | 9,39 | 9,64 | 4,33 | 0,72 | 0,03 | 100 | | 4,15 | B |
| | Rata-rata indikator promosi | | | | | | | | 4,15 | B |

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa promosi yang dilakukan Sinergia masih dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai bobot jawaban responden sebesar 4,15 dimana terdapat pada interval 3,40-4,19.

Variabel Kualitas Produk

Tabel 13. Jawaban responden variabel kualitas produk (X2)

| No. | Pernyataan | SS | ST | RG | TS | STS | Total | Total Sampel | Rata2 | Ket. |
|--------------------------------------|---|------|-------|------|------|-----|-------|-------------------|-------|------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| <i>Kinerja (Performance)</i> | | | | | | | | | | |
| 1 | Produk Sinergia dapat mempercantik diri ketika dipakai | 26 | 57 | 12 | 1 | - | 396 | $\frac{396}{96}$ | 4,12 | B |
| 2 | Produk Sinergia memberikan kenyamanan saat di pakai | 29 | 61 | 6 | - | - | 407 | $\frac{407}{96}$ | 4,23 | SB |
| | F | 55 | 118 | 18 | 1 | - | 803 | $\frac{803}{192}$ | 4,18 | B |
| | % | 6,84 | 14,69 | 2,24 | 0,12 | | 100 | | | |
| <i>Keistimewaan Produk (Feature)</i> | | | | | | | | | | |
| 3 | Produk Sinergia memiliki banyak variasi bentuk seperti; botol dan saset | 34 | 57 | 5 | - | - | 413 | $\frac{413}{96}$ | 4,30 | SB |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|------|-------|-------|------|---|-----|-------------------|------|----|
| 4 | Produk Sinergia memiliki banyak variasi ukuran seperti; ukuran kecil dan juga besar | 35 | 57 | 4 | - | - | 415 | 415 96 | 4,32 | SB |
| | F | 69 | 114 | 5 | - | - | 828 | <u>828</u> 192 | 4,31 | SB |
| | % | 8,33 | 13,76 | 1,08 | - | - | 100 | | 4,42 | SB |
| <i>Keterandalan (Reliability)</i> | | | | | | | | | | |
| 5 | Produk Sinergia selalu dalam kondisi baik, dan tidak akan berubah isinya | 32 | 59 | 5 | - | - | 411 | <u>411</u> 96 | 4,28 | SB |
| 6 | Produk Sinergia sudah dijamin tidak adanya kerusakan | 33 | 59 | 4 | - | - | 413 | <u>413</u> 96 | 4,30 | SB |
| | F | 65 | 118 | 9 | - | - | 824 | <u>824</u> 192 | 4,29 | SB |
| | % | 7,88 | 14,32 | 13,03 | 1,09 | - | 100 | | | |
| <i>Kesesuaian (Conformance)</i> | | | | | | | | | | |
| 7 | Produk Sinergia bisa memenuhi standar kebutuhan konsumen | 30 | 65 | 1 | - | - | 413 | <u>413</u> 96 | 4,30 | SB |
| 8 | Kemasan produk Sinergia memiliki daya tahan yang kuat | 32 | 61 | 3 | - | - | 413 | <u>413</u> 96 | 4,30 | SB |
| | F | 62 | 126 | 4 | - | - | 826 | <u>826</u> 192 | 4,30 | SB |
| | % | 7,51 | 15,25 | 0,48 | - | - | 100 | | | |
| <i>Daya Tahan (Durability)</i> | | | | | | | | | | |
| 9 | Produk Sinergia memiliki daya tahan yang lama sehingga awet | 29 | 59 | 8 | - | - | 405 | <u>405</u> 96 | 4,21 | SB |
| 10 | Produk Sinergia dapat bertahan lama untuk iklim tropis di Indonesia | 29 | 57 | 10 | - | - | 403 | <u>403</u> 96 | 4,20 | SB |
| | F | 58 | 116 | 18 | - | - | 808 | <u>808</u> 192 | 4,20 | SB |
| | % | 7,17 | 14,36 | 2,22 | - | - | 100 | | | |

| | | Kemampuan Pelayanan (<i>Service Ability</i>) | | | | | | | | | |
|----|---|--|-------|------|------|---|---------|---------------------|------|------|----|
| 11 | Sinergia dapat memenuhi keluhan serta kritik dan saran konsumen | 28 | 58 | 9 | 1 | - | 401 | $\frac{401}{96}$ | 4,17 | SB | |
| 12 | Sinergia menerima pengajuan pengembalian produk jika produk yang diterima rusak | 35 | 51 | 10 | - | - | 409 | $\frac{409}{96}$ | 4,26 | SB | |
| | F | 63 | 109 | 19 | 1 | - | 810 | $\frac{810}{192}$ | 4,21 | SB | |
| | % | 7,77 | 13,45 | 2,34 | - | - | 100 | | | | |
| | | Estetika (<i>Aesthetics</i>) | | | | | | | | | |
| 13 | Produk Sinergia dikemas dengan menarik | 33 | 60 | 3 | - | - | 414 | $\frac{414}{96}$ | 4,31 | SB | |
| 14 | Desain produk Sinergia simple tetapi mudah diingat | 32 | 57 | 7 | - | - | 409 | $\frac{409}{96}$ | 4,26 | SB | |
| | F | 65 | 117 | 10 | - | - | 823 | $\frac{823}{192}$ | 4,28 | SB | |
| | % | 7,89 | 14,21 | 1,22 | - | - | | | | | |
| | | Kualitas yang Dirasakan (<i>Perceived Quality</i>) | | | | | | | | | |
| 15 | Produk Sinergia dapat menambahkan rasa percaya diri setelah dipakai | 26 | 61 | 9 | - | - | 401 | $\frac{401}{96}$ | 4,17 | SB | |
| 16 | Kualitas Produk Sinergia dari waktu ke waktu tidak berubah | 41 | 52 | 3 | - | - | 422 | $\frac{422}{96}$ | 4,39 | SB | |
| | F | 67 | 113 | 12 | - | - | 823 | $\frac{823}{192}$ | 4,33 | SB | |
| | % | 8,14 | 13,73 | 1,45 | - | - | 100 | | | | |
| | Jumlah Jawaban | 504 | 931 | 99 | 2 | - | 3.6.545 | $\frac{6.545}{768}$ | 4,26 | SB | |
| | % | 7,70 | 14,22 | 1,51 | 0,03 | - | 100 | | 4,26 | SB | |
| | | Rata-rata indikator kualitas produk | | | | | | | | 4,26 | SB |

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa kualitas produk Sinergia masih dinilai sangat baik. Hal ini

dapat dilihat dari nilai bobot jawaban responden sebesar 4,26 dimana terdapat pada interval 4,20-5,00.

Variabel Keputusan Pembelian (Y)

Tabel 14. Jawaban responden variabel keputusan pembelian (Y)

| No. | Pernyataan | SS | ST | RG | TS | STS | Total | Total Sampel | Rata2 | Ket. |
|---------------------|--|------|-------|------|------|------|-------|-------------------|-------|------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Pengenalan Masalah | | | | | | | | | | |
| 1 | Produk Sinergia dapat memberikan perawata | 40 | 54 | 2 | - | - | 422 | $\frac{422}{96}$ | 4,39 | SB |
| 2 | Produk Sinergia mempunyai berbagai variasi produk yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen | 41 | 50 | 4 | - | 1 | 418 | $\frac{418}{96}$ | 4,35 | SB |
| | F | 81 | 104 | 6 | - | - | 840 | $\frac{840}{192}$ | 4,37 | SB |
| | % | 9,15 | 10,15 | 3,96 | 0,12 | | 100 | | | |
| Pencarian Informasi | | | | | | | | | | |
| 3 | Informasi mengenai produk Sinergia didapat melalui media sosial | 19 | 56 | 20 | 1 | - | 381 | $\frac{381}{96}$ | 3,96 | SB |
| 4 | Informasi mengenai produk Sinergia didapat melalui media cetak | 20 | 42 | 27 | 6 | 1 | 362 | $\frac{362}{96}$ | 3,77 | SB |
| | F | 39 | 42 | 27 | 6 | 1 | 362 | $\frac{362}{192}$ | 3,77 | SB |
| | % | 5,24 | 13,18 | 6,32 | 0,94 | 0,13 | 100 | | 4,42 | SB |
| Evaluasi Alternatif | | | | | | | | | | |
| 5 | Produk Sinergia mempunyai manfaat yang bagus untuk rambut | 22 | 54 | 18 | 2 | - | 384 | $\frac{384}{96}$ | 4,00 | B |
| 6 | Produk Sinergia sudah beredar di masyarakat | 23 | 56 | 16 | 1 | - | 389 | $\frac{389}{96}$ | 4,05 | KB |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|------|-------|------|------|------|-------|---------------------|------|----|
| | F | 45 | 110 | 34 | 3 | - | 773 | <u>773</u> 192 | 4,02 | B |
| | % | 5,82 | 14,23 | 4,39 | 0,38 | - | 100 | | | |
| Keputusan Pembelian | | | | | | | | | | |
| 7 | Produk Sinergia menjadi pilihan utama untuk kelas produk perawatan rambut | 33 | 57 | 5 | 1 | - | 410 | <u>410</u> 96 | 4,27 | SB |
| 8 | Produk Sinergia menjadi pilihan konsumen | 20 | 58 | 18 | - | - | 386 | <u>386</u> 96 | 4,02 | SB |
| | F | 53 | 115 | 23 | 1 | - | 796 | <u>796</u> 192 | 4,14 | SB |
| | % | 6,65 | 14,44 | 2,89 | 0,12 | - | 100 | | | |
| 9 | Produk Sinergia dipakai setiap hari atau terus menerus | 26 | 67 | 2 | 1 | - | 406 | <u>406</u> 96 | 4,22 | SB |
| 10 | Produk Sinergia di beli kembali dan di stok karena di rasakan manfaatnya | 30 | 60 | 6 | - | - | 408 | <u>408</u> 96 | 4,25 | SB |
| | F | 56 | 127 | 8 | 1 | - | 814 | <u>814</u> 192 | 4,23 | SB |
| | % | 6,87 | 15,60 | 0,98 | 0,12 | - | 100 | | | |
| | Jumlah Jawaban | 274 | 554 | 118 | 12 | 2 | 3.966 | <u>3.966</u> 768 | 4,13 | B |
| | % | 6,90 | 13,96 | 2,97 | 0,30 | 0,05 | 100 | | | |
| Rata-rata indikator promosi | | | | | | | | | 4,13 | B |

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa keputusan pembelian Sinergia masih dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai bobot

jawaban responden sebesar 4,13 dimana terdapat pada interval 3,40-4,19.

