

2023 E-PROSIDING



SINERGITEK

**SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN
BISNIS DAN SAINS TEKNOLOGI**

TEMA

**RESILIENSI DAN MITIGASI NASIONAL
MELALUI EKONOMI
DAN KETAHANAN PANGAN**

Kontak Kami



www.sinergitek.ulb.ac.id



Universitas Labuhanbatu

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL EKONOMI BISNIS DAN SAINS TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LABUHANBATU
Volume 1 Tahun 2023

Ketua Editor (*Editor in Chief*)

Dr. Zulkifli Musannif Efendi Siregar S.Kom,M.M

Dewan Editor (*Editorial Board*)

Assoc. Prof. Ade Parlaungan Nasution, S.E.,M.Si

Dr. Novilda Elizabeth Mustamu, S.Pt., M.Si.

Pristiyono, S.E.,M.Si

Dr. Hayanuddin Safri, S.E.,M.Si

Dr. Nurintan Asyiah, S.E.,M.Si

Mitra Bestari (*Peer Review*)

Management Track

Sri Langgeng Ratna Sari (Universitas Labuhanbatu)

Nauliya Dwi Putri (Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada Pare Pare)

First Fitri (Universitas Labuhanbatu)

Andirwan (Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada Pare Pare)

Abdillah Menri Munthe (Universitas Labuhanbatu)

Haslindah (Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada Pare Pare)

Bambang Hariswanda (Universitas Labuhanbatu)

Ratna (Universitas Labuhanbatu)

Lilis Suryani (Universitas Labuhanbatu)

Desi Tri Malinda Siregar (Universitas Labuhanbatu)

Yesi Kumala Sari (Universitas Muhammadiyah Surakarta)

Renti Lanna Pasaribu (Universitas Labuhanbatu)

Sri Mulyati (Universitas Riau Kepulauan)

Science Track

Fitra Syawal Harahap (Universitas Labuhanbatu)

Agus Susanto (Universitas Labuhanbatu)

Heru Sudrajad (Politeknik Pertanian dan Peternakan Mapena)

Technology Track

Mei Lia Dani Harahap (Universitas Labuhanbatu)

Petty Sijabat (Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer)

Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan Sains Teknologi Universitas Labuhanbatu (SINERGITEK) adalah kegiatan konferensi nasional yang diusung oleh dua fakultas di Universitas Labuhanbatu yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis bersama Fakultas Sains dan Teknologi. Konferensi ini inidigelar untuk memfasilitasi peneliti dan akademisi dalam memaparkan dan menerbitkan karyanya.

Prosiding SINERGITEK diterbitkan satu kali dalam satu tahun, dan tahun 2023 merupakan tahun pertama SINERGITEK dilaksanakan. Tema yang diusung pada pelaksanaan SINERGITEK pertama ini adalah **“Resiliensi dan Mitigasi Nasional melalui Ekonomi dan Ketahanan Pangan”**. Tema di atas dirasa menarik untuk didiskusikan karena melihat dampak negative pandemic Covid-19 yang sangat luas pada bidang Ekonomi dan Pangan. Konferensi Nasional ini dilaksanakan secara online dengan peserta berasal dari berbagai daerah di Indonesia.

Editor menerima artikel penelitian dari bidang ekonomi, manajemen, manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, akuntansi, agroteknologi dan computer. Pengiriman artikel dilakukan melalui Online Journal System (OJS) pada link <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/sinergitek/user/register>.

Penerbit:

ULB Press Universitas Labuhanbatu

Alamat redaksi/Penerbit

Jalan Sisingamangaraja No.126 A KM 3.5 Aek Tapa, Bakaran Batu, Kec. Rantau Sel., Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara 21418

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena atas limpahan rahmat-Nya, Pada Sinergitek Pertama ini Panitia Pelaksana Mengangkat Tema **“Resiliensi dan Mitigasi Nasional melalui Ekonomi dan Ketahanan Pangan”**. Proses penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan yang terkandung dalam prosiding ini merupakan wujud nyata dari upaya kolaboratif para peneliti, akademisi, dan praktisi yang peduli terhadap masa depan bangsa Indonesia.

Di tengah perubahan iklim global, tantangan ekonomi, serta gejolak sosial yang semakin kompleks, ketahanan dan resiliensi nasional menjadi perhatian utama bagi pemerintah, akademisi, dan praktisi. Dalam konteks Indonesia, negara dengan beragam budaya dan keberagaman geografis, pembangunan berkelanjutan haruslah diiringi dengan upaya konkret dalam menjaga kestabilan ekonomi serta ketahanan pangan.

Proses Resiliensi dan Mitigasi Nasional melalui ekonomi dan ketahanan pangan merupakan tantangan yang tidak bisa dianggap enteng dalam menghadapi dinamika global dan lokal yang cepat berubah. Dalam prosiding ini, kami merangkum berbagai penelitian ilmiah dan gagasan inovatif yang membahas berbagai aspek terkait resiliensi dan mitigasi nasional. Mulai dari strategi ekonomi yang tangguh hingga ketahanan pangan yang berkelanjutan, penulis-penulis dalam prosiding ini berbagi wawasan dan pengetahuan terkini untuk memperkuat fondasi keberlanjutan bangsa.

Kami berterima kasih kepada semua penulis, reviewer, editor, dan pihak-pihak lain yang telah berkontribusi dalam penyusunan prosiding ini. Semangat kerjasama dan dedikasi yang tinggi dari semua pihak telah mewujudkan kumpulan artikel ilmiah ini. Semoga hasil-hasil penelitian dan pemikiran yang terdokumentasi di dalamnya dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kebijakan di Indonesia.

Rantau Prapat, 12 Oktober 2023

Muhammad Raja Siregar S.E,M.Si

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat.
Sri Langgeng Ratnasari, Rahmasari Eka Putri, Ramon Zamora, Gandhi Sutjahjo, Widyo Winarso, Velya Tri Desi 1 – 10
2. Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Pemasaran Digital Terhadap Keputusan Nasabah Pada PT Bank Mega Tbk Cabang Parepare
Naulya Dwi Putri, Pandi Putra..... 11 – 17
3. Analisis Persepsi Masyarakat Terhadap Penggunaan E-Wallet Sebagai Alat Pembayaran Kaum Milenial
First Fitri, Pristiyono, Fadzil Hanafi Asnora 18 – 23
4. Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Suku Cadang Pada Pt. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare
Andirwan, Bakhtiar Tijjang..... 24 – 30
5. Keterlibatan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan
Abdillah Menri Munthe, Nova Jayanti Harahap, Muhammad Raja Siregar 31 – 38
6. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Muamalat Kota Parepare
Haslindah, Bakhtiar Tijjang..... 39 – 45
7. Pengaruh Pengalaman Kerja Iklim Kerja Budaya Organisasi dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu
Bambang Hariswanda, Hayanuddi Harahap, Raja Saul 46 – 58
8. Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu)
Ratna, Abdul Halim, Nova Jayanti Harahap 59 – 67
9. Pengaruh Lifestyle, Kemudahan dan Efektifitas Waktu Terhadap Minat Belanja Online pada Aplikasi Shopee (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu)
Lilis Suriyani, Bayu Eko Broto, Elvina 68 – 74
10. Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Society 5.0
Desi Tri Malinda Siregar, Ade Parlaungan Nasution, Nurintan Asyiah Siregar 75 – 88
11. Pengaruh Audit Internal, Efektivita Pengendalian Internal, dan Penerapan Good Governance Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Pada Bank Bpr Kandimadu Arta Kab. Karanganyar)
Yesi Kumala Sari, Nursiam 89 – 96
12. Studi Komparatif Promosi Instagram dan Tiktok dalam Menarik Minat Beli Konsumen Skincare Ms Glow Rantauprapat
Renti Lanna Pasaribu, Pristiyono, Pitriyani 97 – 105
13. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Domo Karya Mandiri Batam
Sri Mulyati, Rona Tanjung, Yannik Ariyati, Muhammad Rizky, Indra Harahap 106 -110
14. Karakteristik Sifat Kimia Tanah Dan Kesuburan Tanah Pada Lahan Pertanian Di Beberapa Kecamatan Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu
Fitra Syawal Harahap, Hilwa Walida, Iwan Purnama 111 – 116
15. Karakteristik Pupuk Organik Cair Jakaba Dari Akar Putri Malu (*Mimosa pudica* Linn)
Agus Susanto, Novilda Elizabeth Mustamu 117 – 120
16. Pengaruh Skarifikasi Dan Perendaman Air Kelapa Terhadap Terhadap Perkecambahan Benih Saga Pohon (*Adenantha Pavnina* L)
Heru Sudrajad, Lisa Dwifani Indarwati, Ahmad Erlan 121 – 126

17. Implementasi Data Mining Menggunakan Metode FP-Growth Pada Lega Cafe Dan Resto Untuk Mengetahui Pola Pembelian
Mei Lia Dani Harahap, Marnis Nasution,, Irmayanti 127 – 135
18. Metode Klasifikasi dalam Data Mining untuk Memprediksi Keterlambatan Pembayaran SPP
Petti Indrayati Sijabat, Fitri Aini Nasution..... 136 - 142

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Sri Langgeng Ratnasari^{1*}, Rahmasari Eka Putri², Ramon Zamora³ Gandhi Sutjahjo⁴, Widyo Winarso⁵, Velya Tri Desi⁶

^{1,6}Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan

^{2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

⁴Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam

⁵Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Surabaya

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Muhammad Sani yang berjumlah 47 orang dan sampel berjumlah 47 responden dengan menggunakan metode sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani. Hasil uji simultan menyimpulkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Insentif; Disiplin Kerja.

Abstrack

This research aims to determine and analyze the influence of leadership style, motivation, incentives and work discipline on the performance of nurses at Muhammad Sani Hospital, both partially and simultaneously. The population in this study were 47 nurses at Muhammad Sani Regional Hospital and a sample of 47 respondents using the census method. The method used in this research is quantitative descriptive with multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26. The results of this research concluded that partially the variables of leadership style, motivation, incentive and work discipline had a significant effect on the performance of nurses at the Muhammad Sani Regional General Hospital. Simultaneous test results concluded that the variables of leadership style, motivation, incentive and work discipline simultaneously influenced the performance of nurses at the Muhammad Sani Regional General Hospital, Karimun Regency Government.

Keywords : Leadership Style; Motivation; Incentive; Work Discipline

1. Pendahuluan

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu pelayanan publik yang sangat penting bagi masyarakat. Hal ini dikarenakan pelayanan kesehatan berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup banyak orang. Keberhasilan dalam pembangunan kesehatan dapat mempengaruhi ekonomi suatu daerah dan meningkatkan sumber daya manusia yang produktif. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah adanya perawat yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja merupakan hasil baik dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai dari seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas jabatan yang di sandangnya. Oleh karena itu perawat perlu diperhatikan dalam upaya mencapai kinerja yang optimal. Dengan adanya perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan kinerja yang optimal. Dengan kata lain kinerja perawat menjadi salah satu yang harus diperhatikan dan ditingkatkan.

Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani ialah salah satu instansi daerah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Karimun di pulau Karimun, dimana lembaga ini adalah milik pemerintah Kabupaten Karimun. Analisis capaian kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani dengan membandingkan antara rencana atau target dengan realisasi untuk masing-masing kelompok indikator kinerja sasaran sebagai berikut:

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja RSUD Muhammad Sani

| Tahun | Target | Capaian |
|-------|--------|---------|
| 2019 | 80% | 78,4% |
| 2020 | 83% | 80,6% |
| 2021 | 85% | 79% |

Sumber: RSUD Muhammad Sani, 2021

¹ Corresponding author.

E-mail address: sarisucahyo@yahoo.com (First Author)



Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan serta belum tercapai standar nilai kinerja yang ditentukan oleh rumah sakit. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah sebuah seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang lain bisa berbeda tergantung pada karakteristik pemimpin, karakteristik tugas, dan karakteristik orang yang dipimpinnya. Tahun 2020 RSUD Muhammad Sani mengalami masalah dalam menangani dana penanggulangan covid-19. Pihak rumah sakit mengaku kesulitan membayar gaji perawat yang menangani pasien covid-19 di rumah sakit tersebut. Namun sangat disayangkan, dr. Zulhadi memilih mundur dari jabatannya sebagai direktur disaat rumah sakit yang sedang membutuhkan sosok pimpinan. Dr. Zulhadi di nilai kurang bertanggung jawab karena memilih mundur di saat rumah sakit dalam masalah.

Di samping faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi juga memiliki peran yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari seberapa tinggi motivasinya dalam melakukan tanggung jawab tersebut. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pada bulan oktober 2021, seorang perawat RSUD Muhammad Sani Karimun diduga lalai dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dugaan kelalaian tersebut menimpa seorang bayi berumur 42 hari mengalami patah tulang di bagian tangan kanannya. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi bekerja pada perawat RSUD Muhammad Sani. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perawat diperlukan tingkat motivasi yang tinggi agar kinerja perawat meningkat. Perawat yang memiliki motivasi yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri sendiri. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk membangun motivasi yaitu dengan memberikan *reward* atau penghargaan, sehingga perawat akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu bentuk penghargaan yaitu rumah sakit harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada instansi. Pemberian insentif akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya, maka pihak rumah sakit perlu memperhatikan konsekuensi logis terhadap pegawai guna meningkatkan prestasi kerja. Insentif adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan kepada karyawan dalam bentuk uang yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu berdasarkan kinerja dan prestasi yang telah dicapai dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Akhir tahun 2020 lalu Kejaksaan Negeri (Kejari) Karimun Provinsi Kepulauan Riau menerima laporan dugaan hak insentif tenaga kesehatan (nakes) virus Corona (COVID-19) di RSUD Muhammad Sani lambat dibayarkan. Keterlambatan dana insentif Covid-19, terjadi dua bulan yaitu bulan November dan Desember 2020 lalu. Menurut pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Karimun, keterlambatan pembayaran tersebut merupakan kelalaian yang harus dipertanggung jawabkan oleh pihak RSUD Muhammad Sani.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif, disiplin kerja juga menjadi bagian terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan, diperlukan adanya sikap disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Perilaku kerja perawat yang dinilai kurang kondusif antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien dan tidak melakukan pekerjaan sebagai suatu rutinitas. Penelitian penelitian yang relevan dalam penelitian ini yaitu dari Munfarid (2021), Ningsih (2019), Wahyono (2021), Wijayanto (2019), dan Kurniawan (2020). Tujuan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. Dan apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

2. Landasan Teori

2.1. Kinerja Perawat

Menurut Rifai (2019), Kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hengky (2022), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Menurut Hasibuan (2019), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan *Otoriter* adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
- b. Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara *persuasif*, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.
- c. Kepemimpinan Delegasi, apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap.

2.3. Motivasi Kerja

Menurut Jufrizen (2017), Motivasi kerja adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan kesinambungan upaya seseorang untuk mencapai suatu tujuan dalam pekerjaan. Tujuan Motivasi adalah usaha memobilisasi (merangsang) sumber daya untuk menghasilkan produktivitas dan semangat agar mendapatkan hasil terbaik perusahaan (Hasibuan, 2019). Motivasi merupakan proses psikologis seseorang yang dipengaruhi oleh banyak faktor (Komsahril, 2018). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor internal yang disebabkan oleh pekerjaan dan faktor eksternal yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Motivasi internal ini sendiri sebenarnya sudah terbentuk dalam diri seseorang seperti adanya keinginan seseorang untuk hidup, memiliki sesuatu yang diinginkan, memperoleh penghargaan dan pengakuan atas kerja keras yang dilakukan serta adanya keinginan diri untuk berkuasa atau menjadi atasan. Motivasi *external* adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang mana dikendalikan oleh atasan atau manajer, seperti penghargaan kenaikan pangkat, tanggung jawab. Motivasi *external* juga faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer seperti pemberian gaji dan upah, lingkungan kerja dan kebijaksanaan perusahaan.

2.4. Insentif

Menurut Nafrizal (2019), Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan motivasi kerja insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya.

2.5. Disiplin Kerja

Menurut Jufrizen (2018), Disiplin Kerja adalah perasaan taat dan patuh pegawai terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Menurut Sutrisno (2019) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak hati-hati, sedau gurau atau pencurian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. 3) Insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. 4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. 5) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap perawat pegawai RSUD Muhammad Sani.

3. Metode Penelitian

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, yang dijadikan tempat penelitian adalah RSUD Muhammad Sani Karimun. Di dalam penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani. Obyek dalam penelitian ini adalah perawat di rumah sakit tersebut.

3.2. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2016), 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 atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban atas pernyataan penelitian. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dimana menurut Sugiono (2016) pengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran tentang variabel yang akan diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Muhammad Sani yang berjumlah 47 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari populasi dan bisa mewakili keseluruhan populasi. Adapun penelitian jumlah

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiono (2016), bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat RSUD Muhammad Sani yang berjumlah 47 orang.

3.4. Variabel Penelitian

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan disiplin kerja. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja perawat di RSUD Muhammad Sani.

3.5. Teknik Pengumpulan Data Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya, Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini, peneliti langsung memberikan angket kepada perawat RSUD Muhammad Sani.

Observasi

Menurut Rahayu (2019) Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga di dapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian.

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data sebagai referensi landasan teori untuk melakukan penelitian dengan mempelajari referensi yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6. Pengujian Instrumen Uji Validitas

Uji Validitas adalah Uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas kuisisioner ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan dalam proses pengukuran berulang sudah reliabel dan konsisten (Rostamy, 2019). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

3.7. Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas, Suliyanto (2012). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varians* dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika *varians* berbeda disebut heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 26.

3.8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 26.

- Uji t (uji parsial), digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dan variabel terikat. Uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu.
- Uji F (Simultan), bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukkan ke dalam model secara simultan atau bersama –bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali , 2021).
- Koefisien Determinasi (R²), untuk mengetahui ketepatan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok dan observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, didapat nilai r tabelnya adalah 0,288. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------------------------|------|----------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | GK_1 | 0,678 | 0,288 | Valid |
| | GK_2 | 0,785 | 0,288 | Valid |
| | GK_3 | 0,779 | 0,288 | Valid |
| | GK_4 | 0,795 | 0,288 | Valid |
| | GK_5 | 0,722 | 0,288 | Valid |

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada penelitian ini, dimana r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabelnya yaitu 0,288, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

| Variabel | Item | r hitung | r table | Keterangan |
|----------------------------------|------|----------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X ₂) | Mo_1 | 0,800 | 0,288 | Valid |
| | Mo_2 | 0,765 | 0,288 | Valid |
| | Mo_3 | 0,664 | 0,288 | Valid |
| | Mo_4 | 0,772 | 0,288 | Valid |
| | Mo_5 | 0,450 | 0,288 | Valid |

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel pada penelitian ini, dimana r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabelnya yaitu 0,288, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel motivasi adalah valid.

Tabel 4. Hasil uji validitas insentif (X₃)

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------------|-------|----------|---------|------------|
| Insentif (X ₃) | Ins_1 | 0,836 | 0,288 | Valid |
| | Ins_2 | 0,800 | 0,288 | Valid |
| | Ins_3 | 0,865 | 0,288 | Valid |
| | Ins_4 | 0,828 | 0,288 | Valid |
| | Ins_5 | 0,840 | 0,288 | Valid |
| | Ins_6 | 0,356 | 0,288 | Valid |

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel pada penelitian ini, dimana r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabelnya yaitu 0,288, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel insentif adalah valid.

Tabel 5. Hasil uji validitas disiplin kerja (X₄)

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------|-------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja | Dis_1 | 0,715 | 0,288 | Valid |
| | Dis_2 | 0,608 | 0,288 | Valid |
| | Dis_3 | 0,760 | 0,288 | Valid |
| | Dis_4 | 0,770 | 0,288 | Valid |

| | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|
| (X4) | Dis_5 | 0,750 | 0,288 | Valid |
| | Dis_6 | 0,424 | 0,288 | Valid |

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel pada penelitian ini, dimana r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabelnya yaitu 0,288, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel disiplin adalah valid.

Tabel 6. Hasil uji validitas kinerja perawat (Y)

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------|-------|----------|---------|------------|
| Kinerja Perawat (Y) | Kin_1 | 0,651 | 0,288 | Valid |
| | Kin_2 | 0,698 | 0,288 | Valid |
| | Kin_3 | 0,713 | 0,288 | Valid |
| | Kin_4 | 0,521 | 0,288 | Valid |
| | Kin_5 | 0,642 | 0,288 | Valid |

Sumber: Output SPSS (2023)

4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari hasil data kuisioner yang telah disebarkan. Suatu data penelitian dikatakan reliable jika hasil uji dengan SPSS menggunakan nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,70. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS.

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas tiap variabel

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,806 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,734 | Reliabel |
| Insentif | 0,855 | Reliabel |
| Disiplin | 0,770 | Reliabel |
| Kinerja Perawat | 0,680 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS (2023)

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha adalah sebesar 0.086, 0.734, 0.855, 0.770, dan 0.680 nilainya lebih besar dari 0.6. Sehingga dapat bahwa semua pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, disiplin kerja, dan kinerja perawat adalah reliabel.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 47 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,38657640 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,122 |
| | Positive | ,068 |
| | Negative | -,122 |
| Test Statistic | | ,122 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,076 ^c |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS (2023)

Ditunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. sebesar 0,901 yang lebih besar dari alpha (D = 0,05). Maka kesimpulannya model uji telah berdistribusi normal.

4.4. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance VIF |
| 1 | (Constant) | | | | | | |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | ,258 | ,117 | ,354 | 2,204 | ,033 | ,539 1,855 |

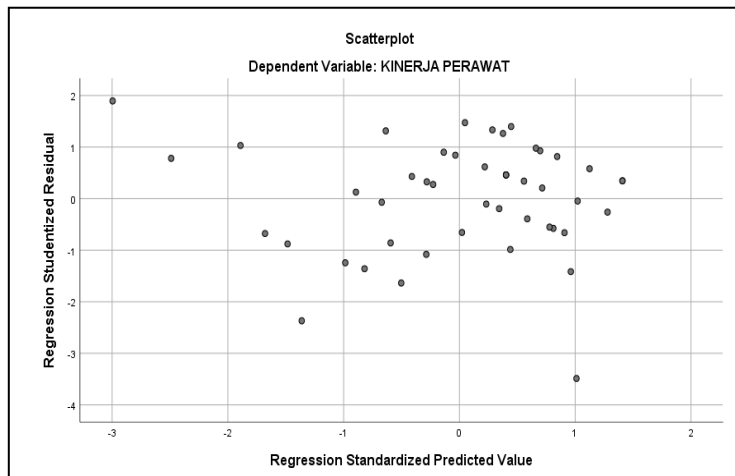


| | | | | | | | |
|-------------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| MOTIVASI KERJA | ,327 | ,134 | ,488 | 2,433 | ,019 | ,339 | 2,952 |
| INSENTIF | ,018 | ,167 | ,040 | ,105 | ,916 | ,115 | 8,680 |
| DISIPLIN | ,125 | ,209 | ,233 | ,597 | ,554 | ,110 | 9,057 |

Pada Tabel dilihat a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT 8 dapat dilihat bahwa nilai VIF besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

4.6. Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 13,111 | 2,183 | | 6,007 | ,000 |
| GAYA KEPEMIMPINAN | ,258 | ,117 | ,354 | 2,204 | ,033 |
| MOTIVASI KERJA | ,327 | ,134 | ,488 | 2,433 | ,019 |
| INSENTIF | ,218 | ,167 | ,340 | 2,105 | ,016 |
| DISIPLIN | ,125 | ,209 | ,233 | 2,597 | ,044 |

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber: Output SPSS (2023)

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas yang diperoleh konstanta sebesar 13.111. Hal ini berarti bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja nilainya konstan maka kinerja karyawan nilainya sebesar 13.111.
2. Variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.258, artinya bahwa peningkatan 1% variabel gaya kepemimpinan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0.258.
3. Variabel motivasi sebesar 0,327, artinya bahwa peningkatan 1% variabel motivasi dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,327.
4. Variabel insentif sebesar 0,018, artinya bahwa peningkatan 1% variabel insentif dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,018.
5. Variabel disiplin sebesar 0,125, artinya bahwa peningkatan 1% variabel disiplin dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,125.