**Persamaan Regresi Linier
Uji Regresi Linier Sederhana**

Tabel 15. Hasil uji regresi linier sederhana variabel X1 terhadap Y

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | | |
| Model | | B | Std. Error | t | Sig. | |
| 1 | (Constant) | 7,694 | 3,526 | | 2,182 | ,032 |
| | T.X1 | 1,003 | ,105 | ,703 | 9,586 | ,000 |

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Dari output di atas, nilai Constanta (a) sebesar 7,694, sedangkan nilai promosi (b/koefisien regresi) sebesar 1,003, sehingga persamaan regresi yang didapatkan seperti di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,694 + 1,003X_1$$

Interpretasinya sebagai berikut:

a = Nilai konstanta sebesar 7,694

b = 1,003 tidak $\neq 0$ (tidak sama dengan nol)

Dimana:

a. Jika nilai b = 0 (Promosi tidak di kelola), maka nilai koefisien regresi = konstanta.

b. Nilai b $\neq 0$ (Promosi di kelola dengan baik dan tandanya positif), maka nilai koefisien regresi naik 1 (satu) satuan.

c. Karena nilai b $\neq 0$ (1,003) artinya terdapat pengaruh
d. Karena nilai b positif artinya model pengaruh searah yaitu jika promosi baik, maka keputusan pembelian juga tinggi atau naik dan sebaliknya.

Angka 1,003 $\neq 0$ dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh antara promosi terhadap keputusan pembelian. Angka 1,003 merupakan koefisien regresi yang bernilai positif yang berarti terdapat pengaruh yang searah. Jika promosi baik, maka keputusan pembeliannya akan ikut baik atau menaik, begitupun sebaliknya, jika promosi tidak baik, maka keputusan pembeliannya pun akan tidak baik atau menurun.

Tabel 16. Hasil uji regresi linier sederhana variabel X2 terhadap Y

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | | |
| Model | | B | Std. Error | t | Sig. | |
| 1 | (Constant) | -1,603 | 2,249 | | -,713 | ,478 |
| | T.X1 | ,629 | ,033 | ,893 | 19,185 | ,000 |

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Dari output di atas, nilai Constanta (a) sebesar -1,603, sedangkan nilai kualitas produk (b/kofisien regresi) sebesar 0,629, sehingga persamaan regresi yang didapatkan seperti di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -1,603 + 0,629X_2$$

Interpretasinya sebagai berikut:

a = Nilai konstanta sebesar -1,603

b = 0,629 tidak \neq 0 (Tidak sama dengan nol)

Di mana:

a. Jika nilai b = 0 (Kualitas Produk tidak di kelola), maka nilai kofisien regresi = konstanta.

b. Nilai b \neq 0 (Kualitas Produk di kelola dengan baik dan tandanya positif), maka nilai kofisien regresi naik 1 (satu) satuan.

c. Karena nilai b \neq 0 (0,629) artinya terdapat pengaruh.

d. Karena nilai b positif artinya model pengaruh searah yaitu jika kualitas produk baik, maka keputusan pembelian juga tinggi atau naik dan sebaliknya.

Angka 0,629 \neq 0 dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Angka 0,629 merupakan kofisien regresi yang bernilai positif yang berarti terdapat pengaruh yang searah. Jika kualitas produk baik, maka keputusan pembeliannya akan ikut baik atau menaik, begitupun sebaliknya, jika kualitas produk tidak baik, maka keputusan pembeliannya pun akan tidak baik atau menurun.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 17. Hasil uji regresi linier berganda

| Model | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | -3,875 | 2,367 | | -1,637 | ,105 |
| | T.X1 | ,226 | ,090 | ,159 | 2,514 | ,014 |
| | TX2 | ,552 | ,044 | ,782 | 12,404 | ,000 |

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

$$Y = (a + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \epsilon)$$

$$Y = (-3,875 + 0,226.X1 + 0,552.X2 + \epsilon)$$

Di mana:

1. Nilai konstanta -3,875 bernilai negatif yang

berarti jika variabel independen, promosi (X1) dan kualitas produk (X2) turun sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu, keputusan pembelian (Y) akan menurun juga sebesar -3,875 begitupun sebaliknya.

2. Nilai $\beta_1 = 0,226$, menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel promosi (X1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel keputusan pembelian (Y) sebesar 0,226.

3. Nilai $\beta_2 = 0,552$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kualitas produk (X2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel keputusan pembelian (Y) sebesar 0,552.

Uji Kofisien Determinasi

Tabel 18. Hasil uji kofisien determinasi variabel promosi (X1) terhadap keputusan pembelian

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,703 ^a | ,494 | ,489 | 3,585 |

a. Predictors: (Constant), T.X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari hasil uji kofisien determinasi bahwa terdapat kontribusi kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Nilai kofisien determinasi (R²) yang

diperoleh sebesar 0,494 dengan demikian promosi memberikan kontribusi secara parsial terhadap keputusan pembelian sebesar 0,494 atau 49,4% dan 50,6% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 19. Hasil uji koefisien determinasi variabel promosi (X1) terhadap keputusan pembelian

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,893 ^a | ,797 | ,794 | 2,274 |

a. Predictors: (Constant), T.X2

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari hasil uji koefisien determinasi bahwa terdapat kontribusi kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh yaitu 0,797 dengan demikian kualitas produk memberikan kontribusi terhadap keputusan pembelian sebesar 0,797 atau 79,7% dan 20,3% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 20. Hasil uji koefisien determinasi variabel promosi (X1) dan kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,900 ^a | ,810 | ,805 | 2,212 |

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Tabel 21. Hasil uji t promosi (X1) terhadap keputusan pembelian

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 7,694 | 3,526 | | 2,182 | ,032 |
| | T.X1 | 1,003 | ,105 | ,703 | 9,586 | ,000 |

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Tabel 22. Hasil uji t kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -1,603 | 2,249 | | -,713 | ,478 |
| | T.X2 | ,629 | ,033 | ,893 | 19,185 | ,000 |

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 20, dapat diketahui dari hasil uji koefisien determinasi bahwa terdapat kontribusi antara promosi dan kualitas produk secara bersama-sama (simultan) terhadap keputusan pembelian. Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh yaitu 0,810 dengan demikian promosi dan kualitas produk memberikan kontribusi terhadap keputusan pembelian sebesar 0,810 atau 81,0% dan 19,0% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Berdasarkan data pada tabel 21, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh promosi (X1) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $9,586 >$ nilai ttabel $1,986$. Dapat diartikan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi terhadap keputusan pembelian secara parsial.

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $19,185 >$ nilai ttabel $1,986$. Dapat diartikan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi terhadap keputusan pembelian secara parsial.

Uji F (Simultan)

Tabel 23. Hasil uji F simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1933,608 | 2 | 966,804 | 197,603 | ,000 ^b |
| | Residual | 455,017 | 93 | 4,893 | | |
| | Total | 2388,625 | 95 | | | |

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh promosi (X1) dan kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $197,603 >$ nilai Ftabel $3,09$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi (X1) dan kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian (Y).

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara promosi terhadap keputusan pembelian. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi sederhana $Y = 7,694 + 1,003X_1$. Artinya bahwa jika promosi terdapat kenaikan satu satuan maka keputusan pembelian akan bertambah kenaikan satu satuan. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai thitung $9,856 >$ nilai ttabel $1,986$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi terhadap keputusan pembelian secara parsial.

Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi sederhana $Y = -1,603 + 0,629X_2$. Artinya bahwa jika kualitas produk terdapat kenaikan satu satuan maka keputusan pembelian akan bertambah kenaikan satu satuan. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai $19,185 >$ nilai ttabel $1,986$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas terhadap keputusan pembelian secara parsial.

Terdapat pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara promosi dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda $Y = (-3,875 + 0,226.X_1 + 0,552.X_2 + \epsilon)$. Artinya bahwa jika promosi dan kualitas produk terdapat kenaikan satu satuan maka keputusan pembelian akan bertambah kenaikan satu satuan. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai Fhitung $197,603 >$ nilai Ftabel $3,09$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian secara simultan.

PENGHARGAAN

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung serta saran, masukan, dan bantuan yang telah diberikan. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2011). *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Arianto, N., & Octavia, B., D., A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2).
- Dinah, F., M., & Pangestuti., E. (2019). Pengaruh Terpaan Buzz Marketing dan Product Knowledge Terhadap Purchase Decision Pada Produk Nature Republic (Survei pada Mahasiswa S1 Universitas Brawijaya Angkatan (2015-2018). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2).

- Hartuti., E., T., K. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pizza Hut Delivery Gandul Cinere. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Irfanudin, A., M., Andalusi., R., & Jamil., I. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pristine 8+ pada PT. Super Wahana Tehno. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 3(3).
- Kotler, P., & Amstrong, G. (2012). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi, R. (2014). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mutmainnah. (2020). Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Sarana Multigriya Lestari. *Jurnal Ilmiah Feasible*, 2(1).
- Panjaitan, R. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Semarang: Sukarno Pressindo.
- Putranto, A., T. (2018). Analisis Pengaruh Promosi Penjualan, Ekuitas Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Futsal Adidas. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2).
- Septiani, F., & Robianto. (2021). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1).
- Septiani, I., Udayana., I., & Hatmanti, L., T. (2021). Analisis Pengaruh Celebrity Endorser, Brand Image, dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk MS Glow Melalui Word of Mouth Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjondrokoesoemo, M. (2016). Pengaruh Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Manajemen dan Start Up Bisnis*, 2(3).
- Warasto, H., N. (2018). Analisa Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 1(1).



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 1, Maret 2022 (45 - 53)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.193>



Determinan Literasi Keuangan Mahasiswa Strata Satu di Universitas Muhammadiyah Jakarta

Bambang Sutrisno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
bambang.sutrisno@umj.ac.id

Andry Priharta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
andrypriharta@yahoo.co.id

Nur Asni Gani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
nurasnimaulianza@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari tulisan ini adalah menguji pengaruh gender, prestasi akademik, tempat tinggal, dan pendapatan orang tua terhadap literasi keuangan mahasiswa strata satu di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Sampel penelitian sebanyak 396 mahasiswa. Penelitian ini menerapkan teknik analisis regresi logistik multinomial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi akademik berpengaruh signifikan terhadap literasi keuangan mahasiswa. Sementara itu, gender, tempat tinggal, dan pendapatan orang tua tidak berpengaruh signifikan terhadap literasi keuangan mahasiswa. Temuan ini berimplikasi bagi pimpinan Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk meningkatkan literasi keuangan mahasiswa misalnya memberikan pendidikan keuangan individu pada mahasiswa strata satu di semua fakultas.