4.7. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)



Sebelum pengambilan keputusan secara parsial, terdapat prosedur penentuan t tabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t (a:2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05:2 : 47-5-1) \\
 &= t (0,025 ; 41) \\
 &= t (2.020)
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- n= Sampel
- k= Jumlah variabel (bebas dan terikat)
- a= 0,05= tingkat signifikan

Tabel 11. Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 13,111 | 2,183 | | 6,007 | ,000 |
| GAYA KEPEMIMPINAN | ,258 | ,117 | ,354 | 2,204 | ,033 |
| MOTIVASI KERJA | ,327 | ,134 | ,488 | 2,433 | ,019 |
| INSENTIF | ,218 | ,167 | ,340 | 2,105 | ,016 |
| DISIPLIN | ,125 | ,209 | ,233 | 2,597 | ,044 |

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar $2.204 > 2.020$ signifikan $0.033 < 0.05$. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- b) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $2.433 > 2.020$ signifikan $0.019 < 0.05$. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- c) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk insentif sebesar $2.105 > 2.020$ signifikan $0.016 < 0.05$. Dengan demikian variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- d) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk disiplin sebesar $2,597 > 2.020$ signifikan $0.044 < 0.05$. Dengan demikian variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

4.8. Hasil Uji f

Tabel 12. Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 62,795 | 4 | 15,699 | 7,455 | ,000 ^b |
| | Residual | 88,439 | 42 | 2,106 | | |
| | Total | 151,234 | 46 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, INSENTIF

Sumber: Output SPSS (2023)

Sebelum pengambilan keputusan secara simultan, terdapat prosedur penentuan F_{tabel} menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F (k ; n - k) \\
 &= F (5 ; 47 - 5) \\
 &= F (5 ; 42) \\
 &= F (2.44)
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- n= Sampel
- k= Jumlah Variabel (bebas dan terikat)

Rumus diatas menghasilkan nilai F tabel yaitu 2.44 sesuai persentase distribusi F tabel. Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar $7,455 > F$ tabel 2.44 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad sani.



4.9. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate |
| 1 | ,644 ^a | ,415 | ,360 | 1,451 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, INSENTIF

Sumber: Output SPSS (2023)

Dari hasil uji *Adjusted R Square* diatas, berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh nilai sebesar 0,415. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat adalah sebesar 41,5%..Sedangkan sisanya 58,5 % di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini tergolong masih rendah untuk menjelaskan variabel kinerja perawat di RSUD Muhammad Sani.

4.10. Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji t gaya kepemimpinan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar $1.204 > 2.020$ signifikan $0.063 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian gaya kepemimpinan memiliki peran penting terhadap kinerja perawat di RSUD Muhammad Sani. Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa kepemimpinan seorang pimpinan di rumah sakit tersebut berdampak terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Kurniawan (2020), Wahyono (2021), dan Wijayanto (2019) yang menghasilkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ningsih (2019) yang menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $2.433 > 2.020$ signifikan $0.019 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian motivasi kerja memiliki peran penting terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat. begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka tingkat kinerja perawat akan menurun. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, akan memberikan pelayanan kesehatan yang semakin baik.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang di lakukan Kurniawan (2020), Munfarid (2021), dan Ningsih (2019), wahyono (2021), dan Wijayanto (2019) yang menghasilkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk insentif sebesar $2.105 > 2.020$ signifikan $0.016 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian motivasi kerja memiliki peran penting terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

Hubungan antara insentif terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa semakin tinggi insentif maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat. begitupun sebaliknya, semakin rendah insentif maka tingkat kinerja perawat akan menurun. Dengan adanya insentif yang sesuai, akan mendukung dan memberi semangat perawat untuk bekerja dan memberikan pelayanan yang semakin baik peada pasien di rumah sakit tersebut.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyono (2021), Kurniawan (2020) yang menghasilkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk disiplin sebesar $2,597 > 2.020$ signifikan $0.044 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian motivasi kerja memiliki peran penting terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

Hubungan antara disiplin terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa semakin disiplin perawat dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat. begitupun sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan perawat maka tingkat kinerja perawat akan menurun. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan memberikan kinerja yang semakin baik di rumah sakit tersebut.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang di lakukan Kurniawan (2020), dan Ningsih (2019), wahyono (2021), dan Wijayanto (2019) yang menghasilkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji f atau secara simultan dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 7,455 sedangkan nilai F tabel 2,44, artinya nilai Fhitung lebih besar dari nilai ftabel dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Muhammad Sani.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari SPSS 26, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 5) Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Daftar Pustaka

- Hengky. 2022. Fundamental of human resource management. Fundamental of Human Resource Management. American research institute for policy development. Triguna Economic school.
- Hasibuan P. 2016. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area. Doctoral dissertation. Universitas Negeri Medan.
- Jufrizen. 2017. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Komsahril, R. (2018). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: Gramedia Widiar Sarana OIIndonesia.
- Kurniawan, RP. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Munfarid, UB. 2021. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021. Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Nafrihal, A. (2019). “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasional Mapolda Aceh”. Jurnal Manajemen, 2(1), 52-67.
- Ningsih, DW. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi, Dan Disiplin, Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Brigdjen H. Hasan Basry Kalimantan Selatan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 9.
- Rahayu S. 2019. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Astra International Tbk–Tso Kapuk. Mpu Procuratio, 1(1 April), 124-132.
- Rifai Z, Veithzal, dkk. 2014. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta:Raja Grafindo Jakarta
- Sugiyono D. 2016. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno S, Sunarsi D. 2019. The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. Jurnal Ad'ministrare, 6(2), 187-196.
- Wahyono, FEFS. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria. Cilacap. STIE Muhammadiyah Cilacap.
- Wijayanto. 2021. Optimalisasi kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja. Pasuruan. CV Penerbit Qiara Media.



Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Pemasaran Digital Terhadap Keputusan Nasabah Pada PT Bank Mega Tbk Cabang Parepare

Naulya Dwi Putri¹, Pandi Putra²,

naulyadwiputri5@gmail.com¹, fandyamsir89@gmail.com²

^AMahasiswa Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada1, Jl. Latasakka, Parepare 91123, Indonesia

^BDosen Institut Andi Sapada, Jl. Muhammadiyah, Parepare, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas produk, harga dan digital marketing secara parsial dan simultan terhadap keputusan nasabah pada Bank Mega Kota Parepare.

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, angket, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Penentuan sampel ditentukan dengan sampling jenuh (sensus) dan diperoleh sebanyak 60 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Berdasarkan hasil uji t yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan thitung variabel kualitas produk (X1) sebesar 1,619 pada sig 0,111 > 0,05 berarti kualitas produk tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan nasabah pada Bank Mega Kota Parepare. Sedangkan Berdasarkan hasil uji t yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan thitung variabel harga (X2) 3,688 pada sig 0,001 < 0,05 berarti harga memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian. (2) Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai Fhitung sebesar 20,241 dengan sig 0,000 < 0,05, artinya bahwa variabel kualitas produk, harga dan pemasaran digital berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian. Kualitas produk, harga dan pemasaran digital memiliki pengaruh pada keputusan pembelian sebesar 52% hal ini dibuktikan dengan hasil uji determinasi di mana nilai R square sebesar 520. Dan sisanya sebanyak 48% di pengaruhi oleh unsur atau variabel yang tidak di teleti dalam penelitian ini seperti citra merek, kualitas pelayanan, kemudahan, fitur, kepercayaan, dan sebagainya.

Kata kunci: Kualitas Produk, Harga, Pemasaran Digital, Keputusan pembelian.

1. Pendahuluan

Lembaga perbankan sebagai salah satu instrumen penting dalam sistem ekonomi modern. Tidak ada satupun negara modern yang menjalankan kegiatan ekonominya tanpa melibatkan lembaga perbankan. Sektor perbankan merupakan bentuk jasa dalam bidang bisnis dan sebagai salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam menunjang kelancaran pembangunan nasional. Kegiatan pemerintah dalam melakukan pembangunan tidak terlepas dari keberhasilan kinerja dunia perbankan untuk menghimpun dana dari masyarakat.

Melihat dari fungsi utama sebuah bank sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Menabung di bank tidak hanya akan memberikan keuntungan jangka panjang saja, tetapi menabung juga akan memberikan banyak kelebihan dari segi fasilitas yang diberikan tiap bank.

Penelitian ini berfokus pada Bank Mega Cabang Parepare. Sebagaimana Bank Mega adalah perusahaan Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Bank ini berbasis di Jakarta dan merupakan bagian dari CT Corp. Bank Mega didirikan pada tanggal 15 April 1969, Direktur utamanya saat ini adalah Kostaman Thayib.

Menjadi nasabah bank memberikan banyak manfaat untuk segi finansial seseorang. Bank bisa membantu nasabah dalam mengelola keuangan, menabung dengan aman, bahkan mengajukan pinjaman untuk keperluan tertentu. Bank Mega juga menjadi bank yang populer karena berbagai produk dan keunggulannya yang menarik.

Fenomena masalah terkait Variabel produk yang terjadi pada PT. Bank Mega, Tbk Cabang Parepare ialah kurangnya masyarakat Parepare tertarik menggunakan produk tabungan pada Bank Mega dikarenakan banyaknya bank swasta di Kota Parepare.

Fenomena masalah terkait Variabel harga yang terjadi pada PT. Bank Mega, Tbk Cabang Parepare ialah informasi yang di dapatkan masyarakat Parepare terkait dana administrasi dan dana pembukaan tabungan awal yang terbilang tinggi sehingga calon nasabah berfikir untuk memilih menabung pada Bank Mega.

Fenomena masalah terkait Variabel promosi yang terjadi pada PT. Bank Mega, Tbk Cabang Parepare ialah pemasaran yang dilakukan belum optimal. Program promosi yang dilakukan PT. Bank Mega, Tbk Cabang Parepare dengan memberikan penawaran produk secara langsung dan mengadakan promosi saat ada event, bentuk promosi ini memberikan dampak positif kepada konsumen sehingga mereka lebih mengenal dan dapat menentukan pilihan jenis tabungan.

¹ Corresponding author.

E-mail address: naulyadwiputri@gmail.com (First Author)

Fenomena masalah terkait Variabel kepercayaan yang terjadi pada Bank Mega cabang Parepare ialah kurangnya rekomendasi dari orang terdekat yang telah menabung pada Bank Mega cabang Parepare sehingga merasa tidak yakin atas keamanan yang ditawarkan.

Fenomena masalah terkait Variabel keputusan pembelian yang terjadi pada PT. Bank Mega, Tbk Cabang Parepare ini biasanya dari sisi nasabah sendiri yang masih ragu, baik dari segi produk, harga, promosi yang ditawarkan kepada nasabah serta kepercayaan yang kurang akibat tidak ada rekomendasi dari orang terdekat yang telah menabung di Bank Mega.

Tinjauan Pustaka

2.1. Pemasaran

Definisi menurut Harper W (2000) dalam (Bakhtiar, 2018) bahwa pemasaran adalah “suatu proses sosial yang melibatkan kegiatan-kegiatan penting yang memungkinkan individu dan perusahaan mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan melalui pertukaran dengan pihak lain dan untuk mengembangkan hubungan pertukaran”. Definisi ini menjelaskan bahwa pemasaran merupakan proses kegiatan usaha untuk melaksanakan rencana strategi yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan konsumen melalui pertukaran dengan pihak lain.

2.2. Kualitas Produk

Menurut (Putra, 2021) kualitas produk adalah segala sesuatu yang dapat kita tawarkan oleh produsen yang untuk diperhatikan, dapat digunakan, dibeli dan juga dapat dikonsumsi oleh konsumen maupun produsen sesuai dengan kebutuhan konsumen tertentu.

2.3. Indikator Kualitas Produk

Kualitas produk memiliki indikator yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik dari suatu produk. Menurut David Garvin dalam Tjiptono (2016:134) dalam (Syafriada & Putra, 2023) kualitas produk memiliki delapan indikator sebagai berikut:

1. Kinerja (*Performance*), merupakan karakteristik operasi pokok dari produk inti yang dibeli.
2. Fitur atau ciri tambahan (*Features*) yaitu karakteristik sekunder atau pelengkap.
3. Reliabilitas (*Reliability*) yaitu kemungkinan kecil akan mengalami kerusakan atau gagal dipakai.
4. Kesesuaian dengan spesifikasi (*conformance to specifications*), yaitu sejauh mana karakteristik desain dan operasi memenuhi standar – standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
5. Daya tahan (*Durability*) yaitu berkaitan dengan berapa lama produk tersebut dapat digunakan.
6. Kemudahan reparasi (*serviceability*) meliputi kecepatan, kompetensi, kenyamanan, kemudahan produk untuk direparasi serta penanganan keluhan secara memuaskan.
7. Estetika atau desain produk (*product design*) yaitu daya tarik produk terhadap panca indera.
8. Persepsi terhadap kualitas (*perceived quality*) yaitu citra dan reputasi produk serta tanggung jawab perusahaan terhadapnya.

2.4. Harga

Menurut Kotler dan Armstrong (2018) dalam (Bakhtiar, 2018) Dalam arti yang sempit harga (price) adalah jumlah yang ditagihkan atas suatu produk atau jasa, lebih luas lagi harga adalah jumlah semua nilai yang diberikan oleh pelanggan untuk mendapatkan keuntungan dari memiliki atau menggunakan suatu produk atau jasa.

2.5. Indikator Harga

Menurut Kotler dan Armstrong terjemahan (Pramudita et al., 2022), didalam variabel harga ada beberapa unsur kegiatan utama harga yang meliputi daftar harga, diskon, potongan harga, dan periode pembayaran. Menurut Kotler dan Armstrong terjemahan Sabran (2012:278), ada empat indikator harga yaitu:

1. Keterjangkauan harga
2. Kesesuaian harga dengan kualitas produk
3. Daya saing harga
4. Kesesuaian harga dengan manfaat

2.6. Pemasaran Digital

Pemasaran digital adalah kegiatan pemasaran termasuk *branding* yang menggunakan berbagai media berbasis web seperti *blog*, *website*, *e-mail*, *adwords*, ataupun jejaring sosial (Tijjang, 2022) (Sanjaya dan Tarigan. 2009:47). Menurut Kotler dan Keller (2016:642) bagian penting dari pemasaran digital adalah media sosial. Media sosial adalah sarana bagi konsumen untuk berbagi atau menyampaikan teks, gambar, audio, dan informasi video dengan satu sama lain dan dengan perusahaan dan sebaliknya. Media sosial memungkinkan pemasar untuk mendengarkan masukan dari konsumen dan kehadiran konsumen secara online.

2.7. Indikator Pemasaran Digital

Adapun indikator dikital marketing dari sisi promosi sebagai bagian dari bauran pemasaran (4Ps) menurut Ryan dan Jones (2009:32-33) yaitu:

1. Website
Website adalah penghubung dengan dunia digital secara keseluruhan dan mungkin bagian yang paling penting dalam keseluruhan strategi pemasaran digital, dimana kegiatan online akan terarah langsung ke calon konsumen.
2. Optimasi Mesin Pencari (*search engine optimation*)
Salah satu bagian penting dari website adalah SEO (*search engine optimation*) atau proses pengaturan konten dari website agar mudah ditemukan oleh pengguna internet yang sedang mencari konten yang relevan dengan yang ada di website, dan juga menyajikan konten agar dapat dengan mudah di temukan oleh mesin – mesin pencari.
3. Periklanan Berbayar klik pencarian berbayar (*PPC advertising*)
Periklanan PPC (*pay per click*) memungkinkan pemasar membeli halaman hasil pencarian internet berdasarkan kata kunci dan kalimat yang dipilih.
4. Pemasaran Afiliasi dan Kemitraan Strategis (*affiliate marketing and strategic partnership*)
Kegiatan bermitra dengan organisasi/perusahaan lain dan website – website untuk mencapai keuntungan bersama dari sebuah kerjasama untuk mempromosikan produk atau layanan.
5. Hubungan Masyarakat Online (*Online public relation*)
Menggunakan saluran komunikasi online seperti *press release*, sindikasi artikel, dan blog untuk menciptakan persepsi positif atas merek dan untuk menempatkan organisasi/perusahaan sebagai pihak yang berwenang di bidang tertentu.
6. Jejaring sosial (*social network*)
Sebuah peluang pemasaran, namun saat ini belum ada seseorang yang bisa menawarkan system periklanan dengan sangat fokus ke kelompok masyarakat yang sangat kecil atas dasar informasi profil yang didapatkan dari situs – situs jejaring sosial.
7. E-mail pemasaran (*e-mail marketing*)
Surat elektronik masih menjadi alat yang penting untuk kegiatan pemasaran digital yang dikirimkan dengan tujuan untuk menjaga hubungan antara konsumen yang sudah ada maupun calon konsumen yang bersedia menerima informasi lewat e-mail.
8. Manajemen hubungan pelanggan (*customer relationship management*)
Menjaga konsumen yang sudah ada dan membangun kerjasama yang saling menguntungkan dengan mereka adalah salah satu elemen penting dari kegiatan pemasaran digital.

2.8. Keputusan Nasabah

Keputusan nasabah adalah tindakan dari konsumen untuk mau membeli atau tidak terhadap produk. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk atau jasa, biasanya konsumen selalu mempertimbangkan kualitas, harga dan produk sudah dikenal oleh masyarakat (menurut Kotler, 2012:184) dalam (Syafri & Putra, 2023).

2.9. Indikator Keputusan Nasabah

Ada enam indikator keputusan nasabah menurut Kotler dan Keller (2012:161) dalam (Tijang & Rahmawati, 2021) yaitu:

1. Pemilihan Produk (*Product Choice*)
Konsumen menentukan produk mana yang akan dibeli, konsumen akan membeli produk yang memiliki nilai. Perusahaan harus mengetahui produk seperti apa yang diinginkan oleh konsumen.
2. Pemilihan Merk (*Brand Choice*)
Konsumen harus menentukan merek mana yang akan dibeli, setiap merek memiliki perbedaan – perbedaan tersendiri. Dalam hal ini perusahaan harus mengetahui bagaimana konsumen memilih sebuah merek.
3. Pemilihan Saluran Pembelian (*Dealer Choice*)
Konsumen harus mengambil keputusan tentang penyalur mana yang akan dikunjungi, setiap konsumen berbeda – beda dalam hal menentukan penyalur, dapat disebabkan karena faktor lokasi yang dekat, harga yang murah, persediaan barang yang lengkap, kenyamanan berbelanja dan keleluasaan tempat.
4. Penentuan Waktu Pembelian (*Purchase Timing*)
Keputusan konsumen dalam pemilihan waktu pembelian dapat berbeda – beda. Oleh Karena itu perusahaan harus mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi keputusan konsumen dalam penentuan waktu pembelian. Dengan demikian perusahaan dapat mengatur waktu produksi dan kegiatan pemasarannya.
5. Jumlah Pembelian
Konsumen dapat mengambil keputusan tentang seberapa banyak produk yang akan dibelinya pada suatu saat. Pembelian yang dilakukan mungkin lebih dari satu jenis produk. Dalam hal ini perusahaan harus mempersiapkan banyaknya produk sesuai dengan keinginan yang berbeda – beda dari para pembeli.
6. Metode Pembayaran
Konsumen dapat mengambil keputusan tentang metode pembayaran yang akan dilakukan dalam pengambilan keputusan konsumen menggunakan produk atau jasa. Saat ini keputusan pembelian tidak hanya dipengaruhi oleh aspek budaya, lingkungan dan keluarga, keputusan pembelian juga dipengaruhi oleh teknologi yang digunakan dalam transaksi pembelian sehingga memudahkan konsumen untuk melakukan transaksi dimana saja.

Metode dan Bahan Penelitian

2.10. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah nasabah Bank Mega Kota Parepare. Menurut Sugiyono (2012:81) dalam buku metode penelitian manajemen sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu generasi milenial dimana menurut Yuswohady dalam artikel *Milennial Trends* (2016) generasi milenial adalah generasi yang lahir dalam rentang waktu awal tahun 1980 hingga tahun 2000. Dalam penelitian ini, sampel menggunakan pendekatan *Roscoe*. Roscoe mengatakan bahwa bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda misalnya) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang di teliti (Sugiyono, 2010:130). Dalam penelitian ini peneliti memiliki 4 variabel yaitu 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, maka jumlah anggota sampel yang di ambil adalah $15 \times 4 = 60$ responden. Dalam penelitian ini 60 orang yang dipilih menjadi responden yang dapat mewakili populasi yang menjadi pengguna Bank Mega Kota Parepare.

2.11. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 4 teknik penelitian yaitu:

1. Observasi
Menurut Sugiyono (2014:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.
2. Wawancara
Menurut Sugiyono (2014:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu.
3. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2005:162) kuesioner merupakan teknik pengambilan yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden.
4. Dokumentasi
Menurut Sugiyono (2014:240) dokumentasi catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya – karya monumental dari seorang.

2.12. Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang menunjukkan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2002:135) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner maupun untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2002:132) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel . Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran sekali saja yaitu mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) Analisis linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai faktor predictor dimanipulasi Analisis Regresi Linier Berganda berujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk, harga dan pemasaran digital terhadap keputusan pembelian

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2014:213) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2014:96). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model signifikansi yang akan digunakan untuk uji F dapat dilihat dari table anova yang berfungsi untuk melihat pengaruh semua variabel dependen.

Hasil dan Diskusi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Kualitas Produk (X1) | X1.1 | 0,746 | 0,254 | Valid |
| | X1.2 | 0,767 | 0,254 | Valid |
| | X1.3 | 0,646 | 0,254 | Valid |
| | X1.4 | 0,725 | 0,254 | Valid |
| | X1.5 | 0,824 | 0,254 | Valid |
| | X1.6 | 0,707 | 0,254 | Valid |
| | X1.7 | 0,877 | 0,254 | Valid |
| | X1.8 | 0,788 | 0,254 | Valid |
| Harga (X2) | X2.1 | 0,764 | 0,254 | Valid |
| | X2.2 | 0,855 | 0,254 | Valid |
| | X2.3 | 0,813 | 0,254 | Valid |
| | X2.4 | 0,846 | 0,254 | Valid |
| Pemasaran Digital (X3) | X3.1 | 0,666 | 0,254 | Valid |
| | X3.2 | 0,710 | 0,254 | Valid |
| | X3.3 | 0,718 | 0,254 | Valid |
| | X3.4 | 0,693 | 0,254 | Valid |
| | X3.5 | 0,639 | 0,254 | Valid |
| | X3.6 | 0,700 | 0,254 | Valid |
| | X3.7 | 0,694 | 0,254 | Valid |
| | X3.8 | 0,800 | 0,254 | Valid |
| Keputusan Pembelian (Y) | Y.1 | 0,775 | 0,254 | Valid |
| | Y.2 | 0,832 | 0,254 | Valid |
| | Y.3 | 0,855 | 0,254 | Valid |
| | Y.4 | 0,872 | 0,254 | Valid |
| | Y.5 | 0,727 | 0,254 | Valid |
| | Y.6 | 0,728 | 0,254 | Valid |

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Alpha | Keputusan |
|---------------------|-------------|-----------|
| Kualitas Produk | 0,891 | Reliabel |
| Harga | 0,828 | Reliabel |
| Pemasaran Digital | 0,847 | Reliabel |
| Keputusan Pembelian | 0,885 | Reliabel |

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | .986 | .416 | | 2.368 | .021 |
| | Kualitas Produk | .208 | .128 | .224 | 1.619 | .111 |
| | Harga | .431 | .117 | .442 | 3.688 | .001 |
| | Pemasran Digital | .164 | .144 | .159 | 1.141 | .259 |

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian



Table 4. Uji Parsial (Uji t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .986 | .416 | | 2.368 | .021 |
| | Kualitas Produk | .208 | .128 | .224 | 1.619 | .111 |
| | Harga | .431 | .117 | .442 | 3.688 | .001 |
| | Pemasaran Digital | .164 | .144 | .159 | 1.141 | .259 |

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Dari tabel diatas output SPSS nilai thitung kualitas produk (X1) sebesar 1,619 pada sig 0,111 > 0,05 berarti kualitas produk tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian, sementara thitung harga (X2) 3,688 pada sig 0,001 < 0,05 berarti harga memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian dan thitung pemasaran digital (X3) sebesar 1,141 pada sig 0,259 > 0,05 berarti pemasaran digital tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel kualitas produk dan pemasaran digital tidak berpengaruh secara parsial terhadap keputusan pembelian dan harga memiliki pengaruh secara parsial terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 10.415 | 3 | 3.472 | 20.241 | .000 ^b |
| Residual | 9.605 | 56 | .172 | | |
| Total | 20.020 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Pemasaran Digital, Harga, Kualitas Produk

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .721 ^a | .520 | .495 | .41415 |

a. Predictors: (Constant), Pemasaran Digital, Harga, Kualitas Produk

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, di ketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,520 atau sama dengan 52%, angka tersebut berarti bahwa variabel kualitas produk (X1), harga (X2) dan pemasaran digital (X3) berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian (Y) sebesar 52%, sedangkan sisanya (100% - 52% = 48%) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini dimaksudkan penulis agar dapat mengetahui apakah kualitas produk, harga dan pemasaran digital berpengaruh terhadap keputusan. Setelah penulis memperoleh data dari responden dalam bentuk kuisioner yang telah diisi, penulis kemudian mengolah data tersebut dengan aplikasi SPSS versi 24 maka diperoleh data sebagai berikut:

Kualitas produk dan pemasaran digital tidak berpengaruh secara parsial terhadap keputusan pembelian sedangkan harga memiliki pengaruh secara parsial terhadap keputusan pembelian. Dalam penelitian ini kualitas produk tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian e-commerce Shopee, di sebabkan pada e-commerce Shopee terdapat ulasan atau rating yang akan diberikan konsumen setelah mendapatkan produk tersebut dan berdasarkan observasi peneliti pada e-commerce Shopee terdapat beberapa keluhan konsumen, termasuk perbedaan deskripsi barang seperti warna yang di pilih konsumen berbeda dengan warna yang diterima konsumen dan juga keluhan dimana gambar yang dicantumkan oleh toko di Shopee sangat berbeda dengan produk yang di terima, hal ini membuat konsumen yang akan berbelanja lebih berfikir untuk berbelanja di e-commerce Shopee. Selanjutnya Pemasaran digital juga tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada e-commerce Shopee, dalam hal ini konsumen lebih takut dengan adanya link ata website yang cenderung ke arah tipuan, dan juga banyak link atau website yang justru lebih menyusahkan konsumen untuk berbelanja seperti link yang tidak bisa terbuka atau di akses, maka dari itu konsumen lebih cenderung percaya untuk berbelanja secara offline dan juga lebih mudah. Kualitas produk, harga dan pemasaran digital berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian.