Kata Kunci : *Gender, Literasi Keuangan, Pendapatan Orang Tua, Prestasi Akademik, Tempat Tinggal*

Abstract

The purpose of this paper is to examine the effect of gender, academic achievement, residence, and parents' income on the financial literacy of undergraduate students at Universitas Muhammadiyah Jakarta. The research sample was 396 students. This study applies multinomial logistic regression analysis technique. The results showed that academic achievement had a significant effect on student financial literacy. Meanwhile, gender, residence, and parents' income have no significant effect on student financial literacy. This finding has implications for the leaders of the Universitas Muhammadiyah Jakarta to improve student financial literacy, for example providing personal finance education to undergraduate students in all faculties.

Keywords: *Gender, Financial Literacy, Parents' Income, Academic Achievement, Residence*

PENDAHULUAN

Keterampilan dan pengetahuan dalam mengelola keuangan adalah faktor utama dalam memastikan ketidakpastian di masa depan. Konsep pengelolaan keuangan didukung dengan adanya keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan finansial. Tidak heran apabila isu literasi keuangan mendapat perhatian khusus selama beberapa tahun terakhir.

Menurut Organization for Economic Cooperation and Development atau OECD, literasi keuangan didefinisikan sebagai pengetahuan dan pemahaman atas konsep dan risiko keuangan, berikut keterampilan, motivasi, serta keyakinan untuk menerapkan pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya tersebut dalam rangka membuat keputusan keuangan yang efektif, meningkatkan kesejahteraan keuangan (financial wellbeing) individu dan masyarakat, dan berpartisipasi dalam bidang ekonomi (OECD, 2016). Menurut OJK (2021), literasi keuangan adalah rangkaian proses atau aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge), keyakinan (competence), dan keterampilan (skill) konsumen dan masyarakat luas sehingga mereka mampu mengelola keuangan dengan lebih baik. Huston (2010) menyatakan bahwa literasi keuangan adalah proses mengukur seberapa baik individu dapat memahami dan menggunakan informasi keuangan pribadi. Huston (2010) mengonseptualisasikan literasi keuangan dalam dua dimensi, yaitu dimensi pemahaman (pengetahuan mengenai keuangan pribadi) dan dimensi penggunaan (penerapan konsep dan produk keuangan pribadi).

Data survei Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2019 mencatat bahwa indeks literasi keuangan masyarakat Indonesia mencapai 38,03%. Artinya dari 100 orang, baru sekitar 38 orang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan yang memadai tentang produk dan layanan keuangan. Angka ini meningkat dibandingkan hasil survei OJK pada tahun 2016 yaitu indeks literasi keuangan sebesar 29,7%. Terdapat peningkatan literasi keuangan masyarakat sebesar 8,33% selama tiga tahun terakhir.

Mahasiswa merupakan bagian dari salah satu elemen masyarakat terdidik, harus mempunyai tingkat literasi keuangan yang baik (Nababan & Sadalia, 2013). Chen & Volpe (1998) menemukan bahwa keputusan yang keliru dalam keuangan diakibatkan oleh pemahaman literasi keuangan yang juga rendah, misalnya keputusan konsumsi (pola hidup konsumtif). Mahasiswa yang demikian telah mengabaikan kemampuannya untuk menghitung prioritas untuk kebutuhannya.

Tinggi rendahnya pemahaman literasi keuangan mahasiswa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah gender. Gender merupakan jenis kelamin dari mahasiswa laki-laki dan mahasiswa perempuan. Terdapat perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap literasi keuangan menurut gender. Tingkat melek keuangan mahasiswa wanita lebih tinggi jika dibandingkan dengan mahasiswa pria (Margaretha & Pambudhi, 2015; Wijayanti et al., 2016). Namun, penelitian lain menghasilkan temuan sebaliknya, yakni tingkat melek keuangan mahasiswa pria lebih tinggi jika dibandingkan dengan mahasiswa wanita (Chen & Volpe, 1998; Lantara & Kartini, 2015; Jeyaram & Mustapha, 2016). Perbedaan hasil temuan penelitian ini disebabkan oleh mahasiswa perempuan cenderung memiliki emosi dan kurang mampu melakukan kontrol diri. Sedangkan pria umumnya memiliki pemikiran logis dan sederhana dalam memutuskan sesuatu, dan pria lebih berani dan percaya diri dalam mengambil keputusan.

Faktor lain yang memengaruhi literasi keuangan pada mahasiswa adalah Prestasi Akademik, yang merupakan hasil yang menunjukkan keberhasilan suatu kegiatan yang telah dicapai di bidang akademik yang diukur dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). IPK merupakan capaian akademik mahasiswa dari hasil keseluruhan penilaian selama perkuliahan (Irman & Fadrul, 2018). Wijayanti et al., (2016) menyatakan bahwa tingginya literasi keuangan mahasiswa karena memperoleh IPK yang tinggi. Sebaliknya, semakin rendah IPK mahasiswa, semakin rendah literasi keuangan, karena kecerdasan yang dimiliki oleh mahasiswa menggambarkan sejauh mana pemahaman

mahasiswa tentang konsep keuangan.

Tempat tinggal mahasiswa juga termasuk dalam faktor yang memengaruhi literasi keuangan, yang selama periode kuliah mahasiswa tinggal sendirian (kos) atau bersama orang tua. Nababan & Sadalia (2013) berpendapat bahwa capaian literasi keuangan mahasiswa yang hidup sendiri lebih baik daripada bersama orang tua atau wali mereka. Namun, ada penelitian lain menghasilkan temuan berbeda, yakni literasi keuangan tidak berkorelasi signifikan dengan tempat tinggal (Nidar & Bestari, 2012; Margaretha & Pambudhi, 2015).

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap literasi keuangan mahasiswa, yaitu faktor pendapatan orang tua atau biasanya ditafsirkan sebagai tingkat pendapatan orang tua yang diperoleh dari gaji, upah, atau hasil dari bisnis dalam sebulan baik (Nababan & Sadalia, 2013). Nidar & Bestari (2012) menemukan bahwa pendapatan orang tua terbukti berpengaruh signifikan terhadap literasi keuangan. Namun penelitian lain menyatakan sebaliknya (Nababan & Sadalia, 2013). Mahasiswa yang orang tuanya berpendapatan tinggi berdampak pada mahasiswa karena memberikan peluang untuk mengembangkan lebih banyak kemampuan manajemen keuangan. Penghasilan orang tua yang rendah akan berdampak pada tunjangan minimum yang diterima oleh mahasiswa. Jadi mahasiswa diharapkan untuk mengelola keuangan mereka dengan bijak.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, studi ini dilakukan karena terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian tentang

pengaruh gender, prestasi akademik, tempat tinggal, dan pendapatan orang tua terhadap literasi keuangan mahasiswa. Sebagai perguruan tinggi Muhammadiyah tertua di Indonesia, UMJ perlu memperhatikan kondisi literasi keuangan mahasiswanya agar mahasiswa benar-benar memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola keuangannya secara individu setelah lulus dari UMJ. Dengan melihat kesenjangan (gap) hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan menguji faktor-faktor apa saja yang memengaruhi literasi keuangan mahasiswa strata satu di UMJ. Penelitian ini dapat meningkatkan literasi sehingga menambah khazanah di bidang literasi keuangan mahasiswa. Hasil penelitian juga dapat memberikan informasi bagi pimpinan UMJ tentang sejauh mana tingkat literasi keuangan mahasiswa strata satu UMJ. Semua mahasiswa dari program studi apapun perlu dibekali pengetahuan mengenai pengelolaan keuangan agar kehidupan mereka bisa sejahtera di masa mendatang (Margaretha & Pambudhi, 2015).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disebarluaskan secara online melalui google form. Sampel dalam penelitian ini adalah 396 mahasiswa strata satu di UMJ yang mengisi kuesioner pada 10 Oktober – 10 November 2021. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner adalah 20 pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Chen & Volpe (1998), seperti ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Daftar pertanyaan dalam kuesioner

| No. | Aspek | Pertanyaan |
|-----|--------------------------------------|--|
| 1 | | Likuiditas suatu aset |
| 2 | | Manfaat pengetahuan keuangan pribadi |
| 3 | Pengetahuan Umum Keuangan Pribadi | Pengetahuan tentang aset bersih |
| 4 | | Pengetahuan tentang pengeluaran dan pemasukan |
| 5 | | Pengetahuan tentang perencanaan keuangan pribadi |
| 6 | | Karakteristik deposito |
| 7 | Tabungan dan Pinjaman | Pengetahuan tentang kartu kredit |
| 8 | | Pengetahuan tentang bunga majemuk |
| 9 | | Pengetahuan tentang manfaat menabung |
| 10 | | Pengetahuan tentang jenis kredit |
| 11 | Asuransi | Pengetahuan umum tentang unsur-unsur asuransi |
| 12 | | Pengetahuan tentang manfaat asuransi |
| 13 | | Pengetahuan tentang premi asuransi |
| 14 | | Pengetahuan tentang jenis asuransi |
| 15 | | Pengetahuan tentang jenis risiko asuransi |
| 16 | | Pengetahuan tentang jenis saham |
| 17 | Asuransi | Pengetahuan tentang investasi jangka panjang |
| 18 | | Pengetahuan tentang risiko investasi |
| 19 | | Pengetahuan tentang reksa dana |
| 20 | | Pengaruh inflasi terhadap tingkat pengembalian investasi |

Sumber: Dimodifikasi dari Chen & Volpe, 1998

Setiap satu pertanyaan yang dijawab benar oleh responden akan memperoleh skor 1 dan jika dijawab salah akan memperoleh nilai 0. Jumlah jawaban yang benar dibagi dengan 20 kemudian dikali 100 persen. Hasil perhitungan tersebut kemudian akan dibandingkan dengan kriteria tingkat literasi keuangan menurut Chen & Volpe (1998) seperti yang ditampilkan pada tabel 2. Literasi keuangan dikatakan tinggi jika skor benar melebihi 80%, menengah jika skor benar antara 60-80%, dan rendah jika skor benar kurang dari 60%.

Tabel 2. Klasifikasi tingkat literasi keuangan

| Jumlah Skor Benar | Kategori Tingkat Literasi Keuangan |
|-------------------|------------------------------------|
| Lebih dari 80% | Tinggi |
| 60% - 80% | Menengah |
| Kurang dari 60% | Rendah |

Sumber: Diadopsi dari Chen & Volpe, 1998

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah indeks literasi keuangan mahasiswa. Indeks literasi keuangan merupakan kombinasi dari kemampuan pengetahuan, sikap dan perilaku individu tentang

konsep keuangan untuk membuat penilaian dan keputusan efektif mengenai penggunaan dan pengelolaan keuangan. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah gender, prestasi akademik, tempat tinggal, dan pendapatan orang tua. Penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik multinomial karena variabel dependen dalam penelitian ini berskala nominal dengan tiga kategori rendah, sedang, dan tinggi (Hosmer et al., 2013). Adapun model regresi logistik multinomial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1GDR + \beta_2PA + \beta_3TT + \beta_4POT$$

dimana:

Ln = logaritma natural

p = probabilitas responden memiliki literasi keuangan, Y = 1 jika memiliki literasi rendah, Y = 2 jika memiliki literasi menengah, dan Y = 3 jika memiliki literasi tinggi

β_0 = nilai konstanta

β_i = nilai koefisien regresi (i = 1, 2, 3, 4)

GDR = gender (diberi kode 1 untuk mahasiswa perempuan dan 0 untuk mahasiswa laki-laki)

PA = prestasi akademik (nilai IPK)

TT = tempat tinggal (diberi kode 1 untuk kos dan 0 untuk bersama orang tua)

POT = pendapatan orang tua (diberi nilai 1 untuk pendapatan di bawah 5 juta, dikode 2 untuk pendapatan antara 5 juta sampai 10 juta, dan dikode 3 untuk pendapatan di atas 10 juta)

Sebelum melangkah lebih lanjut lanjut dalam melakukan analisis regresi logistik multinomial, diuji dahulu apakah model yang terbentuk sudah fit atau belum. Apabila model telah dinyatakan fit, maka kemudian diuji apakah secara umum variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen melalui model fitting information. Selanjutnya melihat koefisien regresi pada model literasi keuangan rendah versus menengah dan model literasi keuangan tinggi versus menengah. Langkah terakhir adalah menentukan koefisien determinasi melalui hasil Pseudo R-Square.

HASIL

Karakteristik responden disajikan pada tabel 3. Sebagian besar responden adalah mahasiswa perempuan. Sebagian besar responden berusia di atas 20 tahun. Mayoritas responden memiliki IPK di atas 3,00. Sebagian besar responden tinggal bersama orang tuanya, mengingat pandemi COVID-19 masih berlangsung. Lebih dari 50% pendapatan orang tua responden di bawah 5 juta.

Tabel 3. Karakteristik responden

| Uraian | Frekuensi | % |
|------------------------------|-----------|------|
| Jenis kelamin: | | |
| Perempuan | 292 | 73.7 |
| Laki-laki | 104 | 26.3 |
| Total | 396 | 100 |
| Usia: | | |
| > 20 tahun | 143 | 36.1 |
| ≤ 20 tahun | 253 | 63.9 |
| Total | 396 | 100 |
| IPK: | | |
| Di bawah 3,00 | 21 | 5.3 |
| Di atas 3,00 | 375 | 94.7 |
| Total | 396 | 100 |
| Tempat tinggal: | | |
| Kos | | |
| Bersama orang tua | 19 | 4.8 |
| Total | 377 | 95.2 |
| Pendapatan orang tua: | | |
| Di bawah 5 juta | 211 | 53.3 |
| Antara 5 juta sampai 10 juta | 156 | 39.4 |
| Di atas 10 juta | 29 | 7.3 |
| Total | 396 | 100 |

Sumber: Data olahan penulis, 2021

Ringkasan tingkat literasi keuangan mahasiswa disajikan pada tabel 4. Mahasiswa strata satu di Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan tingkat literasi keuangan menengah sebesar 67,93%. Mahasiswa dengan tingkat literasi keuangan rendah sebesar 23,99%. Sedangkan terdapat 8,08% mahasiswa yang berliterasi keuangan tinggi.

Tabel 4. Tingkat literasi keuangan mahasiswa strata satu UMJ

| Kategori | Jumlah | Persentase |
|----------|--------|------------|
| Rendah | 95 | 23,99% |
| Menengah | 269 | 67,93% |
| Tinggi | 32 | 8,08% |
| Total | 396 | 100% |

Sumber: Data olahan penulis, 2021

Hasil uji kelayakan model dengan metode Pearson disajikan pada tabel 5. Nilai Sig. 0,589 menunjukkan H_0 yang menyatakan bahwa model fit diterima. Artinya, model yang terbentuk sudah tepat.

Tabel 5. Goodness-of-Fit

| Kategori | Chi-Square | df | Sig. |
|----------|------------|-----|-------|
| Sig. | 258,15 | 316 | 0,589 |
| Deviance | 176,23 | 316 | 0,476 |

Sumber: Data olahan penulis, 2021

Setelah model dinyatakan fit, selanjutnya diuji apakah secara umum variabel independen

berpengaruh terhadap variabel independen. Hasil pengujian pada tabel 6 menyimpulkan bahwa nilai Sig. 0,000 menandakan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Model fitting information

| Model | -2 Log Likelihood | Chi-Square | df | Sig. |
|----------------|-------------------|------------|----|-------|
| Intercept Only | 258,15 | | | |
| Final | 176,23 | 58,623 | 20 | 0,000 |

Sumber: Data olahan penulis, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa untuk prediksi tingkat literasi keuangan rendah dibandingkan dengan tingkat literasi keuangan menengah, jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan. IPK berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 10%. Artinya semakin tinggi IPK mahasiswa, maka semakin meningkatkan literasi keuangannya. Tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan. Pendapatan orang tua juga tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 7. Model literasi keuangan rendah vs menengah

| LK Rendah VS Menengah | B | Wald | Sig. |
|------------------------|----------------|-------|-------|
| Konstanta | 1,587 | 0,013 | 0,543 |
| GDR=Perempuan | -0,215 | 2,271 | 0,178 |
| GDR=Laki-laki | 0 ^b | | |
| IPK | 2,145 | 1,854 | 0,078 |
| TT=Kos | -1,356 | 2,231 | 0,374 |
| TT=Bersama Ortu | 0 ^b | | |
| POT di bawah 5 juta | -10,271 | 0,175 | 0,732 |
| POT antara 5 - 10 juta | -11,452 | 0,156 | 0,738 |
| POT di atas 10 juta | 0 ^b | | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Tabel 8 memperlihatkan bahwa untuk prediksi tingkat literasi keuangan tinggi dibandingkan dengan tingkat literasi keuangan menengah, jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan. IPK berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Artinya IPK mahasiswa yang semakin tinggi, maka akan meningkatkan literasi keuangannya. Tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan. Pendapatan orang tua yang berada dalam kategori menengah berpengaruh signifikan.

maupun laki-laki tidak memiliki perbedaan dalam hal memahami informasi keuangan. Baik mahasiswa perempuan maupun laki-laki di Universitas Muhammadiyah Jakarta memiliki pengetahuan umum keuangan pribadi yang tidak jauh berbeda. Temuan ini konsisten dengan Rita & Pesudo (2014), Irman & Fadrul (2018), Suherman et al. (2020). Namun hasil penelitian ini berbeda dengan Philippas & Avdoulas (2020) yang menemukan bahwa mahasiswa laki-laki

Tabel 8. Model literasi keuangan tinggi vs menengah

| LK Rendah VS Menengah | B | Wald | Sig. |
|------------------------|----------------|-------|-------|
| Konstanta | 1,247 | 1,063 | 0,267 |
| GDR=Perempuan | -1,523 | 3,142 | 0,354 |
| GDR=Laki-laki | 0 ^b | | |
| IPK | 1,738 | 1,602 | 0,017 |
| TT=Kos | -1,164 | 2,155 | 0,638 |
| TT=Bersama Ortu | 0 ^b | | |
| POT di bawah 5 juta | 4,531 | 0,213 | 0,578 |
| POT antara 5 - 10 juta | 2,114 | 0,256 | 0,041 |
| POT di atas 10 juta | 0 ^b | | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2021

Hasil Pseudo R-Square digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen menjelaskan variabel dependen. Seperti yang terlihat pada tabel 9, nilai Nagelkerke sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 32,6%, sedangkan sisanya 67,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 9. Hasil pseudo r-square

| Cox and Snell | Nagelkerke | McFadden |
|---------------|------------|----------|
| 0,251 | 0,326 | 0,158 |

Sumber: Data olahan penulis, 2021

PEMBAHASAN

Pengaruh Gender terhadap Literasi Keuangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat literasi keuangan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa baik mahasiswa perempuan

lebih memiliki tingkat literasi keuangan yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa perempuan.

Pengaruh IPK terhadap Literasi Keuangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa IPK berpengaruh signifikan terhadap tingkat literasi keuangan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Artinya mahasiswa dengan IPK di bawah 3,00 maka tingkat literasi keuangannya juga rendah. Sebaliknya, mahasiswa yang memiliki IPK di atas 3,00 maka tingkat literasi keuangannya juga tinggi. Perbedaan tingkat literasi keuangan antara mahasiswa yang memiliki IPK tinggi (di atas 3,00) dan IPK rendah (di bawah 3,00) dikarenakan mahasiswa yang memiliki IPK lebih tinggi pada umumnya memahami setiap materi perkuliahan lebih baik daripada mahasiswa yang memiliki IPK lebih rendah sehingga menyebabkan pengetahuan keuangan mahasiswa berbeda antara yang satu dengan yang lain. Hasil penelitian ini sejalan

dengan Irman & Fadrul (2018) dan Suherman et al. (2020).

Pengaruh Tempat Tinggal terhadap Literasi Keuangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat literasi keuangan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Temuan menyiratkan bahwa mahasiswa yang tinggal bersama orang tua dan hidup sendiri (kos) tidak memiliki perbedaan pengetahuan literasi keuangan. Temuan ini berbeda dengan temuan Nidar & Bestari (2012) yang menyimpulkan bahwa mahasiswa yang memiliki tingkat literasi keuangan yang lebih baik adalah mahasiswa yang tinggal sendiri (kos) dibandingkan dengan mahasiswa yang tinggal dengan orang tuanya.

Pengaruh Pendapatan Orang Tua terhadap Literasi Keuangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pendapatan orang tua tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat literasi keuangan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jakarta. Hal ini menandakan bahwa pendapatan orang tua yang rendah, menengah, dan tinggi tidak memiliki perbedaan pengaruh pada literasi keuangan mahasiswa. Namun pendapatan orang tua yang berada dalam kategori menengah berpengaruh signifikan. Temuan ini berbeda dengan temuan Suherman et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa pendapatan orang tua secara signifikan memengaruhi tingkat literasi keuangan mahasiswa.

Secara konseptual, hasil penelitian berimplikasi penting bahwa prestasi akademik (IPK) berperan penting pada tingkat literasi keuangan mahasiswa. Semakin tinggi IPK mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat literasi keuangannya. Secara praktis, hasil penelitian menyiratkan bahwa pentingnya pendidikan keuangan individu diberikan kepada mahasiswa untuk meningkatkan pengetahuan finansialnya sebagai bekal kehidupan mereka setelah lulus menjadi sarjana (Johan et al., 2021).

SIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa prestasi akademik (IPK) berpengaruh signifikan terhadap tingkat literasi keuangan mahasiswa. Sedangkan gender, tempat tinggal, dan pendapatan orang tua tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat literasi keuangan mahasiswa. Temuan penelitian ini tentu dapat menjadi saran bagi pimpinan Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk meningkatkan literasi keuangan mahasiswanya, misalnya memberikan pendidikan keuangan individu pada mahasiswa di semua fakultas yang ada.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan sampel penelitian di beberapa universitas. Membandingkan literasi keuangan mahasiswa di perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta tentu menjadi menarik untuk dikaji pada penelitian mendatang.

PENGHARGAAN

Ucapan terima kasih ditujukan kepada LPPM Universitas Muhammadiyah Jakarta yang telah mendanai publikasi artikel ini melalui skema hibah penelitian internal Universitas Muhammadiyah Jakarta tahun 2021.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, H., & Volpe, R. P. (1998). An Analysis of Personal Financial Literacy Among College Students. *Financial Services Review*, 7(2), 107–128.
- Hosmer, D. W., Lemeshow, Stanley., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied Logistic Regression* (3rd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Huston, S. J. (2010). Measuring Financial Literacy. *Journal of Consumer Affairs*, 44(2), 296–316.
- Irman, M., & Fadrul, F. (2018). Analisis Pengaruh Jenis Kelamin, IPK, dan Pengalaman Kerja terhadap Tingkat Financial Literacy. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 41–56.
- Jeyaram, S. A., & Mustapha, M. B. (2016). *Financial Literacy and Demographic Factors*.

- Journal of Technology Management and Business, 1(2), 1–8.
- Johan, I., Rowlingson, K., & Appleyard, L. (2021). The Effect of Personal Finance Education on The Financial Knowledge, Attitudes and Behaviour of University Students in Indonesia. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(2), 351–367.
- Lantara, I. W. N., & Kartini, N. K. R. (2015). Financial Literacy Among University Students: Empirical Evidence from Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 30(3), 247–256.
- Margaretha, F., & Pambudhi, R. A. (2015). Tingkat Literasi Keuangan pada Mahasiswa S-1 Fakultas Ekonomi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 76–85.
- Nababan, D., & Sadalia, I. (2013). Analisis Personal Financial Literacy dan Financial Behavior Mahasiswa Strata I Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. *Media Informasi Manajemen*, 1(1), 1–15.
- Nidar, S. R., & Bestari, S. (2012). Personal Financial Literacy Among University Students. *World Journal of Social Sciences*, 2(4), 162–171.
- OECD. (2016). *OECD/INFE International Survey of Adult Financial Literacy Competencies*. www.oecd.org/finance/OECD-INFE-International-Survey-of-Adult-Financial-Literacy-Competencies.pdf.
- OJK. (2021). Strategi Nasional Literasi Keuangan Indonesia (SNLKI) 2021-2025. <https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/Pages/Strategi-Nasional-Literasi-Kuangan-Indonesia-2021-2025/Strategi%20Nasional%20Literasi%20Keuangan%20Indonesia%202021-2025.pdf>.
- Philippas, N. D., & Avdoulas, C. (2020). Financial Literacy and Financial Well-Being Among Generation-Z University Students: Evidence from Greece. *European Journal of Finance*, 26(4–5), 360–381.
- Rita, M. R., & Pesudo, B. C. A. (2014). Apakah Mahasiswa Sudah Melek Keuangan? *Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan*, 3(1), 58–65.
- Suherman, A., Wardani, E. P. K., & Khusaini. (2020). Analisis Literasi Keuangan Mahasiswa di FKIP UNIS Tangerang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13(1), 18–29.
- Wijayanti, Agustin, G., & Rahmawati, F. (2016). Pengaruh Jenis Kelamin, IPK, dan Semester terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa Prodi S1 Ekonomi Pembangunan Universitas Negeri Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 87–96.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 1, Maret 2022 (54 - 67)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.197>



Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di BEI

Iriana Kusuma Dewi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01729@unpam.ac.id

Putri Nilam Kencana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01877@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian untuk melihat perbedaan kinerja keuangan sebelum dan saat virus covid-19 pertama kali di umumkan di Indonesia, pada perusahaan Farmasi yang terdaftar di BEI. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Beda Paired Sample T-Test. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yakni sebanyak 12 Perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 11 perusahaan pada periode 2019-2021 yang terdiri dari Darya-Varia Laboratoria Tbk (DVLA), Indofarma Tbk (INAF), PT Kimia Farma Tbk (KAEF), Kalbe Farma Tbk (KLBF), Merck Tbk (MERK), PT Phapros Tbk (PEHA), Pyridam Farma Tbk (PYFA), PT Organon Pharma Indonesia Tbk (SCPI), PT Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul Tbk (SIDO), Tempo Scan Pacific Tbk (TSPC), dan Millennium Pharmacon International Tbk (SDPC). Hasil Penelitian menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja keuangan sebelum dan saat virus covid-19 pada perusahaan farmasi yang terdaftar di BEI ditinjau dari rasio likuiditas, rasio aktivitas, dan rasio profitabilitas. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan kinerja keuangan sebelum dan saat virus covid-19.

Kata Kunci : *Likuiditas, Aktivitas, Profitabilitas, Kinerja Keuangan*

Abstract

The purpose of the study was to see differences in financial performance before and when the covid-19 virus was first announced in Indonesia, in pharmaceutical companies listed on the IDX. The analytical method used is the Paired Sample T-Test Difference. The population in this study were all pharmaceutical companies listed on the Indonesia Stock Exchange as many as 12 companies. The sample used in this study were 11 companies in the 2019-2021 period consisting of Darya-Varia Laboratoria Tbk (DVLA), Indofarma Tbk (INAF), PT Kimia Farma Tbk (KAEF), Kalbe Farma Tbk (KLBF), Merck Tbk (BRAND, PT Phapros Tbk (PEHA), Pyridam Farma Tbk (PYFA), PT Organon Pharma Indonesia Tbk (SCPI), PT Sido Muncul Herbal and Pharmaceutical Industry Tbk (SIDO), Tempo Scan Pacific Tbk (TSPC), and Millennium Pharmacon International Tbk (SDPC). The results of the study found that there were no differences in financial performance before and during the covid-19 virus in pharmaceutical companies listed on the

IDX in terms of liquidity ratios, activity ratios, and profitability ratios. Based on the results of the study, it can be concluded that there is no difference in financial performance before and during the covid-19 virus.

Keywords : *Liquidity, Activity, Profitability, Financial Performance*

PENDAHULUAN

Farmasi merupakan salah satu profesi dalam bidang Kesehatan yang berhubungan langsung dengan ilmu kimia mengenai seni peracikan, pembuatan, penyediaan, pencampuran, dan pendistribusian obat. Karenanya farmasi memiliki peran yang sangat penting dalam masyarakat, tidak hanya obat-obatan tetapi farmasi mulai berkecimpung dalam bidang kosmetik dan makanan. Adanya gelombang pandemi Covid-19 yang menyerang dunia mengakibatkan terjadinya perubahan pada setiap kegiatan yang dilakukan masyarakat. Dimana kebiasaan-kebiasaan tersebut mengacu pada protokol Kesehatan yang ditetapkan pemerintah, seperti selalu menggunakan masker, rajin mencuci tangan dengan sabun pada air mengalir, menjaga jarak, menghindari kerumunan, menjaga imunitas, dan membatasi mobilitas.

Berdasarkan data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) pada kuartal III/2020 produksi obat-obatan, multivitamin dan suplemen guna memenuhi permintaan dalam menghadapi pandemi covid-19 mengalami kenaikan sebesar 5,69% dibanding kuartal II/2020 (Muhammad Julian, 2020). Hal ini ditandai dengan PDB Industri Kimia, Farmasi dan Obat Tradisional yang tumbuh paling tinggi di antara 15 (lima belas) kelompok Industri Pengolahan Nonmigas pada 2020, yaitu mencapai 9,39% (yoy), pertumbuhan ini juga meningkat dibandingkan tahun 2019 yaitu sebesar 8,48% (yoy). Kontribusi Industri Kimia, Farmasi dan Obat Tradisional juga meningkat pada 2020 sebesar 10,75% terhadap PDB Industri Pengolahan Nonmigas dibanding kontribusi sebesar 9,56% di tahun 2019. Sepanjang tahun 2020, permintaan komoditas farmasi dan alat kesehatan mengalami peningkatan signifikan sebagai respon dari masyarakat maupun pemerintah untuk mengantisipasi dan mengatasi Pandemi COVID-19. Peningkatan penjualan tertinggi yaitu pada komoditas personal protective sebesar 50,3% dari sebelumnya hanya sebesar

0,1%. Sedangkan peningkatan permintaan terbesar komoditas kesehatan yaitu untuk masker sebesar 12,6%, hand sanitizer 3,1% dan hand soap 2,1% (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2021).

Secara umum, keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan apakah sudah mampu menciptakan pasar yang sehat atau tidak. Selain itu, perusahaan juga harus dapat bertahan dalam kondisi apa pun dan keuntungan berperan penting karena dapat digunakan sebagai sumber pembiayaan dan mempertahankan keberlanjutan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja keuangan, kinerja keuangan menurut Fahmi (2018:142) adalah kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja keuangan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui dan mengevaluasi sampai dimana tingkat keberhasilan perusahaan berdasarkan aktivitas keuangan yang telah dilaksanakan.

Beberapa penelitian yang mengukur kinerja keuangan pada saat sebelum dan sesudah pandemi covid-19 di beberapa sektor telah dilakukan. Pada industri Telekomunikasi dan Textile penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hidayat (2021) terhadap 22 sampel perusahaan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata Laba Persaham (EPS) sebelum dan selama pandemi covid-19 dimana dapat dilihat dari penurunan nilai rata-rata perlembar saham industri telekomunikasi dari Rp. 101,25 menjadi Rp. 24,08 per lembar saham setelah pandemi sedangkan pada industri textile juga terdapat perbedaan rata-rata laba persaham (EPS) sebelum dan selama Pandemi covid-19 dimana terjadi penurunan nilai rata-rata dari Rp. 70,67 perlembar saham menjadi Rp.4,41 perlembar saham setelah pandemi covid-19.

Dian Festina (2022) dalam penelitiannya melakukan pengukuran kinerja keuangan

perusahaan pertambangan dan perkebunan, hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan pada rasio-rasio keuangan yang diteliti meliputi rasio likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas baik sebelum maupun sesudah pandemi covid-19.