Selaku penulis mengucapkan Terima kasih kepada Rektor Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Dekan Fakultas Bisnis, Ketua Program Studi, dan rekan-rekan sejawat yang telah memberikan motivasi dan dorongan

kepada penulis untuk menyelesaikan penyusunan paper dan ikut serta dalam kegiatan seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Sains Teknologi (SINERGITEK).

Daftar Pustaka

- Bakhtiar, T. (2018). *Konsep Bauran Pemasaran dan Perilaku Konsumen*.
- Pramudita, D. T., Gunawan, N. F., Ningsih, M. C., & Adilah, R. (2022). Determinasi Kepuasan Pelanggan Dan Loyalitas Pelanggan: Harga Dan Kualitas Produk (Literature Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 424–436.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Produk Mie Sedaap. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(1), 70–76.
- Syafrida, S., & Putra, P. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Vario. *Amsir Management Journal*, 3(2), 79–90.
- Tijjang, B. (2022). An Empirical Study on the Public Views of Tourist Travel Risk and Crisis Management: A Case of South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 1(05), 60–71.
- Tijjang, B., & Rahmawati, L. (2021). Strategi Pemasaran Hubungannya Dengan Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 196–207.



Analisis Persepsi Masyarakat Terhadap Penggunaan E-Wallet Sebagai Alat Pembayaran Kaum Milenial

First Fitri¹, Pristiyono², Fadzil Hanafi Asnora³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Abstract

Tujuan penelitian antara lain menganalisis persepsi masyarakat terhadap penggunaan e-wallet sebagai alat pembayaran kaum milenial. Penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus Unknown Populations (populasi tak diketahui) dari Wibisono, maka didapatkan hasil 96 sampel, dan ditambahkan oleh peneliti menjadi 100 sampel. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji determinasi. Kesimpulan dari penelitian menjelaskan bahwa nilai produk dan persepsi keamanan secara parsial memiliki pengaruh terhadap minat pengguna e-wallet dan secara simultan kedua variabel independen tersebut juga mempengaruhi minat pengguna e-wallet. Hal ini menunjukkan bahwa variabel nilai produk dan persepsi keamanan e-wallet merupakan tolak ukur minat pengguna.

Kata Kunci: Nilai Produk, Persepsi Keamanan, Minat Pengguna.

1. Pendahuluan

Fenomena dompet digital rasanya sudah menjadi suatu hal yang wajar saat kita gunakan dalam memesan kuliner online, belanja online, pembayaran tagihan listrik, pembayaran angsuran dan lain sebagainya. Pembayaran melalui e-wallet merupakan pembayaran yang cukup memudahkan dan nyaman bagi konsumen saat ini karena konsumen tidak perlu repot-repot untuk membawa uang tunai. Definisi e-wallet menurut (Dwiantari et al., 2022) adalah layanan pembayaran yang dioperasikan dibawah regulasi keuangan dan dilakukan melalui perangkat mobile. Menurut (Bakar et al., 2020) bahwa e-wallet adalah pembayaran digital untuk transaksi yang lebih aman, tanpa uang tunai, dan efisien. Jadi konsep e-wallet dalam praktis bisnis bertujuan memberikan kemudahan bagi penggunanya.

Pesatnya penggunaan e-wallet seluruh dunia menempatkan China dan India menjadi negara tertinggi masing-masing hampir 45% dan 35% orang dewasa penggunanya, dimana pendorong utama pembayaran e-wallet ditopang oleh transaksi ecommerce dimana China dan India merupakan negara yang masyarakatnya dominan menggunakan mobile (The Top Countries for Digital Wallet Use - Insider Intelligence Trends, Forecasts & Statistics, 2022) sementara negara Indonesia menurut data tersebut belum masuk 10 besar pengguna e-wallet. Lainnya menurut sumber (Muhammad, 2023) terdapat beragam metode pembayaran dalam berbelanja online yang disediakan oleh ecommerce dan metode pembayaran e-wallet meningkat pada tahun 2023 mencapai persentase 60,9% dibandingkan metode pembayaran lainnya.

Permasalahan yang mendukung penelitian ini tentunya selain dari berbagai rujukan penelitian yang menjelaskan e-wallet sebagai metode pembayaran yang paling digandrungi saat berbelanja online, maka fokus pengembangan penelitian ini menganalisis kembali persepsi masyarakat terutama kaum milenial terhadap penggunaan e-wallet. Menurut (Umaroh & Nainggolan, 2023) dari hasil penelitiannya masih terdapat masyarakat yang kurang percaya dan kurang aman untuk menyimpan atau bahkan menggunakan uangnya melalui dompet digital. Ancaman e-wallet di masa depan semakin tiada batasnya transaksi ekonomi dan hilangnya batasan wilayah ekonomi serta konsumtifnya masyarakat menggunakan e-wallet (Inggiharti, 2020). Dampak negatif penggunaan e-wallet dikhawatirkan adalah belum adanya regulasi yang kuat, maka sistem keamanan dalam e-wallet akan semakin dapat dipercaya sehingga dapat menurunkan tingkat keresahan pengguna (Vernando et al., 2022).

Dalam menguatkan permasalahan penelitian ini, penulis berupaya menampilkan berbagai literature yang benar-benar mendukung penelitian diantaranya menurut (Alif & Pratama, 2014) kerentanan dari sisi pengguna meliputi kecerobohan ketika memvalidasi konten dari email, wa, sms dan tautan URL lainnya karenanya perlu adanya pemahaman tentang kesadaran keamanan menggunakan e-wallet. Lain halnya menurut (Bodhi & Tan, 2022) menurutnya Peraturan Menkominfo dan Bank Indonesia dapat menjamin data pribadi seseorang mesti dilindungi dalam transaksi bisnis digital termasuk penggunaan ewallet. Tentu dengan adanya literature-literature yang dirujuk tersebut memberikan informasi dan data yang cukup kuat untuk menggambarkan posisi penggunaan e-wallet dimasa sekarang ini terutama pada kaum milenial. Dari analisis tersebut ditetapkanlah tujuan penelitian antara lain menganalisis persepsi masyarakat terhadap penggunaan *ewallet* sebagai alat pembayaran kaum milenial.

2. Landasan Teori

2.1 Nilai Produk

Penggunaan e-wallet dalam berbagai aplikasi e-commerce atau belanja online harus dapat didukung oleh kualitas baik dari segi keunggulan dan kelemahan. Maka nilai produk yang dimaksud oleh pada penelitian ini yakni gambaran masyarakat terkait model pembayaran e-wallet. Menurut (Yotan et al., 2022) nilai produk sebagai pengkajian menyeluruh manfaat suatu produk yang didasarkan pada persepsi pelanggan atas apa yang diterima. Menurut (Arunrangsiwed, 2021) nilai produk adalah konsekuensi setelah konsumen menimbang antara manfaat yang dirasakan dan risiko yang dirasakan.

¹ Corresponding author.

E-mail address: fitri121820@gmail.com (First Author)



Persepsi ini mungkin dihasilkan oleh penggunaan aktual, dan terkadang bercampur dengan pengaruh sosial seperti pujian dan kekaguman dari teman sebaya atau keluarga. Menurut (Rizan & Arrasyid, 2008) bahwa nilai produk (product value) dapat dirasakan oleh konsumen sewaktu konsumen membandingkan antara kinerja produk yang berdasarkan utilitasnya dengan biaya yang dikeluarkan (acquisition cost), seperti finansial, psikologis, dan upaya untuk mendapatkan produk tersebut. Indikator nilai produk yakni fungsional, sosial, afektif, epistemik, estetika, hedonis, situasional, dan holistik, situasional, dan holistic (Hriiyiphro Kayina, 2017).

2.2 Persepsi Keamanan

Keamanan dalam bertransaksi e-wallet diperlukan sebagai bentuk perlindungan terhadap sebuah ancaman yang menciptakan keadaan, kondisi atau peristiwa yang berpotensi yang menjadi masalah. Maka dari itu, keamanan dalam metode pembayaran e-wallet perlu untuk dikaji kembali. Menurut (Efendi & Rahmiati, 2020) keamanan dipersepsikan sebagai persepsi konsumen pada keamanan dalam bertransaksi menggunakan e-wallet. Lain halnya menurut (Desky et al., 2022) persepsi keamanan adalah derajat keyakinan seseorang bahwa teknologi yang digunakan untuk mengirimkan informasi yang sensitif seperti data konsumen dan data transaksi finansial terjamin keamanannya. Sementara itu, persepsi keamanan menurut (Handoyono & Leiwakabessy, 2021) dalam e-wallet terdapat dua parameter yakni jaminan keamanan dan kerahasiaan data. Jaminan keamanan berupa perlindungan konsumen dalam transaksi online dan jaminan data menyangkut agar data tidak tersebar. Menurut (Fahmi, 2018) indikator persepsi keamanan adalah confidential, integrity dan availability.

2.3 Minat Pengguna

Kemunculan e-wallet sebagai alternatif pembayaran digital memancing dan mendorong konsumen untuk melakukan sesuatu. Menurut (Fatonah & Hendratmoko, 2020) bahwa minat sesuatu yang timbul setelah menerima rangsangan dari produk yang dilihatnya, kemudian timbul ketertarikan untuk mencoba produk tersebut dan akhirnya timbul keinginan untuk membeli dan dapat memiliki produk tersebut. Menurut (Widodo, 2021) bahwa minat adalah Niat yang dimiliki pengguna dapat berguna dalam memahami bagaimana sikap pengguna hingga dapat mempengaruhi perilaku aktual para penggunanya. Menurut (Ahmad Fahri Syaifuddin Kurnia Rahman, 2022) bahwa minat dapat diartikan sebagai sebuah ketertarikan seseorang yang dijadikan dasar pertimbangan sebelum melakukan suatu tindakan atau pengambilan keputusan. Minat yang dimiliki seseorang terhadap suatu objek tertentu dapat diketahui ketika objek itu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan seseorang tersebut. Indikator minat pengguna adalah dorongan yang muncul dari dalam individu, motif sosial, dan faktor emosional (Soraya, 2015).

3. Research Method and Materials

Populasi adalah wilayah generalisasi yang tersusun dari objek serta subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti guna dikaji serta selanjutnya diambil kesimpulannya. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Januari 2023 sampai dengan April 2023, dimana sampel yang dituju adalah kaum milenial yang berdomisili di Kabupaten Labuhanbatu sekitarnya dengan teknik pengambilan sampling purposive yaitu pengambilan sampel dengan mempertimbangkan atau kriteria yakni pernah menggunakan e-wallet yang sedang berkembang. Maka pengambilan sampling mengacu pada teori (Sucipto et al, 2021) penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus *Unknown Populations* (populasi tak diketahui) dari Wibisono, maka didapatkan hasil 96 sampel, dan ditambahkan oleh peneliti menjadi 100 sampel. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Dalam penelitian bersifat positif sehingga menggunakan skala likert poin lima dengan masing-masing nilai: 5 untuk jawaban sangat setuju (SS), 4 untuk jawaban setuju (S), 3 untuk jawaban netral (N), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Teknik analisis data antara lain: 1) Uji asumsi klasik dilakukan melalui 3 uji yaitu uji multikolinearitas, uji hetroskedastisitas dan uji normalitas; 2) Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji determinasi.

4. Results and Discussion

4.1 Profil Responden

Dari hasil pengolahan kuisisioner diperoleh profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

Tabel 1. Profil Responden

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi |
|-----|-----------------|-----------|
| 1 | Laki - laki | 46 |
| 2 | Perempuan | 54 |
| No. | Usia | Frekuensi |
| 1 | 13-15 tahun | 17 |
| 2 | 16-18 tahun | 45 |
| 3 | 19-21 tahun | 19 |
| 4 | 21 tahun keatas | 19 |

| No. | Pendidikan | Frekuensi |
|-----|------------|-----------|
| 1 | Diploma | 31 |
| 2 | Sarjana | 16 |
| 3 | SMA | 23 |
| 4 | SMP | 30 |

| No. | Jenis E-Wallet | Frekuensi |
|-----|----------------|-----------|
| 1 | Dana | 21 |
| 2 | Gopay | 8 |
| 3 | LinkAja | 8 |
| 4 | OVO | 19 |
| 5 | Shopeepay | 44 |

| No. | Top Up E-Wallet | Frekuensi |
|-----|------------------|-----------|
| 1 | Internet Banking | 13 |
| 2 | Mobile Banking | 5 |
| 3 | Transfer bank | 5 |
| 4 | Via minimarket | 77 |

| No. | Keperluan E-Wallet | Frekuensi |
|-----|---------------------|-----------|
| 1 | BPJS | 12 |
| 2 | Food | 41 |
| 3 | Lainnya | 9 |
| 4 | Paket Data | 8 |
| 5 | PLN | 11 |
| 6 | Pulsa | 11 |
| 7 | Transportasi Online | 6 |
| 8 | TV Kabel | 2 |

Sumber: Data diolah, 2023

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dengan tiga pendekatan yang diuraikan sebagai berikut:

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data pada asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan pendekatan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) > 0,05 maka distribusi adalah normal.
2. Apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) < 0,05 maka distribusi adalah tidak normal.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini memperlihatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas Data

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.6765757589 |
| | Absolute | .083 |
| Most Extreme Differences | Positive | .053 |
| | Negative | -.563 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .573 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .534 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2023.

Hasil pengujian statistic *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas menunjukkan bahwa bagian Asymp.Sig memiliki nilai sebesar 0,534. Apabila dilakukan perbandingan maka nilai Asymp.Sig (0,974) > 0,05 artinya data memiliki distribusi normal dan memenuhi syarat.

4.4 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) sebagai berikut:

1. Apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Apabila nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil pengujian model regresi yang diperoleh dalam menguji multikolinearitas antara lain:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

| | Model | Collinearity Statistics | |
|---|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | | |
| 1 | Nilai Produk | .570 | 1.203 |
| | Persepsi Keamanan | .672 | 1.029 |

Sumber: Output SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 2 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel independen tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF semua variabel juga tidak lebih dari 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen terdiri dari Sikap, Profesionalisme, Integrasi dan Kompetensi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan uji gletser dibawah ini:

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas Pendekatan Uji Gletser

| | Model | t | Sig. |
|---|-------------------|--------|------|
| | (Constant) | 1.365 | .018 |
| 1 | Nilai Produk | -0.561 | .449 |
| | Persepsi Keamanan | -1.476 | .134 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan data diatas memperlihatkan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan pendekatan uji gletser diperoleh nilai Sig (signifikansi) semua variabel independen nilai produk dan persepsi keamanan memiliki nilai Sig > nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan jika model regresi heteroskedastisitas terpenuhi dan memenuhi syarat uji asumsi klasik.

4.6 Persamaan Linier Regresi Berganda

Hasil perolehan persamaan analisis linier berganda pada penelitian ini, dapat dilihat dibawah:

Tabel 5. Analisis Linier Berganda

| | Model | Unstandardized Coefficients | |
|---|-------------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| | (Constant) | 3.221 | 1.523 |
| 1 | Nilai Produk | .152 | .062 |
| | Persepsi Keamanan | .240 | .071 |

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan analisis linier berganda antara lain:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,221 + 0,152X_1 + 0,240X_2$$

4.7 Koefisien Determinansi (R²)

Pada bagian ini akan disajikan hasil koefisien determinansi (R²) dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinansi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|

| | | | | |
|---|-------------------|------|------|----------|
| 1 | .678 ^a | .349 | .512 | 1.325646 |
|---|-------------------|------|------|----------|

Sumber: Output SPSS, 2023

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,349. Artinya bahwa 34,9% minat pengguna dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari nilai produk dan persepsi keamanan. Sedangkan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam model regresi.

4.8 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Penggunaan Uji t bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan tabel dari hasil Uji t:

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

| | Model | t | Sig. |
|---|-------------------|-------|------|
| | (Constant) | 1.344 | .000 |
| 1 | Nilai Produk | 4.944 | .003 |
| | Persepsi Keamanan | 2.266 | .002 |

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji t secara parsial dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variabel nilai produk memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,944 > nilai t_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai Sig_{hitung} sebesar 0,003 < nilai Sig_{tabel} sebesar 0,050. Hal ini berarti variabel nilai produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pengguna.
2. Dari hasil Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variabel persepsi keamanan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.266 > nilai t_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai Sig_{hitung} sebesar 0,002 > nilai Sig_{tabel} sebesar 0,050. Hal ini berarti variabel persepsi keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pengguna.

4.9 Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Penggunaan Uji F bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel nilai produk dan persepsi keamanan terhadap minat pengguna. Tabel di bawah ini merupakan tabel dari hasil Uji F:

Tabel 8. Hasil Uji F (Serempak)

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| | Regression | 130.697 | 4 | 32.674 | 9.761 | .000 ^b |
| 1 | Residual | 261.110 | 78 | 3.348 | | |
| | Total | 391.807 | 82 | | | |

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 7 diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 9,761 > nilai F_{tabel} sebesar 2,490 serta nilai signifikansi F_{hitung} sebesar 0,000 < nilai F_{tabel} sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel nilai produk dan persepsi keamanan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap.

4.10 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel nilai produk secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pengguna dinyatakan hipotesis diterima.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel persepsi keamanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pengguna dinyatakan hipotesis diterima.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel nilai produk dan persepsi keamanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pengguna dinyatakan hipotesis diterima.

3. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian menjelaskan bahwa nilai produk dan persepsi keamanan secara parsial memiliki pengaruh terhadap minat pengguna e-wallet dan secara simultan kedua variabel independen tersebut juga mempengaruhi minat pengguna e-wallet. Hal ini menunjukkan bahwa variabel nilai produk dan persepsi keamanan e-wallet merupakan tolak ukur minat pengguna.

REFERENCE

- Agiviana, A. P. (2015). Analisis pengaruh persepsi, sikap, pengetahuan dan tempat kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan. *Diponegoro Journal of Management*. *Diponegoro Journal of Management*, 21–29.
- Ahmad Fahri Syaifuddin Kurnia Rahman, S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Penggunaan Qris Sebagai Metode Pembayaran Pada Masa Pandemi. *Asjif*, 1(1), 1–21.
- Alif, M. S., & Pratama, A. R. (2014). *Analisis Kesadaran Keamanan di Kalangan Pengguna E-Wallet di Indonesia*.



- Arunrangsiwed, P. (2021). META-ANALYSIS OF PERCEIVED. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies, March*.
- Bakar, N. A., Rosbi, S., & Kiyotaka, U. (2020). E-Wallet Transactional Framework for Digital Economy: A Perspective from E-Wallet Transactional Framework for Digital Economy: A Perspective from Islamic Financial Engineering. *International Journal of Management Science and Business Administration, March*. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.63.1005>
- Bodhi, S., & Tan, D. (2022). Keamanan Data Pribadi Dalam Sistem Pembayaran E-Wallet Terhadap Ancaman Penipuan Dan Pengelabuan (Cybercrime). *UNES Law Review, 4(3)*, 297–308. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v4i3.236>
- Desky, H., Murinda, R., & Razali, R. (2022). Pengaruh Persepsi Keamanan, Kualitas Informasi dan Kepercayaan terhadap Keputusan Pembelian Online. *Owner, 6(2)*, 1812–1829. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.772>
- Dwiantari, S., Permanasari, R., & Puspitasari, W. (2022). PENGGUNAAN APLIKASI E-WALLET SEBAGAI SARANA PEMBAYARAN TRANSAKSI BISNIS KULINER PADA MASA PPKM KOTA SEMARANG. *JURNAL STIE SEMARANG, 14(1)*, 44–56.
- Efendi, A., & Rahmiati, R.-. (2020). Persepsi keamanan, persepsi privasi, pengalaman serta kepercayaan terhadap belanja online. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, 9(1)*, 27–40. <https://doi.org/10.24036/jkmb.10890000>
- Estacio, D. L., & Cabrera, W. (2018). Job Attitude as a Factor on Employees Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND ANALYTICAL REVIEWS (IJRAR.ORG), September 2021*. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v3i1.254>
- Fahmi, S. (2018). Pengaruh Persepsi Keamanan dan Kepercayaan terhadap Niat Konsumen dalam Melakukan Transaksi E-Commerce, melalui Sikap sebagai Variabel Intervening. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 1(1)*, 86. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i1.21>
- Fatonah, F., & Hendratmoko, C. (2020). Menguji Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Generasi Millennial Menggunakan E-money. *Jurnal Manajemen, 12(2)*, 209–217.
- Haji, W. H., Madiistriyatno, H., & Widayati, C. C. (2021). THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT , SKILL ., *Dinastipub.Org, 2(3)*, 569–579.
- Handoyono, M., & Leiwakabessy, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan, Keamanan, Persepsi Resiko Dan Norma Subjektif Terhadap Niat Bertransaksi Online. *JABE (Journal of Applied Business and Economic), 7(4)*, 406. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i4.9496>
- HRIIYIPHRO KAYINA, S. G. (2017). *Significance of product values for an enriched retail experience. 4*.
- Inggiharti, N. (2020). Pengaruh Electronic Wallet terhadap Kegiatan Keuangan Indonesia (Perbandingan Aplikasi Electronic Wallet Milik Perusahaan Financial Technology terhadap Aplikasi Electronic Wallet milik BUMN). *University of Bengkulu Law Journal, 5(1)*, 74–88.
- Muhammad Imtiaz Subhani, Syed Akif Hasan, & Amber Osman. (2012). Not all employees are Real Professionals. *American Journal Of Scientific Research (AJSR) ISSN:1450-223X*, 45(45), 10–13. http://www.academia.edu/3082568/Not_all_employees_are_Real_Professionals
- Muhammad, N. (2023). *E-Wallet, Metode Pembayaran Digital yang Paling Banyak Digunakan Warga RI saat Belanja Online*.
- Rizan, M., & Arrasyid, H. (2008). ANALISIS ASOSIASI MEREK, NILAI PRODUK, DAN KUALITAS PELAYANAN, SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS KONSUMEN SEPEDA MOTOR DI BEKASI. *SIASAT BISNIS, 129–147*.
- Sjahrudin, H. (2020). *guru Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. December 2018*. <https://doi.org/10.31222/osf.io/6wcxj>
- Soraya, I. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Jakarta Dalam Mengakses Fortal Media Jakarta Smart City. *Jurnal Komunikasi, 6(1)*, 10–23.
- Sucipto, Adi, Ira Widyastuti, Ha Esdhona, H. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan, Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Toko Ok Elektronik Muara Bungo. *Jurnal Ekopendia, 6(1)*, 161–170. <http://journal.stkipypmbangko.ac.id/index.php/ekopendia/article/view/590/386>
- The top countries for digital wallet use - Insider Intelligence Trends, Forecasts & Statistics. (2022)*.
- Umaroh, R., & Nainggolan, D. S. (2023). Determinan Penggunaan E-Wallet pada Rumah Tangga Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Dinamika Sosial, 2*, 1–16.
- Vernando, R. F., Frederica, D., Theodora, C., Harefa, V. S., Theodora, C., Vernando, R. F., Frederica, D., Theodora, C., Harefa, V. S., Sherly, S., & Theodora, C. (2022). Tingkat Efektifitas Regulasi dan Sistem Keamanan Terhadap Penurunan Keresahan Pengguna E-wallet. *Jurnal Buana Akuntansi, 7(2)*, 179–190.
- Widodo, T. (2021). Analisis Minat Penggunaan Dompot Digital LinkAja dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM) di Bandung Analyzing the Intention to Use of Digital Wallet LinkAja with Technology Acceptance Model (TAM) Approach in Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO), 12(2)*, 134–145.
- Yotan, Y., Tampi, J., & Walangitan, O. (2022). Pengaruh Kemudahan Transaksi dan Nilai Produk Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Shopee pada Mahasiswa Fisip Unsrat. *Productivity, 3(6)*, 548.

Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Suku Cadang Pada Pt. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare

Andirwan¹, Bakhtiar Tijjang²

^AMahasiswa Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada1, Desa Lerang Kec. Lanrisang, Pinrang 91272, Indonesia
^BDosen Institut Andi Sapada, Jl. M.Arsyad, Parepare, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas produk, harga, promosi dan kepercayaan secara parsial dan simultan terhadap keputusan pembelian suku cadang pada PT. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, angket, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Penentuan sampel ditentukan dengan sampling jenuh (sensus) dan diperoleh sebanyak 50 responden. Pada penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengetahui Pengaruh Produk, Harga Promosi dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menentukan Pilihan Jenis Tabungan Pada PT. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare Cabang Parepare. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Y) pengaruh terhadap keputusan pembelian produk (X1) adalah $0,282 > 0,05$ dan nilai tHitung adalah $1,082 < \text{nilai T tabel } 1,987$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ berarti produk (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal tersebut berarti H_0 ditolak. Artinya produk tersebut tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai yang signifikansi dalam pengaruh harga (X2) terhadap keputusan pembelian (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,696 > \text{nilai t tabel sebesar } 1,987$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ menunjukkan bahwa harga (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap keputusan pembelian. Ini berarti H_0 diterima. Artinya harga berpengaruh. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai yang signifikansi berpengaruh pada promosi (X3) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah $0,046 > 0,05$ dan nilai t hitung $-2,028 < \text{nilai t tabel } 1,987$. Jika nilai signifikansi di atas $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa promosi (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini, berarti bahwa H_0 ditolak. Berarti bahwa promosi tidak memiliki pengaruh. Berdasarkan tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepercayaan (X4) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah $10,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,127 > \text{nilai t tabel } 1,987$. Dengan nilai signifikansi di atas $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini, berarti bahwa H_0 diterima. Berarti bahwa kepercayaan memiliki pengaruh. Pengujian pengaruh bersama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji-F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = $7,755 > \text{dari F tabel } = 2,71$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel strategi pemasaran yang terdiri dari produk, harga, promosi serta kepercayaan secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi keputusan pembelian pelanggan PT. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare cabang Parepare. Besarnya koefisien determinasi adalah $0,263$ atau sama dengan $26,3\%$. Angka tersebut berarti bahwa $26,3\%$ keputusan pembelian bisa dijelaskan oleh variabel produk, harga, promosi dan kepercayaan, sedangkan sisanya sebesar $73,7\%$ dapat dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang belum diteliti.

Kata kunci: Kualitas Produk, Harga, Promosi, Kepercayaan, Keputusan Pembelian.

1. Pendahuluan

Pelanggan Toyota di tanah air tersebar di seluruh provinsi bahkan hingga ke pelosok daerah. Tentu mereka harus didukung dengan layanan purna jual (after-sales) yang lengkap. Kawasan Indonesia Timur menjadi perhatian dari PT. Toyota-Astra Motor (TAM) yang mana selalu mendorong ekspansi outlet Toyota. Ekspansi ini didasari pencapaian pasar otomotif Sulawesi yang semakin meningkat. Salah satu keunggulan Toyota dihati pelanggan adalah layanan purna jual (after-sales) mencakup pemeliharaan (service) dan ketersediaan suku cadang (parts) yang lengkap dan tersebar di seluruh tanah air. Hal ini memudahkan pelanggan Toyota dalam melakukan perawatan mobil maupun saat hendak menjual kembali kendaraannya.

Spare part atau suku cadang adalah bagian krusial dari layanan purna jual (after-sales). Sebab jika suku cadang sulit diperoleh dan hanya diganti dengan bukan suku cadang asli (Toyota Genuine Parts), kendaraan yang diservis justru makin buruk kinerjanya. Selain ketersediaan suku cadang, waktu dan proses pengerjaan penggantian suku cadang juga sangat diperhatikan oleh pelanggan.

Dalam pendekatan salesman, setiap perusahaan harus memahami, menguasai, dan melaksanakan kegiatan pemasaran dalam mencapai target penjualan perusahaan. Target penjualan disini dapat berupa barang ataupun jasa, sebagai produk dari masing-masing perusahaan. Dalam pendekatan tersebut, customer disebut sebagai target kegiatan pemasaran, untuk membeli produk dari kegiatan perusahaan.

Dunia usaha saat ini menghadapi lingkungan persaingan yang kompleks dan bergejolak. Dalam lingkungan seperti ini pelanggan atau konsumen sangat menuntut (demanding), yaitu menuntut untuk memperoleh tingkat kualitas produk atau jasa yang tinggi dengan biaya yang relatif rendah. Untuk dapat bertahan dilingkungan yang bergejolak ini, sudah saatnya perusahaan untuk senantiasa memahami perilaku konsumennya. Perusahaan yang dapat melakukan identifikasi dan memahami perilaku dari pelanggan atau konsumennya terutama pertimbangan konsumen dalam melakukan keputusan pembelian, maka akan memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan.

² Corresponding author.

E-mail address: wand6364@gmail.com

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Tinjauan Pustaka

2.1 Pemasaran

Menurut Kotler (1992:14) dalam (Bakhtiar, 2018) mengatakan bahwa manajemen pemasaran adalah proses perencanaan dan pelaksanaan konsepsi, penetapan harga, promosi dan distribusi gagasan, barang dan jasa untuk menghasilkan pertukaran yang memenuhi sasaran-sasaran perorangan dan organisasi.

2.2 Produk

Pengertian produk (product) menurut Kotler & Armstrong, (2001:346) dalam (Putra & Muslimin, 2023) adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan ke pasar untuk mendapatkan perhatian, dibeli, digunakan, atau dikonsumsi yang dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan.

2.3 Indikator Produk

Menurut Tjiptono (2008:25)(Syafri & Putra, 2023), kualitas mencerminkan semua dimensi penawaran produk yang menghasilkan manfaat bagi pelanggan. Kualitas suatu produk baik berupa barang atau jasa ditentukan melalui indikator-indikator:

1. Keandalan (Reliability) probabilitas bahwa produk akan bekerja dengan memuaskan atau tidak dalam periode waktu tertentu. Semakin kecil kemungkinan terjadinya kerusakan maka produk tersebut dapat diandalkan.
2. Daya tahan (Durability) berkaitan dengan berapa lama produk tersebut dapat terus digunakan.
3. Estetika (Aesthetic) yaitu daya tarik produk. Misalnya bentuk fisik, model atau desain, warna dan sebagainya.

2.4 Harga

Menurut Rangkti (2009:94)dalam (Putra & Muslimin, 2022) persepsi mengenai harga diukur berdasarkan persepsi pelanggan yaitu dengan cara menanyakan kepada pelanggan variabel-variabel apa saat yang menurut mereka paling penting dalam memilih sebuah produk dan biaya relatif yang harus konsumen keluarkan untuk memperoleh produk atau jasa yang ia inginkan. Pembeli cenderung melakukan evaluasi terhadap perbedaan harga antara harga yang ditawarkan terhadap harga dasar yang diketahui.

2.5 Indikator Harga

Indikator Pengukuran Persepsi Harga Menurut Lupiyoadi (2006: 104-107) dalam (Putra & Muslimin, 2022), indikator yang mencirikan persepsi harga yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Keterjangkauan harga
2. Kesesuaian harga dengan kualitas produk
3. Daya saingan harga

2.6 Promosi

Menurut Kotler dan Keller (2009:117) dalam (Dwijantoro et al., 2022), promosi adalah berbagai cara untuk menginformasikan, membujuk, dan mengingatkan konsumen secara langsung maupun tidak langsung tentang suatu produk atau merek yang dijual.

2.7 Indikator Promosi

Indikator Promosi Menurut Kotler dan Keller (2016:272) indikator-indikator promosi diantaranya adalah:

1. Pesan Promosi Merupakan tolak ukur seberapa baik pesan promosi dilakukan dan disampaikan kepada pasar.
2. Media Promosi Adalah media yang digunakan oleh perusahaan dalam melaksanakan promosi.
3. Waktu Promosi Merupakan lamanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan.

2.8 Kepercayaan

Kepercayaan merupakan kondisi mental yang didasarkan oleh situasi seseorang dan konteks sosialnya. Ketika seseorang mengambil suatu keputusan, ia akan lebih memilih keputusan berdasarkan pilihan dari orang-orang yang lebih dapat ia percaya dari pada yang kurang dipercayai (Moorman, 1993:47).

2.9 Indikator Kepercayaan

Ada beberapa dimensi dan indikator untuk dapat mengetahui kepercayaan konsumen salah satunya menurut Kotler dan Keller (2016:225)dalam (Pandowo, 2019) ada empat indikator kepercayaan konsumen, yaitu sebagai berikut:

1. Benevolence (kesungguhan/ketulusan) yaitu seberapa besar seseorang percaya kepada penjual untuk berperilaku baik kepada konsumen.

2. Ability (Kemampuan) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Dalam hal ini bagaimana penjual mampu meyakinkan pembeli dan memberikan jaminan kepuasan dan keamanan ketika bertransaksi.
3. Integrity (integritas) adalah seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kejujuran penjual untuk menjaga dan memenuhi kesepakatan yang telah dibuat kepada konsumen.

2.10 Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian merupakan serangkaian proses yang berawal dari konsumen mengenal masalahnya, mencari informasi tentang produk atau merek tertentu dan mengevaluasi produk atau merek tersebut seberapa baik masing-masing alternatif tersebut dapat memecahkan masalahnya, yang kemudian serangkaian proses tersebut mengarah kepada keputusan pembelian (Tjiptono, 2014:21).

2.11 Indikator Keputusan Pembelian

Ada tiga indikator dalam menentukan keputusan pembelian (kotler:2012), yaitu:

1. Kemantapan pada sebuah produk.
2. Kebiasaan dalam membeli produk.
3. Kecepatan dalam membeli sebuah produk.

Metode dan Bahan Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:56) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pelanggan pada PT. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare. Sugiyono (2017:57) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Berdasarkan pengertian sampel yang telah disebutkan diatas, maka dalam penelitian ini digunakan rumus teori Roscoe. Teori Roscoe mengatakan bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Jadi karena penelitian ini terdiri dari 5 variabel, maka jumlah sampelnya adalah $5 \times 10 = 50$ responden.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 4 teknik penelitian yaitu:

5. Observasi (pengamatan)
Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.
6. Kuesioner
Metode kuesioner (angket), yaitu dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk tertutup artinya responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.
7. Wawancara
Metode wawancara yakni suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab yang berkaitan dengan obyek penelitian atau juga melihat materi-materi wawancara dengan responden yang berkaitan yang dianggap mampu memberikan data atau informasi yang akurat.
8. Dokumentasi
Dokumentasi yaitu mengumpulkan data yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang berasal dari arsip-arsip yang dimiliki oleh organisasi yang dianggap mampu memberikan data yang signifikansi dengan masalah yang akan diteliti.

3.3. Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas pada masing-masing pernyataan variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut, uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai cronbach alpha dan nilai rtabel.

Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS.

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah
Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$).

Hasil dan Diskusi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| 9. No. | 10. Variabel | 11. Indikator | 12. Rhitung | 13. Rtabel | 14. Keterangan |
|--------|-----------------------------|---------------|-------------|------------|----------------|
| 15. 1 | 16. Kualitas Produk (X1) | 17. X1.1 | 18. 0,451 | 19. 0,205 | 20. Valid |
| | | 21. X1.2 | 22. 0,581 | 23. 0,205 | 24. Valid |
| | | 25. X1.3 | 26. 0,388 | 27. 0,205 | 28. Valid |
| | | 31. X2.1 | 32. 0,753 | 33. 0,205 | 34. Valid |
| 29. 2 | 30. Harga (X2) | 35. X2.2 | 36. 0,729 | 37. 0,205 | 38. Valid |
| | | 39. X2.3 | 40. 0,768 | 41. 0,205 | 42. Valid |
| | | 45. X3.1 | 46. 0,777 | 47. 0,205 | 48. Valid |
| 43. 3 | 44. Promosi (X3) | 49. X3.2 | 50. 0,587 | 51. 0,205 | 52. Valid |
| | | 53. X3.3 | 54. 0,759 | 55. 0,205 | 56. Valid |
| | | 59. X4.1 | 60. 0,821 | 61. 0,205 | 62. Valid |
| 57. 4 | 58. Kepercayaan (X4) | 63. X4.2 | 64. 0,593 | 65. 0,205 | 66. Valid |
| | | 67. X4.3 | 68. 0,672 | 69. 0,205 | 70. Valid |
| | | 73. Y1 | 74. 0,526 | 75. 0,205 | 76. Valid |
| 71. 5 | 72. Keputusan Pembelian (Y) | 77. Y2 | 78. 0,688 | 79. 0,205 | 80. Valid |
| | | 81. Y3 | 82. 0,684 | 83. 0,205 | 84. Valid |

85. Sumber: Data Primer yang di olah 2022

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

| 86. No. | 87. Variabel | 88. Cronbach Alpha | 89. Kategori Reliabilitas |
|---------|-------------------------|--------------------|---------------------------|
| 90. 1 | 91. Kualitas Produk | 92. -0,726 | 93. Unacceptable |
| 94. 2 | 95. Harga | 96. 0,606 | 97. Acceptable |
| 98. 3 | 99. Promosi | 100.0,511 | 101.Poor |
| 102.4 | 103.Kepercayaan | 104.0,465 | 105.Unacceptable |
| 106.5 | 107.Keputusan Pembelian | 108.0,261 | 109.Unacceptable |

110.Sumber: Data Primer yang di olah 2022

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 1,896 | ,592 | | 3,204 | ,002 | |
| 1 | Kualitas Produk | ,139 | ,128 | ,100 | 1,082 | ,282 |
| | Harga | ,268 | ,072 | ,381 | 3,696 | ,000 |
| | Promosi | -,158 | 0,78 | -,234 | -2,028 | ,046 |
| | Kepercayaan | ,296 | 0,095 | ,349 | 3,127 | 0,002 |

a. Dependent Variable:Keputusan Pembelian

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 1,896 | ,592 | | 3,204 | ,002 | |
| 1 | Kualitas Produk | ,139 | ,128 | ,100 | 1,082 | ,282 |
| | Harga | ,268 | ,072 | ,381 | 3,696 | ,000 |



| | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Promosi | -,158 | 0,78 | -,234 | -2,028 | ,046 |
| Kepercayaan | ,296 | 0,095 | ,349 | 3,127 | 0,002 |

a. Dependent Variable:Keputusan Pembelian

1. Variabel Produk (X1)

Berdasarkan dari tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Y) pengaruh terhadap keputusan pembelian produk (X1) adalah $0,282 > 0,05$ dan nilai tHitung adalah $1,082 < \text{nilai T tabel } 1,987$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti produk (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini berarti H_0 ditolak. Artinya produk tersebut tidak berpengaruh.

2. Variabel Harga (X2)

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh harga (X2) terhadap keputusan pembelian (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai tHitung $3,696 > \text{nilai T tabel sebesar } 1,987$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa harga (X2) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Ini berarti H_0 diterima. Artinya harga berpengaruh

3. Variabel Promosi (X3)

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh promosi (X3) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah $0,046 > 0,05$ dan nilai t hitung $-2,028 < \text{nilai t tabel } 1,987$. jika nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa promosi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini, berarti bahwa H_0 ditolak. Berarti bahwa promosi tidak memiliki pengaruh.

4. Variabel Kepercayaan (X4)

Berdasarkan tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepercayaan (X4) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,127 > \text{nilai t tabel } 1,987$. Dengan nilai signifikansi dilatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini, berarti bahwa H_0 diterima. Berarti bahwa kepercayaan memiliki pengaruh.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 2,515 | 4 | ,629 | 7,755 | ,000 ^b |
| Residual | 7,054 | 87 | ,081 | | |
| Total | 9,569 | 9 | | | |

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Kualitas Produk, Harga, Promosi

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = $7,755 >$ dari F tabel = $2,71$ serta nilai yang signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel strategi pemasaran yang terdiri dari produk, harga, promosi dan kepercayaan secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi keputusan pembelian pelanggan PT. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare cabang Parepare.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,513 ^a | ,263 | ,229 | ,28474 |

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Kualitas Produk, Harga, Promosi

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-squared mendekati 0 yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana nilai R-squared adalah 0,263. Besarnya koefisien determinasi adalah 0,263 atau sama dengan 26,3%. Angka tersebut berarti bahwa 26,3% keputusan pembelian bisa dijelaskan oleh variabel produk, harga, promosi serta kepercayaan, sedangkan sisanya sebesar 73,7% dapat dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang belum diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini :

Variabel Produk (X1) tidak berpengaruh secara parsial dengan nilai tHitung $1,082 < \text{nilai T tabel } 1,987$, nilai signifikan $0,282 > 0,05$. Variabel Harga (X2) berpengaruh secara parsial dengan nilai tHitung $3,696 > \text{nilai T tabel } 1,987$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel Promosi (X3) tidak berpengaruh secara parsial dengan nilai tHitung $-2,028 < \text{nilai T tabel } 1,987$, nilai signifikan $0,046 > 0,05$. Variabel Kepercayaan (X4) berpengaruh secara parsial dengan nilai tHitung $3,127 > \text{nilai T tabel } 1,987$, nilai signifikan $0,002 < 0,05$ terhadap keputusan pembelian pada PT. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare Cabang Parepare.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = $7,755 >$ Ftabel = $2,71$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka ini berarti bahwa variabel strategi pemasaran yang terdiri dari produk, harga, promosi, dan kepercayaan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap keputusan pembelian nasabah PT. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare cabang Parepare.

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Besarnya koefisien determinasi adalah 0,263 atau sama dengan 26,3%. Angka tersebut berarti bahwa 26,3% keputusan pembelian bisa dijelaskan oleh variabel produk, harga, promosi dan kepercayaan, sedangkan sisanya sebesar 73,7% dapat dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang belum diteliti.

Selaku penulis mengucapkan Terima kasih kepada Rektor Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Dekan Fakultas Bisnis, Ketua Program Studi, dan rekan-rekan sejawat yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan penyusunan paper dan ikut serta dalam kegiatan seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Sains Teknologi (SINERGITEK).

Referensi

Artikel jurnal

- Bakhtiar, T. (2018). Konsep Bauran Pemasaran dan Perilaku Konsumen.
- Dwijantoro, R., Dwi, B., & Syarief, N. (2022). Pengaruh harga, kualitas produk, dan promosi terhadap keputusan pembelian marketplace shopee. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 63–76.
- Pandowo, A. (2019). Pengaruh Prestise Merek dan Kepercayaan Merek terhadap Harga Premium: Peran Cinta Merek sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(2), 204–220.
- Putra, P., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Marketing Mix Terhadap Kepuasan Pelanggan Mobil Mitsubishi Xpander Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Parepare.
- Putra, P., & Muslimin, U. (2023). Analysis of Vivo Smartphone Customer Satisfaction With Product Quality And Price In Parepare City. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 53–63.
- Syafrida, S., & Putra, P. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Vario. *Amsir Management Journal*, 3(2), 79–90.

Artikel jurnal dengan informasi yang hilang

Nomor volume tidak ada

- Stegmeir, M. (2016). Perubahan iklim: Praktik disiplin baru mendorong akses perguruan tinggi. *Jurnal Penerimaan Perguruan Tinggi*, (231), 44–47. https://www.nxtbook.com/ygsreprints/NACAC/nacac_jca_spring2016/#/46

Nomor terbitan tidak ada

- Sanchiz, M., Chevalier, A., & Amadieu, F. (2017). Bagaimana orang dewasa yang lebih tua dan muda mulai mencari informasi? Dampak usia, pengetahuan domain, dan kompleksitas masalah pada berbagai langkah pencarian informasi. *Komputer dalam Perilaku Manusia*, 72, 67–78. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.02.038>

Halaman atau nomor artikel tidak ada

- Butler, J. (2017). Di mana akses memenuhi multimodalitas: Kasus video musik ASL. *Kairos: Jurnal Retorika, Teknologi, dan Pedagogi*, 21(1). <http://technorhetoric.net/21.1/topoi/butler/index.html>

Referensi Buku

- Jackson, LM (2019). Psikologi prasangka: Dari sikap hingga tindakan sosial (edisi ke-2). Asosiasi Psikologi Amerika. <https://doi.org/10.1037/0000168-000>
- Sapolsky, RM (2017). Berperilaku: Biologi manusia yang terbaik dan terburuk. Buku Pinguin.

Referensi Bab Buku yang Diedit

- Aron, L., Botella, M., & Lubart, T. (2019). Seni kuliner: Bakat dan perkembangannya. Dalam RF Subotnik, P. Olszewski-Kubilius, & FC Worrell (Eds.), Psikologi kinerja tinggi: Mengembangkan potensi manusia menjadi bakat khusus domain (hlm. 345–359). Asosiasi Psikologi Amerika. <https://doi.org/10.1037/0000120-016>
- Dillard, JP (2020). Arus dalam studi persuasi. Dalam MB Oliver, AA Raney, & J. Bryant (Eds.), Efek media: Kemajuan dalam teori dan penelitian (edisi ke-4, hlm. 115–129). Routledge.

Referensi Prosiding Konferensi

Prosiding konferensi diterbitkan dalam jurnal

- Duckworth, AL, Quirk, A., Gallop, R., Hoyle, RH, Kelly, DR, & Matthews, MD (2019). Prediktor kesuksesan kognitif dan nonkognitif. *Prosiding National Academy of Sciences*, AS, 116(47), 23499–23504. <https://doi.org/10.1073/pnas.1910510116>



Prosiding konferensi diterbitkan sebagai satu buku utuh

Kushilevitz, E., & Malkin, T. (Eds.). (2016). Catatan kuliah dalam ilmu komputer: Vol. 9562. Teori kriptografi. Peloncat.<https://doi.org/10.1007/978-3-662-49096-9>

Prosiding konferensi diterbitkan sebagai bab buku

Bedenel, A.-L., Jourdan, L., & Biernacki, C. (2019). Estimasi probabilitas oleh algoritme genetika yang diadaptasi dalam asuransi web. Dalam R. Battiti, M. Brunato, I. Kotsireas, & P. Pardalos (Eds.), Lecture notes in computer science: Vol. 11353. Pembelajaran dan pengoptimalan cerdas (hlm. 225–240). Peloncat.https://doi.org/10.1007/978-3-030-05348-2_21

Referensi Disertasi atau Tesis yang tidak diterbitkan

Harris, L. (2014). Persepsi kepemimpinan instruksional dan praktik pemimpin sekolah dasar [Disertasi doktor tidak dipublikasikan]. Universitas Virginia.

Referensi Artikel Pracetak

Hampton, S., Rabagliati, H., Sorace, A., & Fletcher-Watson, S. (2017). Autisme dan bilingualisme: Studi wawancara kualitatif tentang perspektif dan pengalaman orang tua. PsyArXiv.<https://doi.org/10.31234/osf.io/76xf5>

Hetland, B., McAndrew, N., Perazzo, J., & Hickman, R. (2018). Sebuah studi kualitatif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan aktif keluarga dengan perawatan pasien di ICU: Survei perawat perawatan kritis. PubMed Tengah.<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5736422/?report=classic>

Referensi Artikel Koran

Carey, B. (2019, 22 Maret). Bisakah kita menjadi lebih baik dalam melupakan? The New York Times.<https://www.nytimes.com/2019/03/22/health/memory-forgetting-psychology.html>

Harlan, C. (2013, 2 April). Korea Utara berjanji untuk memulai kembali penutupan reaktor nuklir yang dapat membuat plutonium tingkat bom. The Washington Post, A1, A4.

Stobbe, M. (2020, 8 Januari). Tingkat kematian akibat kanker di AS mengalami penurunan terbesar dalam satu tahun. Chicago Tribune.

Halaman web pada Referensi Situs Web

Halaman web di situs web berita

Bologna, C. (2019, 31 Oktober). Mengapa beberapa orang dengan kecemasan suka menonton film horor. HuffPost.https://www.huffpost.com/entry/anxiety-love-watching-horror-movies_1_5d277587e4b02a5a5d57b59e

Woodyatt, A. (2019, 10 September). Tidur siang sekali atau dua kali seminggu dapat dikaitkan dengan kesehatan jantung, kata para peneliti. CNN.<https://www.cnn.com/2019/09/10/health/nap-heart-health-wellness-intl-scli/index.html>

Halaman web di situs web dengan penulis grup lembaga pemerintah

Institut Kesehatan Mental Nasional. (2018, Juli). Gangguan kecemasan. Departemen Kesehatan dan Layanan Kemanusiaan AS, Institut Kesehatan Nasional.<https://www.nimh.nih.gov/health/topics/anxiety-disorders/index.shtml>

Halaman web di situs web dengan penulis grup organisasi

Organisasi Kesehatan Dunia. (2018, 24 Mei). 10 besar penyebab kematian.<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/the-top-10-causes-of-death>

Halaman web di situs web dengan penulis individual

Giovanetti, F. (2019, 16 November). Mengapa kita begitu terobsesi dengan tipe kepribadian. Sedang.<https://medium.com/the-business-of-wellness/why-we-are-so-obsessed-with-personality-types-577450f9aee9>

Halaman web di situs web dengan tanggal pengambilan

Biro Sensus AS. (td). Jam populasi AS dan dunia. Departemen Perdagangan AS. Diakses 9 Januari 2020, dari<https://www.census.gov/popclock/>



Keterlibatan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan

Abdillah Menri Munthe^{*}, Nova Jayanti Harahap^b, Muhammad Raja Siregar^c

^aUniversitas Labuhanbatu – Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen

Abstrak

Penelitian literatur ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan komprehensif tentang hubungan antara work engagement (keterlibatan kerja) dan kesejahteraan karyawan berdasarkan studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya. Keterlibatan kerja adalah fenomena psikologis yang merujuk pada tingkat keterlibatan, motivasi, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka, sedangkan kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial mereka di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis literatur dengan mengidentifikasi dan menelaah penelitian terdahulu yang relevan dalam bidang ini. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara work engagement dan kesejahteraan karyawan.

Keywords: kerja, kesejahteraan, karyawan, work engagement

1. Pendahuluan

Salah satu unsur yang paling penting dari sebuah perusahaan adalah karyawan. Jika perusahaan dibaratkan sebagai sebuah kendaraan, maka karyawan adalah bahan bakar yang menjadi penggerak mesinnya. Tanpa karyawan maka perusahaan tidak akan bisa berjalan. Selain itu, karyawan adalah salah satu faktor penting yang apa bila dimaksimalkan dengan baik akan menjadi sumber keunggulan kompetitif perusahaan dalam menghadapi persaingan. Untuk menciptakan karyawan yang menjadi sumber keunggulan kompetitif organisasi harus menciptakan iklim yang mendukung karyawan agar bisa mengembangkan dirinya. Untuk dapat bersaing, perusahaan tidak hanya harus merekrut karyawan-karyawan terbaik, tetapi juga harus dapat mendorong para karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya.

Di sisi lain, karyawan merupakan individu yang unik yang memiliki kebutuhan untuk berkembang, keinginan untuk mendapatkan yang lebih baik, merasakan ketenangan dalam bekerja, dukungan, rasa ingin dihargai, dan lain sebagainya. Pengabaian keinginan dan harapan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini bisa berakibat karyawan tidak merasa puas dan meninggalkan perusahaan.

Oleh sebab itu Kuchinke (2010) menyarankan SDM tidak hanya terfokus pada fungsi seleksi, penilaian, dan penghargaan tetapi sama-sama menuju 'meningkatkan kesehatan, pendidikan, kesejahteraan, keamanan, dan keadilan sosial di seluruh dunia'. Kuchinke (2010) berpendapat bahwa disiplin SDM untuk memiliki fokus lebih luas sebagai sarana untuk lebih mengembangkan dan menyeimbangkan kemampuan individu. Dari lensa ini, individu dapat menjadi karyawan dalam sistem organisasi, atau warga negara dengan kondisi sosial, politik, ekonomi, dan psikologis mereka sendiri yang unik.

Hasil penelitian Mobley et al. (1978) diketahui bahwa sebelum karyawan keluar dari tempat kerjanya, ia akan menjalani beberapa proses kognitif yang kemudian mengarahkannya kepada perilaku aktual turnover. Hal inilah yang disebut dengan intensi. Intensi turnover diindikasikan oleh adanya pemikiran untuk keluar (thoughts of leaving), mencari pekerjaan baru (looking for new job) dan mau menerima kesempatan pekerjaan lain yang lebih baik jika ada (willing to accept other better job chance if available) (Zhang dan Feng, 2011).

Keluarnya karyawan akan mengganggu kinerja perusahaan dan juga bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Banyak biaya ekonomi yang harus ditanggung perusahaan dengan keluarnya karyawan. Belum lagi waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk mencari karyawan baru yang bisa menggantikan karyawan yang keluar. Turnover tentu mengkhawatirkan perusahaan.

Salah satu solusi untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan membuat karyawan terlibat dengan pekerjaannya. Perusahaan harus bisa membuat karyawan merasa bahwa pekerjaannya menantang, menarik dan menyenangkan,

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



sehingga karyawan mau mengerjakan lebih dari yang diminta. Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dengan memberikan otonomi untuk menjadi kreatif, dan memiliki perasaan bahwa dia belajar hal-hal baru sepanjang waktu sehingga karyawan memiliki wewenang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan cara dia sendiri. Meskipun karyawan memiliki beban pekerjaan tapi mereka menikmatinya sehingga bisa benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya. Karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja karena menurut dia pekerjaannya cukup menantang sekaligus menyenangkan.

Kontribusi karyawan menjadi masalah bisnis yang penting karena sebagai usaha dalam menghasilkan lebih banyak output dengan input karyawan yang lebih sedikit. Oleh karena itu perusahaan tidak punya pilihan lain selain berusaha melibatkan tidak hanya tubuh, tetapi juga pikiran dan jiwa setiap karyawan (Ulrich, 1997). Menurut Bakker dan Leiter (2010) keterlibatan kerja berkembang pesat di lingkungan yang menunjukkan hubungan kuat antara nilai-nilai perusahaan dan individu. Di satu sisi, perusahaan mempromosikan nilai-nilai mereka dengan karyawan, menginspirasi kesetiaan perusahaan kepada karyawan. Di sisi lain, perusahaan responsif terhadap nilai yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka. Perusahaan mempertahankan fleksibilitas yang cukup untuk mengakomodasi berbagai pendekatan untuk tantangan kompleks yang dihadapi Perusahaan. Perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan cara responsif yang menghargai kontribusi berbeda karyawan terhadap perusahaan. keterlibatan kerja memiliki implikasi untuk kinerja, baik individu maupun perusahaan. Sementara karyawan yang terlibat menemukan pekerjaan mereka lebih menyenangkan, mereka mengubah kesenangan itu menjadi tindakan yang lebih efektif.

Saat sudah terlibat, karyawan merasa terdorong untuk berjuang menyelesaikan tujuan yang menantang. Mereka ingin sukses. Keterlibatan kerja lebih dari sekadar menanggapi situasi langsung. Karyawan menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan ini. Selanjutnya, keterlibatan kerja mencerminkan energi pribadi yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat tidak hanya memiliki kapasitas untuk menjadi energik, mereka dengan antusias menerapkan energi itu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan tidak menahan diri dalam menggunakan energi untuk bekerja. Mereka tidak menyimpan energi mereka untuk sesuatu yang penting; karyawan beranggapan bahwa pekerjaan hari ini pantas mendapatkan energi mereka. Selain itu, keterlibatan kerja mencerminkan keterlibatan yang intens dalam pekerjaan serta memberikan perhatian (Bakker dan Leiter, 2010).

Truss et al (2013) menyatakan bahwa beberapa akademisi di bidang SDM baru-baru ini mengarahkan fokus mereka untuk memahami hubungan antara keterlibatan karyawan dan SDM. Minat dalam keterlibatan untuk SDM terletak di persimpangan antara peningkatan kinerja dan pengalaman kerja individu. Kontribusi unik dari SDM adalah tidak hanya melihat seberapa banyak kinerja dapat ditingkatkan, tetapi juga, bagaimana kinerja dapat ditingkatkan melalui pengalaman yang meningkatkan makna dari kerja itu sendiri.

Perusahaan harus bisa menciptakan suasana pekerjaan yang membuat karyawan tidak hanya sekedar bekerja untuk organisasi tapi juga merasakan ada "makna" dari pekerjaan yang dia lakukan terhadap dirinya. Sehingga dengan demikian karyawan akan merasakan work life balance dalam pekerjaan. Oleh sebab itu kompensasi yang harus diberikan organisasi kepada karyawan tidak hanya berbentuk finansial tapi juga kompensasi dalam bentuk lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan menemukan "makna" dalam pekerjaan tersebut.

Wawancara kualitatif terstruktur dengan sekelompok karyawan Belanda dari berbagai pekerjaan yang mendapat skor tinggi pada Skala Keterlibatan Kerja Utrecht (Schaufeli et al., 2002) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat memiliki energi dan efikasi diri yang tinggi (Schaufeliet al., 2001). Hal tersebut membantu mereka untuk memengaruhi peristiwa yang memiliki dampak terhadap kehidupan mereka. Misalnya, karena sikap dan tingkat aktivitas positif mereka, karyawan yang terlibat menciptakan umpan balik positif mereka sendiri, dalam hal penghargaan, pengakuan, dan kesuksesan. Banyak karyawan yang diwawancarai menunjukkan bahwa antusiasme dan energi mereka juga muncul di luar pekerjaan, seperti dalam olahraga, hobi kreatif, dan kerja sukarela.

Karyawan yang terlibat bukan orang super. Mereka juga merasa lelah setelah seharian bekerja keras. Namun, mereka menggambarkan kelelahan mereka sebagai keadaan yang menyenangkan karena dikaitkan dengan prestasi positif. Akhirnya, karyawan yang terlibat tidak kecanduan dengan pekerjaan dan beban tanggung jawab yang mereka emban. Mereka menikmati hal-hal lain di luar pekerjaan dan tidak seperti karyawan workaholic, mereka tidak bekerja keras karena dorongan batin yang kuat dan tak tertahankan, tetapi karena bagi mereka bekerja itu menyenangkan (Bakker dan Demerouti, 2008).

Menurut Halim (2013) di Indonesia sendiri hanya 36% karyawan yang sangat engaged. Selanjutnya, 17 % merasa tidak engaged dimana hal ini menimbulkan risiko potensial untuk produktivitas dan kinerja. Di samping itu, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang hampir tidak engaged. Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metodologi tinjauan literatur, yaitu penelitian yang menggunakan sumber-sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian sebagai acuan dan dasar teori. Literatur riviú bertujuan untuk mengkaji dan mengevaluasi pengetahuan terkini tentang suatu masalah, mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ada, serta menyusun kerangka teoretis yang kuat untuk penelitian yang akan dilakukan.

Untuk melakukan penelitian dengan literatur riviú, ada beberapa langkah yang harus dilakukan, yaitu:

- Mencari, membaca, dan memahami karya tulis yang relevan dengan topik penelitian. Karya tulis ini bisa berupa buku, jurnal ilmiah, tesis, disertasi, atau dokumen akademik lainnya.
- Memilih sumber data yang jelas, valid, dan kredibel. Sumber data harus sesuai dengan tujuan penelitian dan disiplin ilmu yang terkait.
- Melakukan identifikasi secara mendalam terhadap karya tulis yang dipilih. Identifikasi ini meliputi tema, tujuan, metode, hasil, kesimpulan, dan implikasi dari karya tulis tersebut.
- Membuat kerangka literatur riviú yang mencakup pendahuluan, pembahasan, dan kesimpulan. Kerangka ini harus menggambarkan bagaimana karya tulis yang dipilih saling berhubungan dan relevan dengan topik penelitian.
- Membuat literatur riviú berdasarkan kerangka yang telah dibuat. Literatur riviú harus menyajikan analisis kritis terhadap karya tulis yang ada, menunjukkan kesenjangan penelitian yang perlu diisi, serta memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan artikel terkait yang masih relevan dengan keterlibatan karyawan. Sumber penelitian diperoleh dari artikel yang terpublikasi di Google Scholar dan Scopus.

3. Pembahasan

3.1. Defenisi Work Engagement

Appendix A. Gagasan bahwa individu dapat 'terlibat secara pribadi' dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan energi emosional dan kognitif positif ke dalam kinerja peran mereka, pertama kali diusulkan oleh William Kahn pada tahun 1990 dalam makalah seminalnya di *Academy of Management Journal*. Sejak itu, telah ada aliran penelitian yang terus tumbuh, terutama dalam bidang psikologi yang telah berusaha untuk mengeksplorasi lebih lanjut makna dan pentingnya keterlibatan (Wollard dan Shuck, 2011). Konsep keterlibatan karenanya menarik imajinasi para akademisi dan praktisi, namun terlepas dari volume materi yang telah ditulis, konsep tersebut tetap lebih diperdebatkan daripada yang mungkin disarankan oleh banyak literatur para praktisi (Soane et al., 2012).

Appendix B. Konotasi keterlibatan mengacu pada keikutsertaan, komitmen, hasrat, antusiasme, penyerapan, upaya terfokus, semangat, dedikasi, dan energi. Dalam nada yang sama, kamus Merriam-Webster menggambarkan keadaan terlibat sebagai 'keterlibatan atau komitmen emosional' dan 'dalam keadaan energetik'. Keterlibatan kerja mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan keterlibatan karyawan juga dapat mencakup hubungan dengan organisasi. Dengan menyertakan hubungan dengan organisasi, perbedaan antara keterlibatan dan konsep tradisional seperti komitmen organisasi dan perilaku peran ekstra menjadi kabur (Schaufeli dan Bakker 2010).

Appendix C. Munculnya keterlibatan pada awal abad ke-21 berkaitan dengan dua perkembangan konvergen: (1) semakin pentingnya modal manusia dan keterlibatan psikologis karyawan dalam bisnis, dan (2) meningkatnya minat ilmiah dalam keadaan psikologis positif. Sekitar 1.600 makalah dengan judul 'keterlibatan kerja' atau 'keterlibatan karyawan' telah diterbitkan. Antara 2000 dan 2010 terjadi peningkatan tajam dalam jumlah publikasi setiap tahun dan, hingga saat ini (Januari 2013) (Schaufeli, 2013).

Appendix D. Keterlibatan telah dikritik karena tidak lebih dari “anggur lama dalam botol baru” (Jeung, 2011). Perusahaan konsultan telah mengonsep keterlibatan dengan mengkombinasikan dan melabel ulang gagasan yang ada, seperti komitmen, kepuasan, keterlibatan, motivasi, dan kinerja peran lebih.

Appendix E. Kahn (1990) mendefinisikan keterlibatan pribadi sebagai 'memanfaatkan anggota organisasi' untuk peran pekerjaan mereka: dalam keterlibatan, orang-orang mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, emosional, dan mental selama menjalankan peran. Keterlibatan didefinisikan sebagai perpaduan dari tiga konsep yang ada (1) kepuasan kerja; (2) komitmen terhadap organisasi; dan (3) perilaku peran ekstra, yaitu upaya diskresioner untuk melampaui uraian tugas (Schaufeli, 2013).

Appendix F. Shuck (2011) mencari semua database mengenai SDM, psikologi, dan manajemen yang relevan dan secara sistematis meninjau definisi keterlibatan. Berdasarkan 213 publikasi yang memenuhi syarat, dia mengidentifikasi empat pendekatan untuk mendefinisikan keterlibatan:

1. *The Needs-Satisfying approach.* Mengonsepan keterlibatan sebagai pekerjaan dan ekspresi diri yang disukai seseorang dalam perilaku tugas. Meskipun penting untuk pemikiran teoretis tentang keterlibatan, pendekatan Needs-Satisfying hanya kadang-kadang digunakan dalam penelitian empiris (Gilson dan Harter, 2004).
2. *The Burnout-Antithesis approach.* Berakar dalam psikologi kesehatan kerja, pendekatan ini memandang keterlibatan kerja sebagai antitesis positif dari kelelahan. Faktanya, ada dua aliran pemikiran tentang masalah ini. Menurut Maslach dan Leiter (1997) keterlibatan dan kelelahan adalah titik akhir positif dan negatif dari satu kontinum. Lebih khusus, keterlibatan ditandai oleh energi, keterlibatan dan kemandirian, yang dianggap sebagai lawan langsung dari tiga dimensi yang bersebrangan, yaitu kelelahan, sinisme, dan kurangnya pencapaian. Dengan implikasi itu berarti bahwa orang-orang yang memiliki keterlibatan yang tinggi pasti akan mengalami tingkat kelelahan, dan sebaliknya. Kedua, pandangan alternatif menganggap pelibatan kerja sebagai konsep berbeda yang berhubungan negatif dengan kelelahan.
3. *The Satisfaction-Engagement approach.* Menurut Organisasi Gallup: 'Istilah keterlibatan karyawan mengacu pada keterlibatan dan kepuasan individu serta antusiasme untuk pekerjaan '(Harter, Schmidt dan Hayes, 2002). Dengan demikian, seperti definisi perusahaan konsultan lain, konsep keterlibatan Gallup tampaknya tumpang tindih dengan konstruk tradisional yang sudah diketahui seperti keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.
4. *The Multidimensional approach.* Saks (2006) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai konstruk yang berbeda dan unik yang terdiri dari komponen kognitif, emosional, dan perilaku yang terkait dengan kinerja peran individu. Definisi ini sangat mirip dengan definisi Kahn (1990) karena juga berfokus pada kinerja peran di tempat kerja. Aspek inovatif adalah bahwa Saks (2006) membedakan antara 'keterlibatan kerja' (melakukan peran kerja) dan 'keterlibatan organisasi' (melakukan peran sebagai anggota organisasi). Meskipun keduanya cukup terkait ($r = 0,62$), mereka tampaknya memiliki anteseden dan konsekuensi yang berbeda. Meskipun memiliki daya tarik intuitif, pendekatan multidimensi (yaitu perbedaan antara pekerjaan dan keterlibatan organisasi) hampir tidak diambil oleh komunitas penelitian.

Appendix G. Secara keseluruhan, keempat pendekatan ini masing-masing menekankan aspek keterlibatan yang berbeda: (1) hubungannya dengan kinerja peran; (2) sifat positifnya dalam hal kesejahteraan karyawan yang bertentangan dengan burnout; (3) hubungannya dengan pekerjaan yang resourceful; dan (4) hubungannya dengan pekerjaan serta dengan organisasi.

Appendix H. Schaufeli et al., (2002) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi. Semangat ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Dedikasi mengacu pada keterlibatan kuat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, dan tantangan. Absorpsi ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan gembira asyik dalam pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang memiliki kesulitan dengan melepaskan diri dari pekerjaan. Singkatnya, karyawan yang terlibat memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Selain itu, mereka sering tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan mereka sehingga tidak menyadari waktu berlalu.

2.2. Penggerak Keterlibatan Kerja

Sumber Daya Pekerjaan

Studi sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial dari kolega dan pengawas, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, otonomi, dan peluang belajar secara positif terkait dengan keterlibatan kerja (Bakker dan Demerouti, 2007; Schaufeli dan Salanova, 2007). Sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin:

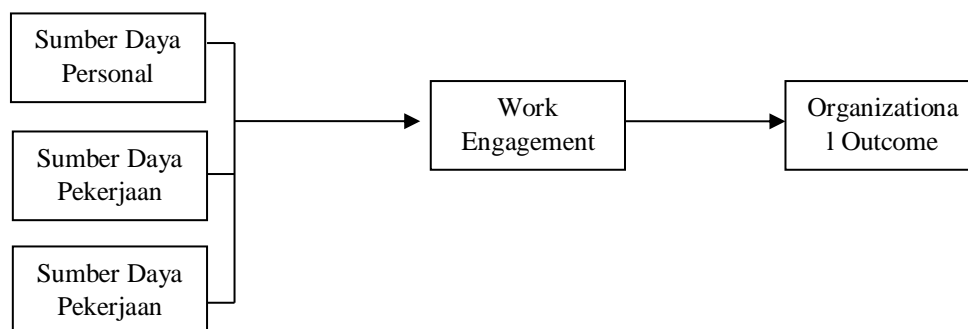
- mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis dan psikologis yang terkait;
- fungsional dalam mencapai tujuan kerja; dan
- merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi (Bakker dan Demerouti, 2007; Schaufeli dan Bakker, 2004).

Appendix I. Oleh karena itu, sumber daya tidak hanya diperlukan untuk menangani tuntutan pekerjaan yang tinggi, tetapi mereka juga penting dalam hak mereka sendiri. Sumber daya pekerjaan diasumsikan memainkan peran motivasi intrinsik karena mereka mendorong pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan karyawan, atau peran motivasi ekstrinsik karena mereka berperan penting dalam mencapai tujuan kerja. Menurut teori konservasi sumber daya atau conservation of resources (COR) (Hobfoll, 2001), orang berusaha mendapatkan, mempertahankan, dan melindungi hal-hal yang mereka hargai, termasuk misalnya bahan, sosial, pribadi, atau sumber daya yang energetik. Teori ini mengusulkan bahwa stres yang dialami oleh individu dapat dipahami dalam kaitannya dengan potensi atau hilangnya sumber daya aktual.

Sumber daya pribadi

Appendix J. Sumber daya pribadi adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan mereka untuk mengendalikan dan berdampak pada lingkungan mereka dengan sukses (Hobfoll et al., 2003). Evaluasi diri positif terbukti secara meyakinkan mampu meramalkan penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan kerja dan kehidupan, ambisi karir dan hasil lainnya yang diinginkan oleh karyawan. Alasannya adalah semakin tinggi sumber daya pribadi seseorang, semakin positif dalam memandang pekerjaan dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan.

Appendix K. Individu dengan konkordansi tujuan diri secara intrinsik termotivasi untuk mengejar tujuan mereka dan sebagai hasilnya mereka memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Singkatnya, pekerja yang terlibat memiliki sumber daya pribadi, termasuk optimisme, self-efficacy, harga diri, ketahanan, dan gaya coping yang aktif yang membantu mereka untuk mengendalikan dan berdampak pada lingkungan kerja mereka dengan sukses, dan untuk mencapai kesuksesan karier. Sumber daya pekerjaan sehari-hari, seperti pembinaan pengawas dan atmosfer tim berkontribusi pada sumber daya pribadi karyawan (tingkat optimisme sehari-hari, self-efficacy, dan kebanggaan diri), yang, pada gilirannya, menjelaskan keterlibatan harian. Semakin tinggi tingkat keterlibatan harian karyawan, semakin tinggi tingkat pengembalian keuangan yang objektif.



Gambar.1 hubungan work engagement dengan anteseden dan konsekuen (Schaufeli, 2001).

2.3. Penyebab Karyawan Yang Terlibat Memiliki Kinerja Lebih Baik

Appendix L. Setidaknya ada empat alasan mengapa pekerja yang terlibat bekerja lebih baik daripada pekerja yang tidak terlibat. Karyawan yang terlibat sering mengalami emosi positif, termasuk kebahagiaan, kegembiraan, dan antusiasme; mengalami kesehatan yang lebih baik; ciptakan pekerjaan dan sumber daya pribadi mereka sendiri; dan mentransfer keterlibatan mereka kepada orang lain (Bakker dan Demerouti, 2008).

1. Emosi Positif

Appendix M. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat sering mengalami emosi positif (Schaufeli dan Van Rhenen, 2006), dan ini mungkin menjadi alasan mengapa mereka lebih produktif. Emosi positif Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat sering mengalami emosi positif (Schaufeli dan Van Rhenen, 2006), dan ini mungkin menjadi alasan mengapa mereka lebih produktif. Menurut teori emosi positif (Fredrickson, 2001), emosi positif tertentu termasuk kegembiraan, minat dan kepuasan, semua berbagi kapasitas untuk memperluas pemikiran sesaat orang - tindakan repertoar dan membangun sumber daya pribadi mereka (mulai dari fisik dan sumber daya intelektual untuk sosial dan psikologis) melalui pebaran berbagai pemikiran dan tindakan yang datang ke pikiran. Misalnya, sukacita memperluas sumber daya dengan menciptakan keinginan untuk bermain dan menjadi kreatif.

2. Kesehatan yang baik

Appendix N. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan berhubungan positif dengan kesehatan, dan ini akan menyiratkan bahwa pekerja yang terlibat lebih mampu melakukan dengan baik. Schaufeli dan Bakker (2004) menemukan dalam studi mereka di antara empat organisasi layanan Belanda berbeda yang mempekerjakan pekerja kurang menderita, misalnya, sakit kepala yang dilaporkan sendiri, masalah kardiovaskular, dan sakit perut.