Hery (2015:164) menyatakan analisis rasio keuangan merupakan analisis yang paling sering digunakan untuk menilai kondisi keuangan dan kinerja keuangan perusahaan dibandingkan dengan alat analisis keuangan lainnya. Ada beberapa yang sering dipakai dalam menganalisis laporan keuangan perusahaan seperti analisis rasio likuiditas, rasio aktivitas, rasio profitabilitas dan rasio solvabilitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai apakah pandemi Covid-19 akan mempengaruhi kinerja keuangan industri farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2021.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode komparatif, menurut Sugiyono (2017: 36) adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda. Adapun penerapan penelitian komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kinerja keuangan perusahaan farmasi sebelum pandemi covid-19 dan saat pandemi covid-19. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Beda Paired Sample T-Test yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata dua sampel (dua kelompok) yang saling berpasangan atau berhubungan. Serta pengukuran kinerja keuangan menggunakan rasio likuiditas, rasio aktivitas, dan rasio profitabilitas. Rasio Likuiditas yang digunakan yakni Current Ratio (CR) dan Quick Ratio (QR), Rasio Aktivitas yang digunakan Perputaran Aktiva Tetap dan Perputaran Total Aktiva, dan Rasio Profitabilitas yang digunakan Net Profit Margin (NPM) dan Operating Profit Margin (OPM).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan perusahaan farmasi sebelum pandemi covid-19 (periode 2019) dan saat pandemi covid-19 (periode 2021) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, yakni sebanyak 12 perusahaan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:149) "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penelitian yang digunakan adalah purposive sampling. Menurut Sugiyono (2017:122), Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan selalu menerbitkan laporan keuangan tahunan sebelum pandemi covid-19 (periode 2019) dan saat pandemi covid-19 (periode 2021).
2. Perusahaan konsisten dalam memberikan dividen baik pada periode sebelum pandemi covid-19 (periode 2019) dan saat pandemi covid-19 (periode 2021).
3. Perusahaan tidak mengalami delisting selama periode sebelum pandemi covid-19 (periode 2019) dan saat pandemi covid-19 (periode 2021).

Berdasarkan kriteria tersebut maka diperoleh jumlah perusahaan yang dijadikan sampel yakni sebanyak 11 perusahaan.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga

pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistika dapat dilakukan secara benar.

Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah data laporan keuangan sebelum pandemi covid-19 di Indonesia yakni periode 2019 (X1) dan data laporan keuangan saat pandemi covid-19 di Indonesia yakni periode 2021 (X2) guna mengukur kinerja keuangan perusahaan farmasi (Y).

HASIL

Penelitian ini dilakukan dengan membandingkan rasio keuangan perusahaan sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19 pada perusahaan Farmasi yang terdaftar di BEI, dimana yang menjadi sampelnya yaitu Darya-Varia Laboratoria Tbk (DVLA), Indofarma Tbk (INAF), PT Kimia Farma Tbk (KAEF), Kalbe Farma Tbk (KLBF), Merck Tbk (MERK), PT Phapros Tbk (PEHA), Pyridam Farma Tbk (PYFA), PT Organon Pharma Indonesia Tbk (SCPI), PT Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul Tbk (SIDO), Tempo Scan Pacific Tbk (TSPC), dan Millennium Pharmacon International Tbk (SDPC).

Rasio Likuiditas (*Liquidity Ratio*)

Kasmir (2016:128), Rasio likuiditas adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam membayar utang-utang jangka pendeknya yang jatuh tempo atau rasio untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam membiayai dan memenuhi kewajiban pada saat ditagih. Dalam rasio ini menggunakan pendekatan analisis current ratio dan quick ratio guna mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan ketika sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19.

Rasio Lancar (*Current Ratio*)

Kasmir (2016:134), Rasio Lancar atau current ratio merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat dirtagih secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil output uji normalitas Shapiro-Wilk, diketahui nilai Sig. CR sebelum Covid-19 dan CR saat Covid-19 adalah 0.506 dan 0.146. Karena nilai Sig. yang dihasilkan lebih besar dari 0.05, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah data CR sebelum Covid-19 dan CR saat Covid-19 memenuhi uji normalitas data atau data tersebut berdistribusi normal. Ketika data sudah memenuhi uji normalitas maka selanjutnya dilakukan uji paired sample test.

Tabel 1. Uji normalitas data

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Sebelum Pandemi 2019 | 0.131 | 11 | .200* | 0.939 | 11 | 0.506 |
| Saat Pandemi 2021 | 0.196 | 11 | .200* | 0.892 | 11 | 0.146 |

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 2. Uji paired sample test statistics

| | | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--------|-----------------|--------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 | SblmPandemi2019 | 2.8409 | 11 | 1.57741 | .47561 |
| | SaatPandemi2021 | 2.4545 | 11 | 1.22526 | .36943 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Pada output tersebut diperoleh ringkasan statistik diskriptif dari kedua sampel yang diteliti, rata-rata current rasio sebelum Covid-19 sebesar 2.8409 dan rata-rata current rasio saat Covid-19 sebesar 2.4545. Jumlah data masing-masing sampel sebanyak 11, sedangkan Std. Deviation masing-masing sebesar 1.57741 dan 1.22526. Nilai CR sebelum pandemi Covid-19 lebih besar dari nilai CR saat pandemi Covid-19, maka dapat disimpulkan secara deskriptif terdapat perbedaan rata-rata antara CR sebelum pandemi Covid-19 dengan CR saat pandemi Covid-19.

Setelah diketahui terdapat perbedaan sebelum dan saat pandemi, selanjutnya membuktikan apakah perbedaan tersebut memiliki korelasi atau tidak berkorelasi dengan menggunakan uji paired sample correlations.

Tabel 3. Uji paired sample correlations

| | Nagelkerke | N | Correlation | Sig. |
|--|-------------------|----------|--------------------|-------------|
| Pair 1 Sblm Pandemi2019 & Saat Pandemi2021 | | 11 | 0,158 | 0.053 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 4. Uji paired samples t-test

| | | Paired Differences | | 95% Confidence Interval of the Difference | | t | df | Sig. (2-tailed) |
|--------|-------------------------------------|---------------------------|-----------------------|--|--------------|----------|-----------|------------------------|
| | | Mean | Std. Deviation | Lower | Upper | | | |
| Pair 1 | SblmPandemi 2019 - SaatPandemi 2021 | 0.38636 | 1.29986 | 0.48690 | 0.506 | 0.986 | 10 | 0.347 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 5. Uji normalitas data

| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
|-------------------------------------|------------------|-----------|-------------|------------------|-----------|-------------|
| SblmPandemi 2019 - SaatPandemi 2021 | 0.38636 | 1.29986 | 0.39192 | 0.48690 | 11 | 0.384 |
| | 0.169 | 11 | .200* | 0.896 | 11 | 0.167 |

*. This is a lower bound of the true significance
 a. Liliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan output kedua data tersebut diketahui nilai koefisien korelasi (correlation) sebesar 0.595 dengan nilai signifikansi 0.053. Karena nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara CR sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi covid-19. Hal terakhir yang dilakukan adalah menguji Paired Samples T-Test guna mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara sebelum pandemi 2019 dan saat pandemi 2021.

Berdasarkan tabel output paired sample test di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.347 > 0.05 maka Ho diterima atau Ha ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada current ratio baik sebelum Covid-19 maupun saat Covid-19.

Rasio Cepat (Quick Ratio)

Kasmir (2016:68), Rasio cepat (quick ratio) atau rasio sangat lancar atau acid test ratio merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi atau membayar kewajiban atau utang lancar (utang jangka pendek) dengan aktiva lancar tanpa memperhitungkan nilai sediaan (inventory).

Berdasarkan hasil output uji normalitas Shapiro-Wilk, diketahui nilai Sig. QR sebelum Covid-19 dan QR saat Covid-19 adalah 0.384 dan 0.167. Karena nilai Sig. yang dihasilkan lebih besar dari 0.05, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah data QR sebelum Covid-19 dan QR saat Covid-19 memenuhi uji normalitas data atau data tersebut berdistribusi normal. Ketika data sudah memenuhi uji normalitas maka selanjutnya dilakukan uji paired sample test.

Pada output tersebut diperoleh ringkasan statistik deskriptif dari kedua sampel yang diteliti, rata-rata quick ratio sebelum Covid-19 sebesar 1.8955 dan rata-rata quick ratio saat Covid-19 sebesar 1.7118. Jumlah data masing-masing sampel sebanyak 11, sedangkan Std. Deviation masing-masing sebesar 1.00576 dan 0.93284. Nilai QR sebelum pandemi Covid-19 lebih besar dari nilai QR saat pandemi Covid-19, maka dapat disimpulkan secara deskriptif terdapat perbedaan rata-rata antara QR sebelum pandemi Covid-19 dengan QR saat pandemi Covid-19.

Setelah diketahui terdapat perbedaan sebelum dan saat pandemi, selanjutnya membuktikan apakah perbedaan tersebut memiliki korelasi atau tidak berkorelasi dengan menggunakan uji paired sample correlations.

Berdasarkan output kedua data tersebut diketahui nilai koefisien korelasi (correlation) sebesar 0.728 dengan nilai signifikansi 0.011. Karena nilai signifikansi < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara QR sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19. Hal terakhir yang dilakukan adalah menguji Paired Samples T-Test guna mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara sebelum pandemi 2019 dan saat pandemi 2021.

Berdasarkan tabel output paired sample test di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.416 > 0.05 maka Ho diterima atau Ha ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada quick ratio baik sebelum Covid-19 maupun saat Covid-19.

Tabel 6. Uji paired sample test

| | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------------|--------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 SblmPandemi2019 | 1.8955 | 11 | 1.00576 | 0.30325 |
| SaatPandemi2021 | 1.7118 | 11 | 0.93284 | 0.28126 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 7. Uji paired sample correlations

| | N | Correlation | Sig. |
|--|----|-------------|-------|
| Pair 1 SblmPandemi2019 & SaatPandemi2021 | 11 | 0.728 | 0.011 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 8. Uji paired samples test

| | | Paired Differences | | 95% Confidence Interval of the Difference | | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---|---------|--------------------|-----------------|---|---------|-------|----|-----------------|
| | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | Lower | Upper | | | |
| Pair 1 SblmPandemi 2019- SaatPandemi 2021 | 0.18364 | 0.71767 | 0.21638 | -0.29850 | 0.66577 | 0.849 | 10 | 0.416 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Rasio Aktivitas

Kasmir (2016:172), Rasio aktivitas (activity ratio) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menggunakan aktiva yang dimilikinya. Atau dapat pula dikatakan rasio ini digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi (efektivitas) pemanfaatan sumber daya perusahaan. Dalam rasio ini menggunakan pendekatan perputaran aktiva tetap dan perputaran total aktiva guna mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan ketika sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19.

Perputaran Aktiva Tetap (Fixed Assets Turnover)

Kasmir (2016:184), Perputaran Aktiva Tetap (Fixed Assets Turnover) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur berapa kali dana yang ditanamkan dalam aktiva tetap berputar dalam satu periode. Atau dengan kata lain, untuk mengukur apakah perusahaan sudah menggunakan kapasitas aktiva tetap sepenuhnya atau belum.

Berdasarkan hasil output uji normalitas Shapiro-Wilk, diketahui nilai Sig. FAT sebelum Covid-19 dan FAT saat Covid-19 adalah 0.918 dan 0.802. Karena nilai Sig. yang dihasilkan lebih besar dari 0.05, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah data FAT sebelum Covid-19 dan FAT saat Covid-19 memenuhi uji normalitas data atau data tersebut berdistribusi normal. Ketika data sudah memenuhi uji normalitas maka selanjutnya dilakukan uji paired sample test.

Pada output tersebut diperoleh ringkasan statistik deskriptif dari kedua sampel yang diteliti, rata-rata Fixed Assets Turnover sebelum Covid-19 sebesar 1.5555 dan rata-rata Fixed Assets Turnover saat Covid-19 sebesar 1.2700. Jumlah data masing-masing sampel sebanyak 11, sedangkan Std. Deviation masing-masing sebesar 0.55405 dan 0.34751. Nilai FAT sebelum pandemi Covid-19 lebih besar dari nilai FAT saat pandemi Covid-19, maka dapat disimpulkan secara deskriptif terdapat perbedaan rata-rata antara FAT sebelum pandemi Covid-19 dengan FAT saat pandemi Covid-19.

Tabel 9. Uji normalitas data

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Sebelum Pandemi 2019 | 0.131 | 11 | .200* | 0.973 | 11 | 0.918 |
| Saat Pandemi 2021 | 0.147 | 11 | .200* | 0.962 | 11 | 0.802 |

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 10. Uji paired sample statistics

| | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------------|--------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 SblmPandemi2019 | 1.5555 | 11 | 0.55405 | 0.16705 |
| SaatPandemi2021 | 1.2700 | 11 | 0.34751 | 0.10478 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Setelah diketahui terdapat perbedaan sebelum dan saat pandemi, selanjutnya membuktikan apakah perbedaan tersebut memiliki korelasi atau tidak berkorelasi dengan menggunakan uji paired sample correlations.

Tabel 11. Uji *paired sample correlations*

| | | N | Correlation | Sig. |
|--------|-------------------------------------|----|-------------|-------|
| Pair 1 | Sblm Pandemi2019 & Saat Pandemi2021 | 11 | 0.252 | 0.455 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan output kedua data tersebut diketahui nilai koefisien korelasi (correlation) sebesar 0.252 dengan nilai signifikansi 0.455. Karena nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara

FAT sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19. Hal terakhir yang dilakukan adalah menguji Paired Samples T-Test guna mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara sebelum pandemi 2019 dan saat pandemi 2020. Berdasarkan tabel output paired sample test di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar $0.131 > 0.05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada FAT baik sebelum Covid-19 maupun saat Covid-19.

Perputaran Total Aktiva (Total Assets Turn Over)

Kasmir (2016:185), Perputaran Total Aset (Total Assets Turnover) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur perputaran semua aktiva yang dimiliki perusahaan dan mengukur berapa jumlah penjualan yang diperoleh dari tiap rupiah aktiva. Berikut hasil uji normalitas data:

Tabel 12. Uji *paired samples test*

| | | Paired Differences | | 95% Confidence Interval of the Difference | | t | df | Sig. (2-tailed) | |
|--------|-------------------------------------|--------------------|----------------|---|----------|---------|-------|-----------------|-------|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | Lower | | | | Upper |
| Pair 1 | SblmPandemi 2019 - SaatPandemi 2021 | 0.28545 | 0.57518 | 0.17342 | -0.10095 | 0.67186 | 1.646 | 10 | 0.131 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 13. Uji normalitas data

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Sebelum Pandemi 2019 | 0.154 | 11 | .200* | 0.958 | 11 | 0.749 |
| Saat Pandemi 2021 | 0.244 | 11 | 0.065 | 0.871 | 11 | 0.080 |

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil output uji normalitas Shapiro-Wilk, diketahui nilai Sig. TATO sebelum Covid-19 dan TATO saat Covid-19 adalah 0.749 dan 0.080. Karena nilai Sig. yang dihasilkan lebih besar dari 0.05, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah data TATO sebelum Covid-19 dan TATO saat Covid-19 memenuhi uji normalitas data atau data tersebut berdistribusi normal. Ketika data sudah memenuhi uji normalitas maka selanjutnya dilakukan uji paired sample test.

Pada output tersebut diperoleh ringkasan statistik deskriptif dari kedua sampel yang diteliti, rata-rata TATO sebelum Covid-19 sebesar 0.9627 dan rata-rata TATO saat Covid-19 sebesar 0.8091. Jumlah data masing-masing sampel sebanyak 11, sedangkan Std. Deviation masing-masing sebesar 0.38601 dan 0.32789. Nilai TATO sebelum pandemi Covid-19 lebih besar dari nilai TATO saat pandemi Covid-19, maka dapat disimpulkan secara deskriptif terdapat perbedaan rata-rata antara TATO sebelum pandemi Covid-19 dengan TATO saat pandemi Covid-19.

Setelah diketahui terdapat perbedaan sebelum dan saat pandemi, selanjutnya membuktikan

apakah perbedaan tersebut memiliki korelasi atau tidak berkorelasi dengan menggunakan uji paired sample correlations.

Berdasarkan output kedua data tersebut diketahui nilai koefisien korelasi (correlation) sebesar 0.704 dengan nilai signifikansi 0.016. Karena nilai signifikansi < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara TATO sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19. Hal terakhir yang dilakukan adalah menguji Paired Samples T-Test guna mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara sebelum pandemi 2019 dan saat pandemi 2021.

Berdasarkan output kedua data tersebut diketahui nilai koefisien korelasi (correlation) sebesar 0.704 dengan nilai signifikansi 0.016. Karena nilai signifikansi < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara TATO sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19. Hal terakhir yang dilakukan adalah menguji Paired Samples T-Test guna mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara sebelum pandemi 2019 dan saat pandemi 2021.

Tabel 14. Uji *paired sample statistics*

| | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------------|--------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 SblmPandemi2019 | 0.9627 | 11 | 0.38601 | 0.11639 |
| SaatPandemi2021 | 0.8091 | 11 | 0.32789 | 0.09886 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 15. Uji *paired sample correlations*

| | N | Correlation | Sig. |
|--|----|-------------|-------|
| Pair 1 SblmPandemi2019 & SaatPandemi2021 | 11 | 0.704 | 0.016 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 16. Uji *paired samples test*

| | | Paired Differences | | | 95% Confidence Interval of the Difference | | t | df | Sig. (2-tailed) |
|--------|-------------------------------------|--------------------|----------------|-----------------|---|---------|-------|----|-----------------|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | Lower | Upper | | | |
| Pair 1 | SblmPandemi 2019 - SaatPandemi 2021 | 0.15364 | 0.27972 | 0.08434 | -0.03428 | 0.34156 | 1.822 | 10 | 0.099 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel output paired sample test di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar $0.099 > 0.05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada TATO baik sebelum Covid-19 maupun saat Covid-19.

Rasio Profitabilitas

Kasmir (2012:196) Rasio profitabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Rasio ini juga memberikan ukuran tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Dalam rasio ini menggunakan pendekatan margin laba bersih dan margin laba operasional guna mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan ketika sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19.

Margin Laba Bersih (Net Profit Margin)

Kasmir (2016:200) Margin laba bersih merupakan ukuran keuntungan dengan membandingkan antara laba setelah bunga dan pajak dibandingkan dengan penjualan.

Berdasarkan hasil output uji normalitas Shapiro-Wilk, diketahui nilai Sig. NPM sebelum Covid-19 dan NPM saat Covid-19 adalah 0.063 dan 0.053. Karena nilai Sig. yang dihasilkan lebih besar dari 0.05, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah data NPM sebelum Covid-19 dan NPM saat Covid-19 memenuhi uji normalitas data atau data tersebut berdistribusi normal. Ketika data sudah memenuhi uji normalitas maka selanjutnya dilakukan uji paired sample test.

Tabel 17. Uji normalitas data

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Sebelum Pandemi 2019 | 0.188 | 11 | .200* | 0.863 | 11 | 0.063 |
| Saat Pandemi 2021 | 0.209 | 11 | 0.195 | 0.857 | 11 | 0.053 |

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 18. Uji *paired sample statistics*

| | | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--------|-----------------|--------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 | SblmPandemi2019 | 0.0900 | 11 | 0.09044 | 0.02727 |
| | SaatPandemi2021 | 0.0873 | 11 | 0.09446 | 0.02848 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Pada output tersebut diperoleh ringkasan statistik diskriptif dari kedua sampel yang diteliti, rata-rata NPM sebelum Covid-19 sebesar 0.0900 dan rata-rata NPM saat Covid-19 sebesar 0.0873. Jumlah data masing-masing sampel sebanyak 11, sedangkan Std. Deviation masing-masing sebesar 0.09044 dan 0.09446. Nilai NPM sebelum pandemi Covid-19 lebih kecil dari nilai NPM saat pandemi Covid-19, maka dapat disimpulkan secara deskriptif tidak terdapat perbedaan rata-rata antara NPM sebelum pandemi Covid-19 dengan NPM saat pandemi Covid-19.

Setelah diketahui tidak terdapat perbedaan sebelum dan saat pandemi, selanjutnya

membuktikan apakah tidak adanya perbedaan tersebut memiliki korelasi atau tidak berkorelasi dengan menggunakan uji *paired sample correlations*.

Berdasarkan output kedua data tersebut diketahui nilai koefisien korelasi (*correlation*) sebesar 0.857 dengan nilai signifikansi 0.001. Karena nilai signifikansi < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara NPM sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19. Hal terakhir yang dilakukan adalah menguji *Paired Samples T-Test* guna mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara sebelum pandemi 2019 dan saat pandemi 2021.