3. Kemampuan untuk memobilisasi sumber daya

Appendix O. Xanthopoulou et al. (2007b) menunjukkan dalam penelitian mereka di antara teknisi Belanda yang sangat terampil bahwa pekerjaan dan sumber daya pribadi menghasilkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi satu tahun kemudian. Secara bersamaan, keterlibatan kerja menghasilkan lebih banyak sumber daya pribadi (optimisme, self-efficacy, dan harga diri berbasis organisasi) dan lebih banyak sumber daya kerja (dukungan sosial dari kolega, otonomi, pembinaan, dan umpan balik) dari waktu ke waktu. Ini semua menunjukkan bahwa dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat, karyawan yang terlibat lebih mampu memobilisasi pekerjaan mereka sendiri dan sumber daya pribadi yang, pada gilirannya, memicu keterlibatan di masa depan dan sebagainya.

4. Crossover keterlibatan

Appendix P. Crossover atau penularan emosional dapat didefinisikan sebagai transfer pengalaman positif (atau negatif) dari satu orang ke orang lain (Westman, 2001). Jika rekan kerja saling mempengaruhi dengan keterlibatan pekerjaan mereka, mereka dapat tampil lebih baik sebagai tim. Barsade (2002) melakukan penelitian laboratorium yang inovatif di mana transfer suasana hati di antara orang-orang dalam suatu kelompok, dan menguji pengaruhnya terhadap kinerja. Dengan menggunakan suasana konfederasi yang terlatih, ia menunjukkan bahwa suasana hati yang menyenangkan dari konfederasi memengaruhi (peringkat pembuat kode video) dari suasana hati anggota tim lainnya selama latihan manajerial yang disimulasikan (diskusi kelompok tanpa pemimpin). Penularan suasana hati yang positif akibatnya menghasilkan perilaku yang lebih kooperatif dan kinerja tugas yang lebih baik.

4. Kesimpulan

Appendix Q. Pihak manajemen harus bisa menganalisis keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga bisa melakukan keputusan yang berkaitan dengan praktik manajemen sumber daya manusia. Keputusan yang tepat kiranya akan berdampak terhadap meningkatnya keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Secara teoritis dan empiris keterlibatan kerja telah terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dan juga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sumber daya yang dimiliki karyawan harus senantiasa diperhatikan oleh perusahaan agar jangan sampai karyawan tidak memiliki sumber daya yang cukup dalam memenuhi job demands.

Appendix R. Kita harus menyadari bahwa terdapat perbedaan level sensitifitas atau pengaruh terhadap keterlibatan karyawan di setiap kelompok maupun perusahaan. Oleh sebab itu keberhasilan suatu program dalam meningkatkan keterlibatan karyawan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan sebaiknya tidak langsung ditiru begitu saja tetapi dipahami letak keunikannya lalu kemudian disesuaikan dengan kontekstual perusahaan yang ingin mengadopsi.

Appendix S. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian mengenai topik ketrlibatan karyawan di berbagai industri untuk melihat keunikan serta kelebihan dan kekurangan di masing-masing industri. Selain itu sebaiknya penelitian juga dilakukan di lintas negara dengan budaya yang berbeda-beda, karena perbedaan budaya pasti menghasilkan kesimpulan yang berbeda pula.

Daftar Pustaka

- Bakker, A.B. and Demerouti, E., 2008. Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), pp.209-223.
- Bakker, A. B., and Leiter, Michael P. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press, 2010.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E., 2007. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), pp.309-328.
- Barsade, S.G., 2002. The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative science quarterly*, 47(4), pp.644-675.
- Fredrickson, B.L., 2001. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), p.218.
- Halim L. 2013. *Benefit & Compensation International total remuneration and pension investment*. Pension Publications Limited
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Hayes, T.L., 2002. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), p.268.
- Hobfoll, S.E., 2011. Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), pp.116-122.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. and Jackson, A.P., 2003. Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), p.632.
- Jeung, C.W., 2011. The concept of employee engagement: A comprehensive review from a positive organizational behavior perspective. *Performance Improvement Quarterly*, 24(2), pp.49-69.
- Kahn, W.A., 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), pp.692-724.
- Kuchinke, K. P. 2010 'Human development as a central goal for human resource development', *Human Resource Development International*, 13(5): 575–85.
- Leiter, Michael P., and Maslach, C. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Wiley, 1997.
- May, D.R., Gilson, R.L. and Harter, L.M., 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), pp.11-37.
- Mobley W., Horner S., Hollingsworth A. 1978. An Evaluation of precursors of hospital turnover. *Journal of Applied Psychology* 63:408–414.
- Saks, A.M., 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), pp.600-619.



- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B., 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), pp.293-315.
- Schaufeli, Wilmar B. "What is engagement?." In *Employee engagement in theory and practice*, pp. 29-49. Routledge, 2013.
- Schaufeli, Wilmar B., and Arnold B. Bakker. "Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept." *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (2010): 10-24.
- Schaufeli, W. and Salanova, M., 2007. Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135, p.177.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002), "The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp. 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A.B. and De Jonge, J. (2001), "Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer" ("Does work make happy? In search of the engaged worker"), *De Psycholoog*, Vol. 36, pp. 422-8.
- Schaufeli, W.B. and Van Rhenen, W., 2006. Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)[About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, 19(4), pp.323-344.
- Shuck, B., 2011. Integrative literature review: Four emerging perspectives of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 10(3), pp.304-328.
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C. and Gatenby, M. (2012) 'Development and Validation of a New Measure of Employee Engagement: The ISA Engagement Scale', *Human Resource Development International*, 15, 5: 529-47.
- Truss, Catherine, Kerstin Alfes, Rick Delbridge, Amanda Shantz, and Emma Soane, eds. *Employee engagement in theory and practice*. Routledge, 2013.
- Ulrich, *Human resource champions*, Boston, MA: Harvard Business School Press, 1997.
- Westman, M., 2001. Stress and strain crossover. *Human relations*, 54(6), pp.717-751.
- Wollard, K. and Shuck, B. (2011) 'Antecedents to Employee Engagement: A Structured Review of the Literature', *Advances in Developing Human Resources*, 13, 4: 429-46.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B., 2007. Work engagement: A cycle of job and personal resources. Manuscript submitted for publication.
- Zhang Y., Feng X. 2011. The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research* 24(11): 235.

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Muamalat Kota Parepare

Haslindah¹, Bakhtiar Tijjang,²

^AMahasiswa Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada1, Jl. Mayor Abdullah Zainuddin No.21, Parepare 91111, Indonesia

^BDosen Institut Andi Sapada, Jl. M. Arsyad, Parepare, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas produk, harga dan digital marketing secara parsial dan simultan terhadap keputusan nasabah pada Bank Mega Kota Parepare.

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, angket, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Penentuan sampel ditentukan dengan sampling jenuh (sensus) dan diperoleh sebanyak 60 responden.

Bersumber pada temuan pengujian parsial (uji t) seperti yang terlihat pada tabel 8 memperlihatkan hasil konstan untuk variabel Berwujud (X1) sejumlah 0,130 beserta thitung sejumlah $0,739 < \text{dibanding t tabel } 2,004$ pada level persepsi yang sangat besar dibanding $0,05$ ($\text{sig} = 0,463 > 0,05$). Sehingga ditarik kesimpulan faktor Berwujud (X1) tidak berdampak substansial pada Kepuasan Pelanggan (Y). Angka konstan faktor Kehandalan (X2) sejumlah 0,274 serta thitung sejumlah $1,507 < \text{dibanding t tabel } 2,004$ pada level persepsi sangat tinggi dibanding $0,05$ ($\text{sig} = 0,138 > 0,05$). Maka dapat dikatakan faktor Kehandalan (X2) tidak berdampak substansial pada Kepuasan Pelanggan (Y). Angka konstan untuk faktor Daya Tanggap (X3) sejumlah 0,332 dengan thitung sebesar $2,171 > \text{dibanding t tabel } 2,004$ pada level persepsi sangat kecil dibanding $0,05$ ($\text{sig} = 0,034 < 0,05$). Maka dapat dikatakan faktor Daya Tanggap (X3) berdampak langsung/substansial pada Kepuasan Pelanggan (Y). Angka koefisien untuk faktor Jaminan (X4) sejumlah $-0,072$ dengan thitung sebesar $-0,466 < \text{dibanding t tabel } 2,004$ dengan level persepsi yang sangat tinggi dibanding $0,05$ ($\text{sig} = 0,643 > 0,05$). Maka dapat dikatakan faktor Jaminan (X4) tidak berdampak substansial pada Kepuasan Pelanggan (Y). Sedangkan angka koefisien untuk faktor Empati (X5) sejumlah 0,259 dengan thitung sebesar $1,541 < \text{dibanding t tabel } 2,004$ dengan level persepsi terlalu tinggi dibanding $0,05$ ($\text{sig} = 0,129 > 0,05$). Maka dapat dikatakan faktor Empati (X5) tidak berdampak substansial pada Kepuasan Pelanggan (Y). Temuan penguraian menunjukkan bahwa hasil R Square (R²) sama dengan 0,516 ini menyiratkan jika faktor bebas yaitu berwujud, kehandalan, daya tanggap, jaminan serta empati dapat membenarkan dependennya yakni kepuasan klien dengan 0,516 atau 52%, sedangkan 48% lainnya dijelaskan oleh aspek tambahan adapun tidak disebutkan di model riset kini, antara lain : harga, promosi dan lokasi dan sebagainya.

Kata kunci: Berwujud, Kehandalan, Daya Tanggap, Jaminan, Empati dan Kepuasan Pelanggan.

1. Pendahuluan

Bank adalah sebuah lembaga intermediasi keuangan umumnya didirikan dengan kewenangan menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai banknote. Kata bank berasal dari bahasa Italia banca yang berarti tempat penukaran uang. Sedangkan menurut undang-undang perbankan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Industri perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena diregulasi peraturan. Saat ini, bank memiliki fleksibilitas pada layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayar untuk simpanan deposan. Bank dapat diartikan juga sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit ataupun bentuk-bentuk lain nya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Penelitian ini berfokus pada Bank Muamalat Cabang Parepare. Sebagaimana diketahui Bank Muamalat merupakan perusahaan publik yang sahamnya tidak tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan secara resmi beroperasi sebagai Bank Devisa sejak tanggal 27 Oktober 1994 berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 27/76/KEP/DIR tentang Penunjukan PT Bank Muamalat Indonesia Menjadi Bank Devisa tanggal 27 Oktober 1994.

¹ Corresponding author.

E-mail

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)

address:Taufikhaslindah4@gmail.com¹



Menjadi nasabah bank memberikan banyak manfaat untuk segi finansial seseorang. Bank bisa membantu nasabah dalam mengelola keuangan, menabung dengan aman, bahkan mengajukan pinjaman untuk keperluan tertentu. Bank Mega juga menjadi bank yang populer karena berbagai produk dan keunggulannya yang menarik. Fenomena masalah terkait Variabel kepuasan nasabah yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Cabang Parepare ini biasanya dari sisi nasabah sendiri yang masih kurang puas, baik dari segi pelayanan yang diberikan kepada nasabah serta kepercayaan yang kurang akibat tidak ada rekomendasi dari orang terdekat yang telah menabung di Bank Muamalat.

Tinjauan Pustaka

2.13. Pemasaran

Definisi menurut Harper W (2000) dalam (Bakhtiar, 2018) bahwa pemasaran adalah “suatu proses sosial yang melibatkan kegiatan-kegiatan penting yang memungkinkan individu dan perusahaan mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan melalui pertukaran dengan pihak lain dan untuk mengembangkan hubungan pertukaran”. Definisi ini menjelaskan bahwa pemasaran merupakan proses kegiatan usaha untuk melaksanakan rencana strategi yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan konsumen melalui pertukaran dengan pihak lain.

2.14. Kualitas Pelayanan

Pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat di raba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang di sediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen/pelanggan (Tjiptono, 20017:11). Menurut Freddy Rangkuti (2016:11)dalam (Putra et al., 2022).

2.15. Indikator Kualitas Pelayanan

Menurut Parasuraman dalam (Tijiang et al., 2020)terdapat beberapa indikator atau atribut yang perlu diperhatikan di dalam kualitas pelayanan yaitu:

9. Berwujud (Tangible) yaitu kemampuan suatu perusahaan dalam menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal.
10. Keandalan (Reliability) yaitu kemampuan perusahaan memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya.
11. Daya Tanggap (Responsivness) yaitu suatu kebijakan untuk membantu pelanggan memberikan jasa dengan cepat dan tepat dengan menyampaikan informasi yang jelas.
12. Jaminan (Assurance) yaitu pengetahuan, kesopanan-santunan dan kemampuan para pegawai perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya para pelanggan kepada perusahaan.
13. Empati (Empathy) adalah memberikan perhatian yang tulus yang bersifat individual atau pribadi yang diberikan kepada para pelanggan dengan berupa memahami keinginan konsumen.

2.16. Kepuasan Nasabah

Kepuasan Nasabah adalah perasaan senang atau kekecewaan seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi terhadap kinerja suatu produk dengan harapan-harapannya (Hasan & Putra, 2018).

2.17. Indikator Kepuasan Nasabah

Hawkins dan Lonney dikutip dalam (Tjiptono,2009)(Putra, 2021), indikator kepuasan terdiri dari:

5. Kesesuaian harapan
6. Minat berkunjung kembali
7. Kesiediaan merekomendasikan

Metode dan Bahan Penelitian

2.18. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:56) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Nasabah pada Bank Muamalat kota parepare. Sugiyono (2017:57) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Berdasarkan pengertian sampel yang telah disebutkan diatas, maka dalam penelitian ini digunakan rumus teori Roscoe. Teori Roscoe mengatakan bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Jadi karena penelitian ini terdiri dari 6 variabel, maka jumlah sampelnya adalah $6 \times 10 = 60$ responden.

2.19. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 4 teknik penelitian yaitu:

111.Observasi (pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

112.Kuesioner

Metode kuesioner (angket), yaitu dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk tertutup artinya responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

113.Wawancara

Metode wawancara yakni suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab yang berkaitan dengan obyek penelitian atau juga melihat materi-materi wawancara dengan responden yang berkaitan yang dianggap mampu memberikan data atau informasi yang akurat.

114.Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang berasal dari arsip-arsip yang dimiliki oleh organisasi yang dianggap mampu memberikan data yang signifikansi dengan masalah yang akan diteliti.

2.20. Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas pada masing-masing pernyataan variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut, uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai cronbach alpha dan nilai r tabel.

Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$).

Hasil dan Diskusi

Tabel 1. Uji Validitas

| Skor Poin | r hitung | r tabel | Indikasi |
|-----------|----------|---------|----------|
| X1.1 | 0.851 | 0,254 | Teruji |
| X1.2 | 0.757 | 0,254 | Teruji |
| X1.3 | 0.740 | 0,254 | Teruji |
| X1.4 | 0.784 | 0,254 | Teruji |
| X2.1 | 0.805 | 0,254 | Teruji |
| X2.2 | 0.826 | 0,254 | Teruji |
| X2.3 | 0.750 | 0,254 | Teruji |
| X2.4 | 0.811 | 0,254 | Teruji |
| X3.1 | 0.847 | 0,254 | Teruji |
| X3.2 | 0.802 | 0,254 | Teruji |
| X3.3 | 0.797 | 0,254 | Teruji |
| X3.4 | 0.769 | 0,254 | Teruji |
| X4.1 | 0.778 | 0,254 | Teruji |
| X4.2 | 0.745 | 0,254 | Teruji |
| X4.3 | 0.837 | 0,254 | Teruji |
| X4.4 | 0.769 | 0,254 | Teruji |
| X5.1 | 0.820 | 0,254 | Teruji |
| X5.2 | 0.828 | 0,254 | Teruji |
| X5.3 | 0.729 | 0,254 | Teruji |
| X5.4 | 0.787 | 0,254 | Teruji |
| Y1.1 | 0.885 | 0,254 | Teruji |
| Y1.2 | 0.825 | 0,254 | Teruji |
| Y1.3 | 0.870 | 0,254 | Teruji |
| Y1.4 | 0.840 | 0,254 | Teruji |



Table 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Level |
|--------------------------------|----------------|--------------|
| Berwujud (X ₁) | 0,789 | Reliabilitas |
| Kehandalan(X ₂) | 0,810 | Reliabilitas |
| Daya Tanggap (X ₃) | 0,816 | Reliabilitas |
| Jaminan (X ₄) | 0,788 | Reliabilitas |
| Empati (X ₅) | 0,799 | Reliabilitas |
| Kepuasan Pelanggan (Y) | 0,877 | Reliabilitas |

Table 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.235 | 1.518 | | .814 | .419 |
| Berwujud (X ₁) | .130 | .176 | .114 | .739 | .463 |
| Kehandalan (X ₂) | .274 | .182 | .235 | 1.507 | .138 |
| Daya Tanggap (X ₃) | .332 | .153 | .311 | 2.171 | .034 |
| Jaminan (X ₄) | -.072 | .154 | -.063 | -.466 | .643 |
| Empati (X ₅) | .259 | .168 | .225 | 1.541 | .129 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

Table 4. Uji Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.235 | 1.518 | | .814 | .419 |
| Berwujud (X ₁) | .130 | .176 | .114 | .739 | .463 |
| Kehandalan (X ₂) | .274 | .182 | .235 | 1.507 | .138 |
| Daya Tanggap (X ₃) | .332 | .153 | .311 | 2.171 | .034 |
| Jaminan (X ₄) | -.072 | .154 | -.063 | -.466 | .643 |
| Empati (X ₅) | .259 | .168 | .225 | 1.541 | .129 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

1. Variabel Berwujud (X₁) secara parsial tidak berdampak pada Kepuasan Pelanggan (Y), dimana hasil untuk faktor Berwujud (X₁) diperoleh $t_{hitung} = 0,739$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,004$, selanjutnya pada hasil relevansi

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



- sejumlah 0,463 ini menyiratkan lebih besar dari 0,05. Kondisi ini menunjukkan aspek Berwujud (X_1) tidak berdampak substansial pada Kepuasan Pelanggan (Y) di SPBU Lumpue Kota Parepare.
2. Kepuasan pelanggan sebagian besar tidak dipengaruhi oleh faktor Kehandalan (X_2), dimana hasil untuk variabel Kehandalan (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 1,507$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,004$, selanjutnya melalui hasil relevansi sebanyak 0,138 ini menyiratkan lebih besar dari 0,05. Kondisi ini menunjukkan aspek Kehandalan (X_2) tidak berdampak substansial pada Kepuasan Pelanggan (Y) di SPBU Lumpue Kota Parepare.
 3. Kepuasan pelanggan sebagian besar dipengaruhi oleh aspek Daya Tanggap (X_3), dimana hasil untuk faktor Daya Tanggap (X_3) didapatkan $t_{hitung} = 2,171$ sangat tinggi dibanding $t_{tabel} = 2,004$, selanjutnya melalui hasil relevansi sebanyak 0,034 ini menyiratkan $< 0,05$. Kondisi ini menunjukkan variabel Daya Tanggap (X_3) berdampak substansial pada Kepuasan Pelanggan (Y) di SPBU Lumpue Kota Parepare.
 4. Kepuasan pelanggan sebagian besar tidak dipengaruhi oleh faktor Jaminan (X_4), dimana hasil pada faktor Jaminan (X_4) didapatkan $t_{hitung} = -0,466$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,004$, selanjutnya melalui hasil perolehan sebanyak 0,643 ini menyiratkan $> 0,05$. Kondisi ini menunjukkan faktor Jaminan (X_4) tidak berdampak substansial kepada Kepuasan Pelanggan (Y) di SPBU Lumpue Kota Parepare.
 5. Variabel Empati (X_5) secara parsial tidak berdampak kepada Kepuasan Pelanggan (Y), dimana hasil untuk faktor Empati (X_5) diperoleh $t_{hitung} = 1,541$ kurang dari $t_{tabel} = 2,004$, selanjutnya melalui hasil perolehan sebanyak 0,129 ini menyiratkan $> 0,05$. Kondisi ini menunjukkan faktor Empati (X_5) tidak berdampak substansial pada Kepuasan Pelanggan (Y) di SPBU Lumpue Kota Parepare.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Regression | 586.535 | 5 | 117.307 | 11.525 | .000 ^a |
| 1 | Residual | 549.648 | 54 | 10.179 | | |
| | Total | 1136.183 | 59 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Empati (X5), Jaminan (X4), Daya Tanggap (X3), Berwujud (X1), Kehandalan (X2)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

Kepuasan pelanggan secara bersamaan dipengaruhi oleh faktor *Tangible* (X_1), *Reliability* (X_2), *Responsivness* (X_3), *Assurance* (X_4) dan *Empathy* (X_5). Hal ini dapat dilihat dari aspek Berwujud, Kehandalan, Daya Tanggap, Jaminan dan Empati memberikan nilai perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 11,525$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,39$ melalui relevansi sebanyak 0,000 kurang dari 0,05. Menunjukkan kondisi dimana Berwujud (X_1), Kehandalan (X_2), Daya Tanggap (X_3), Jaminan (X_4) dan Empati (X_5) mempunyai pengaruh secara bersamaan kepada Kepuasan Pelanggan (Y) pada SPBU Lumpue Kota Parepare.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .718 ^a | .516 | .471 | 3.19040 |

- a. Predictors: (Constant), Empati (X5), Jaminan (X4), Berwujud (X1), Daya Tanggap (X3), Kehandalan (X2)

Dari hasil tabel diatas dijelaskan dimana koefisien determinasi yang dimodifikasi digunakan dalam penyelidikan ini atau yang biasa disebut *R Square* (R^2). Temuan penguraian menunjukkan bahwa hasil *R Square* (R^2) sama dengan 0,516 ini menyiratkan jika faktor bebas yaitu berwujud, kehandalan, daya tanggap, jaminan serta empati dapat membenarkan dependennya yakni kepuasan klien dengan 0,516 atau 52%, sedangkan 48% lainnya dijelaskan oleh aspek tambahan adapun tidak disebutkan di model riset kini, antara lain : harga, promosi dan lokasi dan sebagainya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini :



Kualitas pelayanan secara parsial variabel yang tidak berpengaruh Berwujud (X1) dengan thitung = 0,739 lebih kecil dari ttabel = 2,004 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,463 > 0,05). Keandalan (X2) dengan thitung sebesar 1,507 lebih kecil dari ttabel 2,004 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,138 > 0,05). Jaminan (X4) dengan thitung sebesar -0,466 lebih kecil dari ttabel = 2,004 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,643 > 0,05). Empati (X5) dengan thitung sebesar 1,541 lebih kecil dari ttabel = 2,004 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,129 > 0,05). Sedangkan variabel yang berpengaruh positif Daya Tanggap (X3) dengan thitung sebesar 2,171 lebih besar dari ttabel = 2,004 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,034 < 0,05).

Secara simultan Fhitung (F- Statistic) sebesar 11,525 > Ftabel yaitu 2,39 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut variabel Berwujud (X1), Keandalan (X2), Daya Tanggap (X3), Jaminan (X4) dan Empati (X5) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) pada SPBU Lumpue Kota Parepare.

Selaku penulis mengucapkan Terima kasih kepada Rektor Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Dekan Fakultas Bisnis, Ketua Program Studi, dan rekan-rekan sejawat yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan penyusunan paper dan ikut serta dalam kegiatan seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Sains Teknologi (SINERGITEK).

Referensi

Artikel jurnal

- Bakhtiar, T. (2018). Konsep Bauran Pemasaran dan Perilaku Konsumen.
- Hasan, S., & Putra, A. H. P. K. (2018). Loyalitas pasien rumah sakit pemerintah: Ditinjau dari perspektif kualitas layanan, citra, nilai dan kepuasan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 184–196.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Produk Mie Sedaap. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(1), 70–76.
- Putra, P., Tijjang, B., Ali, R., & Muslimin, U. (2022). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Customer Satisfaction Level Analysis to Service Quality Workshop at PT. Hadji Kalla Branch Parepare. 202–209.
- Tijjang, B., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2020). Product and Service Quality Towards Customer Satisfaction Refilled Drinking Water in Indonesia. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(2), 90. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i2.2232>



Pengaruh Pengalaman Kerja Iklim Kerja Budaya Organisasi dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Bambang Hariswanda^{1*}, Hayanuddin Harahap², Raja Saul³

Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai dengan sampel berjumlah 149 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner atau data primer. Hasil penelitian menunjukkan Secara Parsial Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Nilai thitung untuk Pengalaman Kerja adalah thitung 2,934 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05, Iklim Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, nilai thitung untuk Iklim Kerja adalah thitung 2,968 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05, Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, nilai thitung untuk Budaya Organisasi adalah thitung 2,061 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05, Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari Nilai thitung untuk Kerjasama adalah thitung 2,299 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05, Nilai Ftabel pada distribusi 4 : 29 adalah 2,70, maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Fhitung 14,241 > 2,70, dan Nilai Signifikan 0,046 < 0,05, ini menunjukkan bahwa secara Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependen, R Square adalah 0,888. Hal ini berarti 88,80% Variabel Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Dependent dan sisanya sebesar 11,20% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Kerja sama Kinerja Pegawai

Abstrack

Knowledge Discovery In Database (KDD) is another name for *Data Mining*, although in fact the two terms have different concepts, but are related to one another, and are one of the process stages that are the core of the *Knowledge Discovery In Database (KDD)* process. This research uses a quantitative method conducted at Lega Cafe and Resto which has sales transaction data where the data is only stored as archives or bookkeeping where the benefits of this data are not known. Therefore in this final project Implementation of *Data Mining* uses the *FP-Growth* algorithm method to determine purchasing patterns at Lega Cafes and Restoes which will help to overcome stock problems at Lega Cafes and Restoes. Based on the *Rule* research produced using the *FP-Growth* Algorithm method on Lega Cafe and Resto sales data with a minimum *support* of 20% and a minimum *confidence* of 65%, there are 6 *Rules*.