Tabel 19. Uji *paired sample correlations*

| | | N | Correlation | Sig. |
|--------|-----------------------------------|----|-------------|-------|
| Pair 1 | SblmPandemi2019 & SaatPandemi2021 | 11 | 0.857 | 0.001 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 20. Uji *paired samples test*

| | | Paired Differences | | | | | | | |
|--------|-------------------------------------|--------------------|----------------|-----------------|---|---------|-------|----|-----------------|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | 95% Confidence Interval of the Difference | | t | df | Sig. (2-tailed) |
| | | | | | Lower | Upper | | | |
| Pair 1 | SblmPandemi 2019 - SaatPandemi 2021 | 0.00273 | 0.04962 | 0.01496 | -0.03061 | 0.03606 | 0.182 | 10 | 0.859 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel output paired sample test di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar $0.859 > 0.05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada NPM baik sebelum Covid-19 maupun saat Covid-19.

Margin Laba Operasional (Operating Profit Margin)

Alfianti dan Andarini (2016), Margin Laba Operasional merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dibandingkan dengan penjualan yang dicapai.

tersebut berdistribusi normal. Ketika data sudah memenuhi uji normalitas maka selanjutnya dilakukan uji paired sample test.

Pada output tersebut diperoleh ringkasan statistik deskriptif dari kedua sampel yang diteliti, rata-rata OPM sebelum Covid-19 sebesar 0.4000 dan rata-rata OPM saat Covid-19 sebesar 0.3736. Jumlah data masing-masing sampel sebanyak 11, sedangkan Std. Deviation masing-masing sebesar 0.28499 dan 0.15819. Nilai OPM sebelum pandemi Covid-19 lebih besar dari nilai OPM saat pandemi Covid-19, maka dapat disimpulkan secara deskriptif terdapat perbedaan rata-rata antara OPM

Tabel 21. Uji normalitas data

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Sebelum Pandemi 2019 | 0.185 | 11 | .200* | 0.932 | 11 | 0.428 |
| Saat Pandemi 2021 | 0.210 | 11 | 0.192 | 0.888 | 11 | 0.131 |

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil output uji normalitas Shapiro-Wilk, diketahui nilai Sig. OPM sebelum Covid-19 dan OPM saat Covid-19 adalah 0.428 dan 0.131. Karena nilai Sig. yang dihasilkan lebih besar dari 0.05, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah data OPM sebelum Covid-19 dan OPM saat Covid-19 memenuhi uji normalitas data atau data

sebelum pandemi Covid-19 dengan OPM saat pandemi Covid-19.

Setelah diketahui terdapat perbedaan sebelum dan saat pandemi, selanjutnya membuktikan apakah tidak adanya perbedaan tersebut memiliki korelasi atau tidak berkorelasi dengan menggunakan uji paired sample correlations.

Tabel 22. Uji paired sample statistics

| | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------------|--------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 SblmPandemi2019 | 0.4000 | 11 | 0.28499 | 0.08593 |
| SaatPandemi2021 | 0.3736 | 11 | 0.15819 | 0.04770 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 23. Uji *paired sample correlations*

| | | N | Correlation | Sig. |
|--------|---|----|-------------|-------|
| Pair 1 | SblmPandemi2019 & SaatPandemi2021 | 11 | 0.502 | 0.116 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan output kedua data tersebut diketahui nilai koefisien korelasi (correlation) sebesar 0.502 dengan nilai signifikansi 0.116. Karena nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara OPM sebelum pandemi Covid-19 dan saat pandemi Covid-19. Hal terakhir yang dilakukan adalah menguji Paired Samples T-Test guna mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara sebelum pandemi 2019 dan saat pandemi 2021.

dan aktivitas diperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja keuangan perusahaan telekomunikasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Maria J. F Esomar dkk dengan judul Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Saktor Jasa di BEI, hasil empiris menunjukkan bahwa pada rasio likuiditas dan rasio pasar tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara periode sebelum dan sesudah kasus covid-19 pertama kali di umumkan di

Tabel 24. Uji *paired samples test*

| | | Paired Differences | | 95% Confidence Interval of the Difference | | t | df | Sig. (2-tailed) | |
|--------|-------------------------------------|--------------------|----------------|---|----------|---------|-------|-----------------|-------|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | Lower | Upper | | | |
| Pair 1 | SblmPandemi 2019 - SaatPandemi 2021 | 0.02636 | 0.24703 | 0.07448 | -0.13960 | 0.19232 | 0.354 | 10 | 0.731 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel output paired sample test di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.731 > 0.05 maka Ho diterima atau Ha ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada OPM baik sebelum Covid-19 maupun saat Covid-19.

PEMBAHASAN

Penelitian mengenai dampak sebelum dan saat pandemi covid-19 di Indonesia sudah dilakukan oleh (Putri Aprilia Ilahude, 2021) yang meneliti Analisis Kinerja Keuangan Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Telekomunikasi yang Terdaftar di BEI dengan menggunakan rasio likuiditas

Indonesia, sedangkan pada rasio solvabilitas dan rasio profitabilitas terdapat perbedaan yang signifikan di antara kedua periode tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang diteliti pada perusahaan farmasi yang terdaftar di BEI periode 2019 (sebelum pandemi covid-19) dan periode 2021 (saat pandemi covid-19) dengan menggunakan rasio likuiditas, aktivitas dan profitabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah. Dimana dalam tabel tersebut menjelaskan tidak terdapat perbedaan signifikan sebelum dan saat pandemi pada industri farmasi hal ini karena sebelum terjadi pandemi permintaan vitamin, suplemen dan obat herbal sebagian besar dipergunakan untuk stok obat di apotek, klinik, maupun rumah sakit. Sedangkan pada

saat terjadi pandemi masyarakat lebih banyak membeli vitamin, suplemen, dan obat herbal untuk keperluan pribadi di rumah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa temuan yang diperoleh dari hasil olah data, yakni ditemukan perbedaan rata-rata secara diskriptif pada kinerja keuangan rasio likuiditas (current ratio dan quick ratio), rasio aktivitas (fixed assets turnover dan total assets turnover) serta rasio profitabilitas (net profit margin dan operating profit margin) sebelum pandemi dan saat pandemi.

Dalam uji korelasi masing-masing rasio salah satu indikatornya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja keuangan sebelum pandemi dan saat pandemi, namun demikian tidak terapat perbedaan yang signifikan pada kinerja keuangan sebelum pandemi dan saat pandemi.

PENGHARGAAN

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung serta saran, masukan, dan bantuan yang telah diberikan. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianti, Dinda dan Sonja Andarini. (2017). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis Indonesia* Vol.8 No.1.
- Fahmi, Irham. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hidayat, Muhammad. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan Sebelum dan disaat Pandemi Covid-19. *Jurnal Measurement* Vol 15 No 1 Hal 9-17.
- J. F. Esomar, Maria dan Restia Chritianty. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Jasa di BEI. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen (JKBM)* Vol. 7 No.2 Hal. 227-233.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. *Membangun Kemandirian Industri Farmasi Nasional*. Buku Analisis Pembangunan Industri-Edisi II 2021.
- Lowardi, Richard dan Maswar Abdi. (2021). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja dan Kondisi Keuangan Perusahaan Publik Sektor Properti. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vol. 3 No.2.
- Miftahurrohman. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Farmasi (Studi pada Perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (DINAMIKA)*, Vol. 1 No. 1, Hal. 1-13.
- Muhammad Julian, N. L. (2020, November 06). *Prospek Industri Farmasi dan Obat Herbal pada Kuartal IV 2020*. Retrieved from Kontan.co.id: <https://industri.kontan.co.id/news/prospek-industri-farmasi-dan-obat-herbal-pada-kuartal-iv-2020?page=2>.
- Pratama, Enriko Haris dkk. (2021). Analisis Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Ritel yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi* Vol 16 No 2 Hal 111-118.
- Putri Aprilia Ilahude, J. B. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Sebelum dan Saat Masa Pandemi Covid-19 pada Perusahaan Telekomunikasi yang Terdaftar di BEI. *Jurnal EMBA*, Vol. 9 No. 4, Hal 1144-1152.
- Roosdiana. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Ikra-Ith Ekonomika* Vol 4 No 2.
- Saputro, Dian Festiana Hadi. (2022). Dampak Pandemi Corona Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pertambangan dan Perkebunan. *Proceeding Of National Conference On Accounting & Finance* Vol 4 Hal 66-72.
- Siswati, Ari. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 pada Kinerja Keuangan (Studi Kasus pada Perusahaan Teknologi yang Listing di BEI). *Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* Vol. 2 No. 1 Hal 63-73.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

CALL FOR PAPERS

JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA

Jurnal MADANI: *Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, diterbitkan oleh Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM). Terbit sebanyak dua kali dalam setahun (Maret dan September). Tujuan Jurnal Madani yaitu 1) untuk mengembangkan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora, 2) menjadi media dokumentasi pemikiran yang berbasis ilmu pengetahuan, teknik, dan humaniora. Ketentuan cakupan konten dalam Jurnal Madani adalah pengembangan hasil pemikiran ide-ide maupun hasil kajian ilmiah dengan tujuan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora. Selain itu keberadaan jurnal ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peningkatan kompetensi dosen dan juga sebagai alternatif bagi masyarakat umum dalam mempublikasikan hasil-hasil karyanya. Kami mengundang segenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya guna dimuat di **Jurnal MADANI**. Edisi berikutnya Vol. 5, No. 2, akan terbit pada September 2022. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional, Nomor 148/M/KPT/2020 tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2020 per tanggal 3 Agustus 2020, Alhamdulillah **Jurnal MADANI** naik peringkat menjadi **SINTA 4**.

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN:

1. Artikel merupakan karya ilmiah orisinal yang belum pernah dipublikasikan.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Artikel meliputi: Judul, Nama lengkap penulis, Instansi Penulis, Email, Abstrak (Indonesia/Inggris), Kata-kata kunci, **PENDAHULUAN, METODE, HASIL, PEMBAHASAN, SIMPULAN, PENGHARGAAN** (jika ada), dan **DAFTAR PUSTAKA**.
4. Artikel dikirim dalam bentuk **Microsoft Word** melalui **Make A Submission** pada link: <http://www.jurnalmadani.org/index.php/madani/about/submissions>.
5. Template Penulisan dalam bentuk **Microsoft Word** dapat di **download** pada website **JURNAL MADANI: www.jurnalmadani.org**.
6. Konfirmasi pengiriman naskah tulisan bisa melalui email: jurnalmadani@lkd-pm.com atau melalui HP. No. 085768485086 (Ivan Putranto).



KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

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

Alamat Redaksi:

Jurnal MADANI: *Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*
Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
Jalan Kiwi IV No. 7 Griya Pamulang Estate, Pamulang Timur,
Tangerang Selatan, Banten 15417, Indonesia
Website: www.jurnalmadani.org
E-mail: jurnalmadani@lkd-pm.com
Telp./Faks.: 021-74771224
Hotline Chat: +62 859-6040-1451