Keywords :

6. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, peranan SDM bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karir Pegawai. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

‡ Corresponding author.

E-mail address: bambanghariswanda@gmail.com (First Author)

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Persoalan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Rantauprapat disebabkan oleh masalah yang beraneka ragam, misalnya Pengalaman Kerja yang tidak sesuai dengan keinginan dan kurangnya Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Persoalan ini masih menjadi PR sampai sekarang. Meskipun demikian, saat ini kinerja aparatur pemerintah terus mengalami pembenahan Khusus nya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

Selain Pengalaman Kerja, Iklim kerja juga mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu, Karena Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu Intansi Pemerintahan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerjaseseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi. Tinggi rendahnya semangat kerja Pegawai juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Kondisi iklim kerja yang kurang sesuai, seperti suhu lingkungan kerja yang terlalu panas atau dingin, dapat menimbulkan masalah kesehatan pekerja. Iklim kerja panas umumnya lebih banyak menimbulkan masalah dibanding iklim kerja dingin, terlebih bagi negara tropis seperti Indonesia di mana suhu dan kelembaban udara sehari-hari relatif tinggi. Iklim kerja panas apabila dihubungkan dengan panas metabolisme tubuh maka terjadilah tekanan panas. Apabila tekanan panas ini dibiarkan, maka akan menyebabkan stres bagi pekerja dan sistem thermoregulator di otak (*hypothalamus*) sebagai mekanisme kontrol suhu tubuh, tidak lagi bekerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan *heat stress*.

Faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu adalah Budaya Organisasi fakta yang penulis temui, masih ada pegawai yang tidak nyaman dengan cara pemimpin mereka membuat sistem di lingkungan kerja, termasuk bagaimana cara si pemimpin memperlakukan mereka. Hal inilah yang kemudian membuat lingkungan kerja menjadi sangat toxic sehingga para pekerja kehilangan motivasi kerja (*disengaged*). Oleh sebab itu, pemimpin perlu lebih jeli tidak hanya dalam hal memetakan strategi organisasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang membuat para pekerja merasa berkembang ketika menjadi bagian didalamnya.

Budaya organisasi bisa didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Disisi lain, Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu adalah kemampuan Kerja, karena masih ada sebagian pegawai yang diberikan pekerjaan yang diluar dari kemampuan yang dia miliki. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan *reality* (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (*bisa, sanggup*) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Landasan Teori

a. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2014).

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Purnamasari (2014) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya seperti mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari sebab munculnya permasalahan.

Menurut Manulang (2011) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Ada beberapa hal untuk menentukan dan mengetahui pegawai berpengalaman atau tidak dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau jam kerja Ukuran tentang lamanya waktu atau jam kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat intelektualitas dan keterampilan Intelektualitas merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu intelektualitas juga meliputi kemampuan untuk bisa memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan kegiatan dan aspek-aspek peralatan dan teknik pekerjaan.

b. Iklim Kerja

Menurut Agustini (2014) menyatakan bahwa “ Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Menurut Sugiono dalam buku Agustini (2014) menyatakan bahwa “Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan”. Dari definisi di atas iklim kerja merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.

Berdasarkan penjelasan di atas, suatu iklim kerja dapat terbentuk dengan baik apabila memenuhi beberapa faktor. Menurut Agustini (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:

1. Fleksibilitas, Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
2. Tanggung Jawab, Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
3. Standar, Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. Umpan Balik, umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatasnya diterima oleh karyawan.
5. Kejelasan, Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.
6. Komitmen, Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.
7. Struktur, Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
8. Dukungan, Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja.
9. Kepemimpinan, Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya

Menurut Sugiono (2016), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Menaruh kepercayaan dan terbuka. Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia di perusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.
2. Simpatik dan memberikan dukungan. Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberikan dukungan dengan cara mengharagai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.
3. Jujur dan menghargai. Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasadirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.
4. Kejelasan Tujuan. Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.
5. Pekerjaan yang beres-ik. Dalam melakukan pekerjaan baik yang beres-ik atau tidak beres-ik, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan yang tidak beres-ik bahkan beres-ik tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.
6. Pertumbuhan Kepribadian. Tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan dan juga kedewasaan dan pola pikir karyawan.
7. Otonomi dan Fleksibilitas Otonomi dan fleksibilitas yaitu melibatkan sedikit campur tangan dari sentral atau pusat yang berarti leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahan oleh atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

c. Budaya Organisasi

Menurut (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan. Menurut Phithi Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi”.

Menurut Peter F Drucker dalam (Tika, 2014) mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait diatas.

Menurut (Ganyang, 2018) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut:

1. Nilai-nilai Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.
2. Sikap Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi di dalam organisasi.
3. Perilaku Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.
4. Identitas Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.
5. Perbedaan Nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang beda.

Menurut (Tika, 2014) unsur-unsur dalam budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Asumsi dasar Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/ perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
4. Pedoman mengatasi masalah Dalam organisasi/ perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. Berbagi nilai (sharing of value). Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6. Pewarisan (learning process) Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi perusahaan tersebut.
7. Penyesuaian (Adaptasi) Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Sulaksono Hari (2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko
2. Berorientasi pada hasil
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
4. Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2013). Handoko (2017) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor pendidikan Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Faktor pengalaman kerja Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

Indikator kemampuan kerja menurut Amrullah (2014) adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain)
3. Pengalaman kerja yang dimiliki
4. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2015) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Anwar Prabu Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja pegawai dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Penilaian Kinerja Pegawai di instansi pemerintahan dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu pegawainya yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi.

Adapun unsur yang dinilai dalam kinerja pegawai meliputi :

1. Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

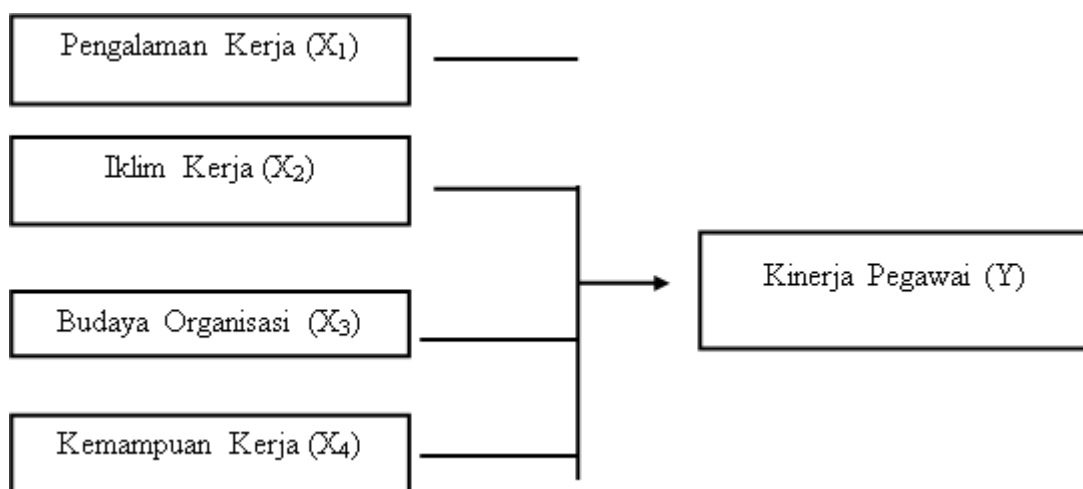
2. Integritas merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
4. Disiplin merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
5. Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
6. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2016), ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut:

1. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.
2. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.
3. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.
4. Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

e. Kerangka Konseptual

Indikator kinerja yang selanjutnya adalah komitmen. Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.



Gambar 2. Kerangka Konseptual



f. *Hipotesis Penelitian*

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian., dimana rumus masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan bukan merupakan jawaban yang empirik.

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

3. **Metode Penelitian**

a. *Lokasi dan Waktu Penelitian*

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu yang beralamat di Jl. Padang Matingi, Kec. Rantau Utara, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara, Kode Pos: 21411. Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada Bulan Oktober 2022 sampai bulan February 2023.

b. *Populasi dan Sampel*

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berjumlah 99 orang. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan total sampling yang artinya seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berjumlah 99 orang.

c. *Jenis dan Sumber Data*

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dan data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka seperti pengenalan singkat organisasi dan struktur organisasi. Sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung berupa tanggapan terhadap kompensasi, kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu dalam bentuk kuesioner dan wawancara.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media cetak dan keterangan lain yang berhubungan dengan pokok penelitian.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan langsung ke lapangan dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

e. Uji Validitas dan reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variable | Test Validity | Test Reliability | Result | |
|--|---------------|------------------|--------|----------|
| Pengalaman Kerja (X₁) | | | | |
| Masa Kerja | 0,803 | | Valid | |
| Pngetahuan / Ketrampilan | 0,861 | | Valid | |
| Penguasaan Pekerjaan | 0,812 | 0,795 | Valid | Reliable |
| Iklm Kerja (X₂) | | | | |
| Menaruh Kepercayaan | 0,852 | | Valid | |
| Memberi dukungan | 0,812 | 0,723 | Valid | Reliable |
| Jujur dan menghargai | 0,458 | | Valid | |
| Budaya Organisasi (X₃) | | | | |
| Inovatif | 0,766 | | Valid | |
| Berorientasi Hasi | 0,803 | | Valid | |
| Berorientasi semua karyawan | 0,616 | 0,743 | Valid | Reliable |
| Kemampuan Kerja (X₄) | | | | |
| Pendidikan formal | 0,791 | 0,743 | Valid | |
| Pendidikan non formal | 0,803 | | Valid | |
| Pengalaman Kerja | 0,616 | | Valid | Reliable |
| Kinerja Pegawai (Y) | | | | |
| Kemampuan kerja | 0,816 | | Valid | |
| Minat | 0,735 | | Valid | Reliable |
| Kesempatan untuk maju | 0,616 | 0,743 | Valid | |

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0.05) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid serta Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X₁, X₂, X₃, X₄ dan Y adalah reliable.

f. Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi (X₁) dan kompetensi (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja pegawai

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



- X1 = Variabel Pengalaman Kerja
- X2 = Variabel Iklim Kerja
- X3 = Variabel Budaya Organisasi
- X4 = Variabel Kemampuan Kerja
- a = Konstanta
- b1,b2,b3,b4 = Koefisien regresi variabel independen
- e = Standart error

Uji Parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji Signifikan Simultan (Uji F). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yakni Pengalaman Kerja (X1),Iklim Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kerja Sama (X4) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R2). Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antar nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 6.076 | 1.821 | | 3.176 | .005 | 6.076 | 1.821 |
| Pengalaman Kerja | .530 | .234 | .615 | 2.934 | .042 | .530 | .234 |
| Iklim Kerja | .291 | .176 | .389 | 2.968 | .012 | .291 | .176 |
| Budaya Organisasi | .437 | .201 | .479 | 2.061 | .007 | .437 | .201 |
| Gaya Kepemimpinan | .348 | .143 | .436 | 2.427 | .022 | .348 | .143 |

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = 6,076+0,530+0,291+0,437+0,348 \dots\dots\dots(1)$$

1. Koefisien Regresi Pengalaman Kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,530. Berarti setiap peningkatan Pengalaman Kerja sebesar 0,530 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,530.
2. Koefisien Regresi Iklim Kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,291. Berarti setiap Peningkatan Iklim Kerja sebesar 0,291 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,291.
3. Koefisien Regresi Budaya Organisasi menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,473. Berarti setiap Peningkatan Budaya Organisasi sebesar 0,473 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,473.
4. Koefisien Regresi Kerjasama menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,348. Berarti setiap Peningkatan Kerjasama sebesar 0,348 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,348.



5. Nilai Konstanta sebesar 6,076 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sebesar 6,076 dengan adanya pengaruh dari Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan.

b. Uji t

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t tabel dengan thitung. Diketahui T tabel pada distribusi $\alpha : 0,05$ maka ttabel (0,05 : 34) adalah 1,697. Uji T ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Hasil Uji T dapat dilihat Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Uji parsial (Uji T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|------|---------------------------|-------|------|
| | B | Error Std. | Beta | | | |
| (Constant) | 6.07 | 1.821 | | 3.176 | 5 | .00 |
| Kerja | Pengalaman | .530 | .234 | .615 | 2.934 | .04 |
| | Iklim Kerja | .291 | .176 | .389 | 2.968 | .01 |
| Organisasi | Budaya | .437 | .201 | .479 | 2.061 | .00 |
| | Gaya Kepemimpinan | .348 | .143 | .436 | 2.299 | .02 |

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai thitung > ttabel maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut :

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Pengalaman Kerja adalah thitung sebesar 2,934 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Iklim Kerja adalah thitung sebesar 2,968 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Iklim Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Budaya Organisasi adalah thitung sebesar 2,061 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Kerjasama adalah thitung sebesar 2,299 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Berdasarkan Hasil di atas diketahui jika nilai thitung > ttabel variabel Pengalaman Kerja (2,934 > 1,697), variabel Iklim Kerja (2,968 > 1,697), variabel Budaya Organisasi (2,061 > 1,697) dan variabel Kerjasama (2,299 > 1,697). Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji secara simultan (secara bersama-sama) apakah Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.



Tabel 4. Uji Simultan F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 148.290 | 4 | 51.276 | 14.241 | .046 ^b |
| | Residual | 210.198 | 58 | 4.162 | | |
| | Total | 362.197 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivsi, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Nilai α : 5% = 0,05 nilai Ftabel df1 : 4, df2 = (34 - 4 - 1) =29 adalah 2,70. Maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Fhitung 14,241 > 2,70 dan nilai signifikan 0,046 < 0,05 ini menunjukkan bahwa sekumpulan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent. Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan (R²) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan Variabel Independent dalam mempengaruhi Variabel Dependen. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .942 ^a | .888 | .112 | .481 |

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,888, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama secara simultan terhadap Variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 88,80%.

e. Pembahasan

Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Dependent. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda.

$$Y = 6,076 + 0,530X_1 + 0,291X_2 + 0,437X_3 + 0,040X_4 \dots\dots\dots(2)$$

Koefisien Regresi Pengalaman Kerja menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,530. Berarti setiap peningkatan Variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,530 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,530. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Pengalaman Kerja adalah thitung 2,934 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Pengalaman Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Iklim Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.



Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda

$$Y = 6,076+0,530+0,291+0,437+0,040.....(3)$$

Koefisien Regresi Iklim Kerja menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,291. Berarti setiap peningkatan Variabel Iklim Kerja sebesar 0,291 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,291. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Iklim Kerja adalah thitung 2,968 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Iklim Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Dependent. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda:

$$Y = 6,076+0,530+0,291+0,437+0,040.....(4)$$

Koefisien Regresi Budaya Organisasi menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,437. Berarti setiap peningkatan Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,437 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,437. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Budaya Organisasi adalah thitung 2,061 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Budaya Organisasi berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda

$$Y = 6,076+0,530+0,291+0,437+0,040.....(5)$$

Koefisien Regresi Budaya Organisasi menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,040. Berarti setiap peningkatan Variabel Kerjasama sebesar 0,040 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,040. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Kerjasama adalah thitung 2,299 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Kerjasama berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Dari Hasil Analisis Uji Data diatas diperoleh bahwa hubungan antara Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai adalah berkorelasi Positif dan Signifikan, berarti bahwa Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama dipersepsi baik maka Kinerja Pegawai juga akan tinggi.

Nilai Konstanta sebesar 6,076 menunjukkan bahwa Keputusan Penggunaan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu sebesar 6,076 dengan adanya pengaruh dari Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan. Nilai Ftabel pada distribusi 4 : 29 adalah 2,70, maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Fhitung 14,241 > 2,70, dan Nilai Signifikan 0,046 < 0,05, ini menunjukkan bahwa secara Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent. Hasil Output SPSS model summary besarnya R Square adalah 0,888. Hal ini berarti 88,80% Variabel Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Dependent dan sisanya sebesar 11,20% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.



5. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai , hal ini dilihat dari Nilai thitung untuk Pengalaman Kerja adalah thitung 2,934 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Secara Parsial Iklim Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai , hal ini terlihat dari Nilai thitung untuk Iklim Kerja adalah thitung 2,968 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Secara Parsial Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai , hal ini terlihat dari Nilai thitung untuk Budaya Organisasi adalah thitung 2,061 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Secara Parsial Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai , hal ini terlihat dari Nilai thitung untuk Kerjasama adalah thitung 2,299 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
5. Nilai Ftabel pada distribusi 4 : 29 adalah 2,70, maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Fhitung 14,241 > 2,70, dan Nilai Signifikan 0,046 < 0,05, ini menunjukkan bahwa secara Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent.
6. Hasil Output SPSS model summary besarnya R Square adalah 0,888. Hal ini berarti 88,80% Variabel Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Dependent dan sisanya sebesar 11,20% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- Ni Komang, Entayani 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan". E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 12, 2020 : 3641-3660.
- Yusaini, Indra Utama. 2020. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh". Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 04 No. 01 (2020) : 107-118.
- Chaterina, Intan. 2016. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sido Muncul Karawang". Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126"
- N.K. Nuariningsih. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri ". Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020 P-ISSN: 2476-8782.
- Andi, Risfan. 2019. "Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi". <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko> "Vol 2, No 2 (2019): January-Juny".
- Fattah, Hussein. 2017. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai". Yogyakarta: Elmatara.
- Afandi, P. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu)

Ratna^{1*}, Abdul Halim², Nova Jayanti Harahap³

Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, kecamatan Torgamba, kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Dengan populasi 120 dan untuk sampelnya berjumlah 40 orang yang di turunkan dari rumus slovin dari Arikunto. Data yang di peroleh adalah data primer yang merupakan hasil dari jawaban responden atau kuesioner yang di sebarakan kepada seluruh karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1), loyalitas kerja (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diketahui bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana nilai Fhitung (8,730) > Ftabel (2,88) pada taraf signifikan $0,00 < 0,05$. Besarnya koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,304. Hasil ini berarti bahwa kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu mampu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik sebesar 30,4%, sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya disiplin, motivasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai.

Abstrack

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, loyalty and non-physical work environment on the performance of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu employees. This type of research uses a quantitative descriptive method. The population of this study were all employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, Torgamba sub-district, South Labuhanbatu district, North Sumatra. With a population of 120 and a sample of 40 people derived from the slovin formula from Arikunto. The data obtained is primary data which is the result of respondents' answers or questionnaires distributed to all employees. The results of the t test show that job satisfaction (X1), work loyalty (X2), and non-physical work environment (X3) have a significant effect on the performance of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu employees. Based on simultaneous hypothesis testing (Test F) it is known that job satisfaction, job loyalty and non-physical work environment have a positive and significant effect on employee performance at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, where the value of Fcount (8.730) > Ftable (2.88) at a significant level of $0.00 < 0.05$. The magnitude of the coefficient of determination (R²) can be seen in the Adjusted R Square column of 0.304. This result means that the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu can be influenced by job satisfaction, work loyalty and non-physical work environment by 30.4%, while the remaining 69.6% is influenced by other factors not discussed in this study, such as discipline, motivation and so on.

Keywords : Job Satisfaction, Work Loyalty, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

7. Pendahuluan

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI Aek Batu yaitu kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan lingkungan kerja non fisik. Kepuasan kerja karyawan (X1) Bank BRI Aek Batu sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Menurut Wexley dan Yuki dalam Wilson Bangun (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap

§ Corresponding author.

E-mail address: ratnarbf93@gmail.com (First Author)

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Menurut (Fachreza et al., 2018) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai maupun sekelompok team yang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada serta dijalankan dengan tanggung jawab dan wewenang nya yang memiliki tujuan untuk mencapai visi, isi dan tujuan suatu perusahaan.

Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Karyawan Bank BRI Aek Batu yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya Bank di masa mendatang. Secara umum loyalitas kerja (X2) dapat diartikan dengan kelayakan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan. Orang yang loyal adalah orang yang taat terhadap apa yang menjadi tugas-tugasnya. Sudimin (2017) mengemukakan, loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik (X3) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja. (Sedarmayanti, 2019) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Robbins (2017:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian mengenai : “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu”.

2. Landasan Teori

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kompri (2020:2) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator kinerja adalah:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan suatu tugas
2. Banyak jumlah produk yang dapat dihasilkan
3. Waktu kerja
4. Kerja sama
5. Komitmen kerja

b. Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Indikator Kepuasan Kerja adalah:

- a. Gaji atau Upah
- b. Pekerjaan
- c. Promosi
- d. Penyeliaan atau pengawasan kerja
- e. Rekan kerja

c. Pengertian Loyalitas Kerja

Selanjutnya Hasibuan dalam Hanin et al (2020) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab. Indikator Loyalitas Kerja adalah:

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah
Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



1. Bersedia bekerja melebihi kondisibiasa,
2. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan,
3. Merasa terinspirasi,
4. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, dan
5. Merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

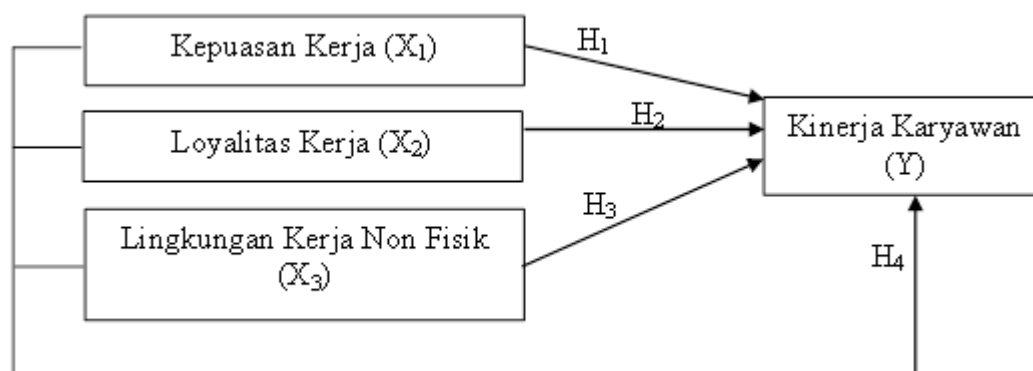
d. *Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik*

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik adalah:

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi
3. Lingkungan kerja

e. *Kerangka Konseptual*

Adapun kerangka konseptual yang penulis gambarkan didalam penelitian ini seperti gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

f. *Hipotesis*

1. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu.
2. Loyalitas kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu.
3. Lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu.
4. Lingkungan kerja (X1), Fasilitas kerja (X2), Kompetensi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu.

3. Metode Penelitian

Dalam menentukan suatu sampel dimana seorang ahli mengemukakan pendapatnya jika disuatu tempat penelitian dimana objek atau subjeknya kurang dari jumlah 120, maka akan baik jika diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun apabila jumlah subjeknya lebih besar daripada 120, maka sampelnya dapat diambil daei 10% - 50% atau bahkan bisa diambil sebanyak 20%-25%. (Arikunto, 2010:131).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, (2015: 81). Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin dengan pencarian sampel sebagai berikut :

$$n = 120 \times 30/100$$

$$n = 40$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Margin error (10% atau 0,1)

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik plot yang membandingkan antara dua

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

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.58674819 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .125 |
| | Positive | .125 |
| | Negative | -.101 |
| Test Statistic | | .125 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

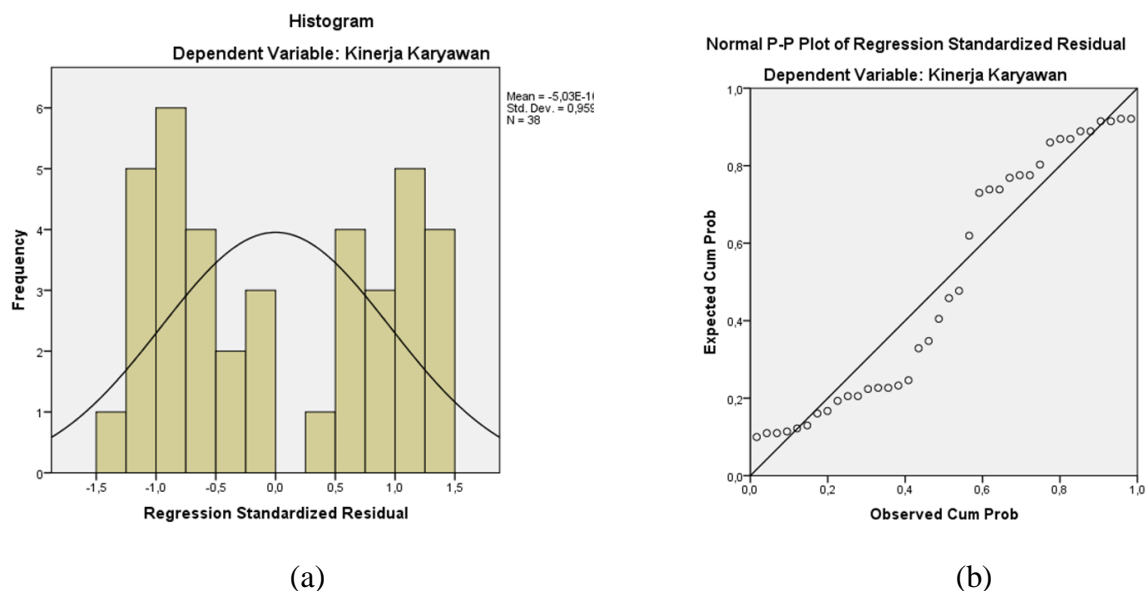
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas terlihat semua variable residual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari alpha (0,200 > 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data hasil penelitian sudah berdistribusi normal sehingga analisis regresi dapat dilaksanakan.

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Pada grafik histogram pada terlihat bahwa variabel kinerja karyawan berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring kekiri atau ke kanan dan membentuk pola lonceng.





(a) Gambar 2(a). Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu
 (b).Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada data dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance value dan Varians inflation factor (VIF). Apabila $VIF > 5$ dan $tolerance < 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas. Apabila $VIF < 5$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

| | | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------------------|---------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance VIF |
| 1 | (Constant) | 22.851 | 3.465 | | 6.595 | .000 | |
| | Kepuasan_Kerja | .425 | .186 | .223 | 2.283 | .025 | .998 1.002 |
| | Loyalitas_Kerja | -.224 | .106 | -.209 | -2.119 | .037 | .983 1.018 |
| | Lingkungan_Kerja_Non_Fisik | -.242 | .109 | -.218 | -2.215 | .029 | .982 1.018 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

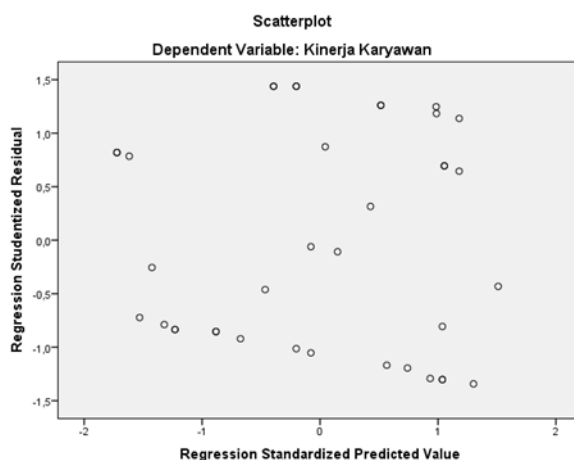
Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance kepuasan kerja (X1) yaitu $0,998 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, loyalitas kerja (X2) yaitu $0,983 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, lingkungan kerja non fisik (X3) yaitu $0,982 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF kepuasan kerja (X1) $1,002 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai VIF loyalitas kerja (X2) $1,018 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai VIF dari lingkungan kerja non fisik (X3) $1,018 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang



Homokedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendekati ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan metode scatterplot dan uji Glejser.



Gambar 3. Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

d. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan alat pengolahan data SPSS Versi 23 For Windows, diperoleh hasil seperti pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 22.851 | 3.465 | | 6.595 | .000 |
| | Kepuasan_Kerja | .425 | .186 | .223 | 2.283 | .025 |
| | Loyalitas_Kerja | -.224 | .106 | -.209 | -2.119 | .037 |
| | Lingkungan_Kerja_Non_Fisik | -.242 | .109 | -.218 | -2.215 | .029 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diatas, jika dilihat nilai B maka dapat diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah 0,425, untuk Loyalitas Kerja (X2) adalah -0,224 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) adalah -0,242. Sedangkan, nilai konstanta adalah 22.851.

Hasil dari pengolahan data komputer SPSS Versi 23 For Windows, maka dapat diketahui bahwa persamaan koefisien linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 22.851 + 0,425X1 + (-0,224) X2 + (-0,242)X3.....(1)$$

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja (X1), variabel loyalitas kerja (X2), dan variabel lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individual. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel diperoleh dari pengolahan SPSS, sedangkan nilai ttabel diperoleh dari tabel statistik yaitu nilai t pada derajat kebebasan (df) = n – k = 38 – 4 = 34 yaitu 0,329.

Sedangkan nilai Ftabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan (df) yaitu :



$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = n - k = 38 - 4 = 34$ pada $\alpha = 0,05$ dimana :

k = jumlah variable

n = jumlah sampel

maka, nilai F tabel yang digunakan adalah F 0,05 (3,34) yaitu 2,88.

Tabel 4. Uji t Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 67.470 | 3 | 22.490 | 4.342 | .007 ^b |
| | Residual | 476.520 | 92 | 5.180 | | |
| | Total | 543.990 | 95 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik, Kepuasan_Kerja, Loyalitas_Kerja

Hasil dari uji t ini adalah kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh pada selera konsumen. Hal itu dibuktikan dengan hasil sig. 0,007b. Dengan demikian maka variabel iklan, citra merek dan desain produk berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel selera konsumen.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah frekuensi setiap *item* diperoleh, kemudian dibatasi dengan *support count*. Jika frekuensi *item* tidak kurang dari *support count* maka *item* tersebut akan dihapus dan tidak dipakai dalam proses *data mining*. Dengan ketentuan nilai minimal *support count* 2 dan minimal *confidence* 65 %, kemudian diurutkan mulai dari yang terbesar berdasarkan frekuensi kemunculan tiap *item*. Kemudian setelah dilakukan pemindaian berdasarkan frekuensi tertinggi selanjutnya dilakukan pembentukan *Frequent Pattern Tree (FP-Tree)*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2) Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .352 ^a | .124 | .095 | 2.276 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik, Kepuasan_Kerja, Loyalitas_Kerja

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,095. Hasil ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Aek Batu dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1), loyalitas kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) Bank Rakyat Indonesia Aek Batu sebesar 23,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 76,4 % (100 % - 23,6 %), dimana 100% dikurangi 23,6 % adalah 76,4 % dipengaruhi faktor lainnya seperti prestasi kerja, gaji pegawai dan lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu



Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana thitung ($0,894 > 0,329$), pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjamin kinerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Bakhtiar dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Sinar Husni Medan”. Hasil penelitian ini secara parsial dimana Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan thitung $> t_{tabel}$, ($2,358 > 1,67$).

g. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana nilai thitung ($0,604 > 0,329$), pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja menjamin kinerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Bakhtiar dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Sinar Husni Medan”. Hasil penelitian ini secara parsial dimana Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan thitung $> t_{tabel}$, ($3,721 > 1,67$).

h. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana nilai thitung ($0,491 > 0,329$), pada taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjamin kinerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Intan Ayu Sekar Kinasih, Slamet Muchsin, Retno Wulan Sekarsari (2021) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang)”. Hasil penelitian ini secara parsial Variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil thitung sebesar $3,837 > t_{tabel}$ yaitu $1,992$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000$ dimana $0,000 < 0,005$.

i. Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diketahui bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana nilai Fhitung ($8,730 > F_{tabel}$ ($2,88$)) pada taraf signifikan $0,00 < 0,05$.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar $0,304$. Hasil ini berarti bahwa kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu mampu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik sebesar $30,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $69,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya disiplin, motivasi dan lain sebagainya.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,867, loyalitas kerja adalah 0,021 dan variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,096. Sedangkan, nilai konstanta adalah 30.718, ini berarti kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu. Hal itu dibuktikan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu sebesar 23,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 76,4 % (100 % - 23,6 %), dimana 100% dikurangi 23,6 % adalah 76,4 % dipengaruhi faktor lainnya seperti prestasi kerja, gaji pegawai dan lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adi Syahputra Purba, M.Ilmham Fathoni, 2021. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening. *Akuntansi*, Vol 2 No 2(2), 126–145.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Asutuningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 597–611. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019).. 2016, 9–32.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Firman Fauzi, M. H. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 2(1), 29–21.
- Hendri, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Merta Kusuma, Sri Ekowati, I. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Estate. *Ekombis Review*, 11(1), 47–53. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>
- Soares, A. P. (2019). Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Loyalitas Kerja Anggota Polisi Polres Di Lombok Tengah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Surjadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32/matrik.v21i1.1260>.

Pengaruh Lifestyle, Kemudahan dan Efektifitas Waktu Terhadap Minat Belanja Online pada Aplikasi Shopee (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu)

Lilis Suriyani^{1*)}, Bayu Eko Broto²⁾, Elvina³⁾

Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Lifestyle*, Kemudahan Dan Efektifitas Waktu Terhadap Minat Belanja *Online* Pada Aplikasi Shopee (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu). Jenis penelitian ini adalah explanatory research yang menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampel dengan metode non-probability sampling. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik. Analisis data menggunakan software SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan *lifestyle*, kemudahan dan efektifitas waktu berpengaruh terhadap minat belanja online pada aplikasi *shopee* dengan nilai signifikan.

Kata Kunci : Efektivitas Waktu; Kemudahan; Lifestyle; Minat Belanja

Abstrack

This study aims to determine the effect of lifestyle, convenience and effectiveness of time on online shopping interest in the Shopee application (a Case study of management study program students at the Faculty of Economics and Business, Labuhanbatu University). This type of research is explanatory research which explains the effect of one variable on another through hypothesis testing. This study used a sampling technique with a non-probability sampling method. Hypothesis testing is done by looking at the probability values and t-statistics. Data analysis using SPSS 20 software. The results of this study show that simultaneously lifestyle, convenience and time effectiveness affect online shopping interest in the shopee application with a significant value.

Keywords : Time effectiveness; Convenience; Lifestyle; Shopping Interest

1. Pendahuluan

Pada zaman globalisasi sekarang, pasar persaingan bisnis di Indonesia meningkat dari waktu ke waktu ditandai melalui ketatnya persaingan antar produk domestik baik produk lokal maupun produk luar negeri. Adanya dorongan dari pasar domestik ini maka semakin meningkat juga keinginan para perusahaan lokal untuk mengembangkan merek produknya. Pengembangan produk ini juga menuntut para perusahaan lokal agar berinovasi menciptakan produk yang berbeda dan mempunyai keunggulan dari pesaing.

Perkembangan internet saat ini mengubah banyak cara hidup masyarakat masa kini. Keberadaan teknologi internet saat ini telah mengubah berbagai aktivitas masyarakat, tidak terkecuali dalam melakukan aktivitas transaksi jual beli yang dapat dilakukan melalui internet atau lebih dikenal sebagai transaksi belanja online. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan perilaku konsumen konvensional menjadi perilaku konsumen online

Minat beli dipengaruhi oleh media sosial yang dilakukan melalui persepsi konsumen terhadap produk, (Indika & Jovita, 2017). Menurut (Sugianto Putri, 2018) minat beli adalah proses yang ada diantara evaluasi alternative dan keputusan pembelian Setelah konsumen melakukan evaluasi terhadap alternative yang ada konsumen memiliki minat untuk membeli suatu produk atau jasa yang ditawarkan.

* Corresponding author.

E-mail address: lilissuryani@gmail.com (First Author)



Aplikasi shopee merupakan aplikasi belanja online yang memiliki banyak pengguna, aplikasi ini merupakan aplikasi dengan jumlah pengguna paling banyak bila di dibandingkan dengan yang lain. Terutama dikalangan mahasiswa tingkat perbelanjaan online sangat tinggi terutama pada aplikasi shopee, peneliti menilai bahwa tingkat minat beli konsumen terhadap aplikasi shopee sangat tinggi, dikarenakan pada aplikasi shopee tersedia berbagai jenis produk yang dapat diakses dengan mudah dan pekerjaan berbelanja dapat dilakukan di rumah. Peneliti menilai bahwa kegiatan berbelanja online sangat dekat hubungannya dengan kalangan mahasiswa karena dinilai lebih efektif dan efisien.

Lifestyle adalah pola hidup seseorang di dunia yang diekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opininya. Gaya hidup menggambarkan keseluruhan diri seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya, (Nurdin & Sulastri, 2018). Gaya hidup akan mempengaruhi bagaimana minat pembelian seorang konsumen, gaya hidup mahasiswa yang terkesan menyukai hal-hal instan cenderung meningkatkan pembelian pada aplikasi belanja online.

Kemudahan memang memiliki pengaruh yang positif terhadap minat beli konsumen tetapi efek yang diberikannya kepada konsumen tidak terlalu besar atau tidak signifikan, (Alwafi et al., 2016), peneliti menilai bahwa kemudahan akan memberikan pengaruh terhadap tingkat minat beli konsumen.

Efektifitas waktu pada saat berbelanja akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat beli konsumen, peneliti menilai bahwa efektifitas waktu pada saat berbelanja menjadi penilaian tersendiri bagi konsumen, konsumen yang merasa waktu berbelanja lebih efektif akan senantiasa memilih hal tersebut. Untuk itu perbelanjaan online memiliki daya tarik yang tinggi dikarenakan meningkatkan minat beli konsumen

Berdasarkan alur pikir tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang Lifestyle, Kemudahan Dan Efektifitas Waktu Terhadap Minat Belanja Online Pada Aplikasi Shopee (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Manajemen Feb Ulb).

2. Landasan Teori

a. Lifestyle

Putra (2019) mendefinisikan gaya hidup secara luas sebagai cara hidup yang diidentifikasi oleh bagaimana orang menghabiskan waktu mereka (aktivitas) apa yang mereka anggap penting dalam lingkungannya (keterkaitan) dan apa yang mereka perkirakan tentang diri mereka sendiri dan dunia sekitarnya. Gaya hidup secara luas didefinisikan sebagai cara hidup yang diidentifikasi oleh bagaimana seseorang menghabiskan waktu mereka (aktivitas), apa yang mereka anggap penting dalam lingkungannya (ketertarikan), dan apa yang mereka pikirkan tentang diri mereka sendiri dan juga dunia disekitarnya (pendapat). Gaya hidup suatu masyarakat akan berbeda dengan masyarakat yang lainnya. Bahkan dari masa ke masa gaya hidup suatu individu dan kelompok masyarakat tertentu akan bergerak dinamis. Gaya hidup pada dasarnya merupakan suatu perilaku yang mencerminkan masalah apa yang sebenarnya ada di dalam alam pikir pelanggan yang cenderung berbaur dengan berbagai hal yang terkait dengan masalah emosi dan psikologis konsumen. Gaya hidup hanyalah salah satu cara untuk mengelompokkan konsumen secara psikografis. Gaya hidup (Lifestyle) pada prinsipnya adalah bagaimana seseorang menghabiskan waktu dan uangnya. Ada orang yang senang mencari hiburan bersama kawan-kawannya, ada yang senang menyendiri, ada yang bepergian bersama keluarga, berbelanja, melakukan aktivitas yang dinamis, dan ada pula yang memiliki dan waktu luang dan uang (Sanderu, 2021).

b. Indikator Lifestyle

Amstrong (dalam Nugraheni, 2016) menyatakan bahwa indikator gaya hidup seseorang terdiri dari:

1. Sikap
2. Pengalaman dan pengamatan
3. Kepribadian
4. Konsep diri

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah
Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



- 5. Motif
- 6. Persepsi

c. Kemudahan

Menurut (Agustia & Lisdayanti, 2022) kemudahan didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan bebas dari usaha. Jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan, maka dia akan menggunakannya. Menurut (Kurniawan et al., 2019) Kemudahan penggunaan merupakan tingkatan seseorang yang percaya bahwa tidak dibutuhkan banyak usaha dalam menjalankan sebuah sistem karena kemudahannya. Kemudahan penggunaan suatu website menjadi pertimbangan konsumen sebelum melakukan belanja online. (Arnindita et al., 2016) memberikan beberapa indikator dari kemudahan penggunaan yang antara lain: Situs mudah di akses; Situs mudah dipelajari dan Situs mudah digunakan

d. Efektivitas Waktu

Menurut (Siagian, 2015) adalah tercapainya suatu sasaran yang telah ditentukan pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber data tertentu yang dialokasikan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi tertentu. Menurut (Dahmiri, 2010) terdapat beberapa indikator didalam mengukur persaingan, yaitu: Waktu, Produktivitas dan Hasil.

e. Minat beli

Menurut (Ramdhani, 2021) minat beli konsumen dapat diartikan sebagai minat beli yang mencerminkan hasrat dan keinginan konsumen untuk membeli suatu produk. ditarik kesimpulan bahwa minat beli adalah perilaku konsumen dimana konsumen memiliki keinginan dalam memilih dan mengkonsumsi suatu produk dengan merk yang berbeda, kemudian melakukan suatu pilihan yang disukainya dengan cara membayar uang atau dengan pengorbanan. Adapun indikator minat beli menurut Irawan (2018) yaitu:

1. Perasaan. Perasaan puas dalam arti puas akan produk dan pelayanannya yaitu ungkapan perasaan puas atau tidak puas dari konsumen saat menerima pelayanan yang baik dan produk yang berkualitas dari perusahaan.
2. Loyalitas kepada produksu. Loyalitas kepada produk yaitu konsumen akan tetap memakai dan terus membeli suatu produk apabila tercapainya harapan yang mereka inginkan
3. Merekomendasikan. Merekomendasikan yaitu konsumen yang merasa puas setelah memakai suatu produk atau jasa akan menceritakannya kepada orang lain serta mampu menciptakan konsumen baru bagi suatu perusahaan.
4. Harapan konsumen. Terpenuhinya harapan konsumen yaitu sesuai atau tidaknya kualitas suatu produk atau jasa pasca pembelian suatu produk atau jasa dengan harapan yang diharapkan konsumen.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian metode kuantitatif, yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa yang ada sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan menyelidiki variabel yang mempengaruhinya (variabel independen). Teknik penelitian menggunakan skala likert dengan penyebaran kuesioner. Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Pada penelitian populasi penelitian adalah mahasiswi Fakultas ekonomi dan bisnis ULB yang menggunakan shopee yaitu 100 konsumen.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Pengelolaan Data

Berdasarkan hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa item pernyataan seluruhnya valid.

Tabel 1 : Hasil Uji Kualitas instrument

| Uji validitas | | | | | Reabilitas | |
|-------------------|---------|----------|---------|------------|----------------|------------|
| Variabel | No item | R hitung | R tabel | keterangan | Cronbach alpha | keterangan |
| Lifestyle | 1 | .605 | 0,200 | Valid | 0,665 | Reliabel |
| | 2 | .551 | 0,200 | Valid | | |
| | 3 | .621 | 0,200 | Valid | | |
| | 4 | .692 | 0,200 | Valid | | |
| | 5 | .581 | 0,200 | Valid | | |
| Kemudahan | 1 | .596 | 0,200 | Valid | 0,684 | Reliabel |
| | 2 | .511 | 0,200 | Valid | | |
| | 3 | .653 | 0,200 | Valid | | |
| Efektifitas waktu | 1 | .562 | 0,200 | Valid | 0,638 | Reliabel |
| | 2 | .452 | 0,200 | Valid | | |
| | 3 | .599 | 0,200 | Valid | | |
| Minat belanja | 1 | .605 | 0,200 | Valid | 0,665 | Reliabel |
| | 2 | .551 | 0,200 | Valid | | |
| | 3 | .621 | 0,200 | Valid | | |
| | 4 | .692 | 0,200 | Valid | | |
| | 5 | .581 | 0,200 | Valid | | |

**Tabel 2 : Uji Deskripsi Statistik
Statistics**

| | | x1 | x2 | x3 | y |
|----------------|---------|-------|-------|-------|-----------------|
| N | Valid | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 21.10 | 12.16 | 12.39 | 17.11 |
| Median | | 21.00 | 12.00 | 13.00 | 17.00 |
| Mode | | 20 | 12 | 12 | 16 ^a |
| Std. Deviation | | 2.672 | 1.889 | 1.922 | 2.201 |
| Minimum | | 14 | 8 | 7 | 11 |
| | Maximum | 25 | 16 | 15 | 20 |
| | Sum | 2110 | 1216 | 1239 | 1711 |

Sumber : Data primer (2023)

Mean merupakan nilai rata-rata yang didapatkan berdasarkan rekap kuesioner, dari data diatas terlihat bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel x1 yaitu 21,10. Median merupakan nilai tengah dari sekumpulan data yang diurutkan dari yang terkecil hingga terbesar, dari data diatas terlihat bahwa nilai tengah yang memiliki nilai tertinggi adalah terdapat pada variabel x1 yaitu 21,00 Std. Deviation merupakan nilai standart yang digunakan untuk menggambarkan penyebaran data, dari data diatas terlihat bahwa nilai std. deviation terbesar berada pada variabel x1 yaitu 2,672. Nilai minimum merupakan nilai terendah dari penyebaran data, dari data diatas terlihat bahwa nilai minimum terbesar beresasa pada x1 yaitu 14 Nilai maximum merupakan nilai tertinggi pada penyebaran data, dari data diatas terlihat bahwa nilai maximum tertinggi berada pada x1 yaitu 25.

Asumsi normalitas sudah memenuhi kriteria yaitu nilai residu *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan jika *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka data didistribusikan tidak normal. Karena nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* pada tabel di bawah ini $0,678 > 0,05$ atau lebih besar dari 0,05 maka data pada penelitian ini didistribusikan normal.

Tabel 3 : Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | ,87945599 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,127 |
| | Positive | ,046 |
| | Negative | -,127 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,550 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,678 |

Setelah frekuensi setiap *item* diperoleh, kemudian dibatasi dengan *support count*. Jika frekuensi *item* tidak kurang dari *support count* maka *item* tersebut akan dihapus dan tidak dipakai dalam proses *data mining*. Dengan ketentuan nilai minimal *support count* 2 dan minimal *confidence* 65 %, kemudian diurutkan mulai dari yang terbesar berdasarkan frekuensi kemunculan tiap *item*. Kemudian setelah dilakukan pemindaian berdasarkan frekuensi tertinggi selanjutnya dilakukan pembentukan *Frequent Pattern Tree (FP-Tree)*.

Tabel 4: Uji Homogenitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | .108 | .647 | | .167 | .868 |
| 1 lifestyle | .844 | .029 | .939 | 4 | .000 |
| 1 kemudahan | .128 | .048 | .020 | 3 | .001 |
| 1 efektifitas waktu | .174 | .049 | .053 | 3 | .000 |

Sumber : Data primer (2023)

Data diatas bahwa pengujian homogenitas sudah sesuai dengan ketentuan karena nilai levene memiliki nilai yang berbeda dengan nilai signifikan kurang dari 0,05.

Tabel 5: Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 437.347 | 6 | 72.891 | 159.715 | .000 ^b |
| 1 Residual | 42.443 | 93 | .456 | | |
| Total | 479.790 | 99 | | | |

Sumber : Data primer (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan f lebih besar dari nilai f tabel dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian secara serempak berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 6: Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Coefficients | | | |
| 1 | (Constant) | .108 | .647 | | .167 | .868 |
| | lifestyle | .844 | .029 | .939 | 3.114 | .000 |
| | kemudahan | .128 | .048 | .020 | 2.583 | .001 |
| | efektifitas waktu | .174 | .049 | .053 | 3.523 | .000 |

Sumber : data primer (2023)

Tabel 7: Determinan

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .955 ^a | .912 | .906 | .676 |

Sumber : Data primer (2023)

Hasil akhir penelitian bahwa variabel independent memberikan pengaruh sebesar 0,906 atau sebesar 90,06% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor pendukung lainnya.

b. Pembahasan

H1 - Pengaruh Lifestyle Terhadap Minat Belanja Online Pada Aplikasi Shopee

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian bahwa lifestyle (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,844 dan nilai thitung (2,145 > ttabel (1,983) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Putra, 2019) yang menemukan bahwa Lifestyle berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli. Dimana lifestyle adalah sesuatu yang mempengaruhi cara hidup seseorang seiring dengan perkembangan jaman, sehingga jika terjadi suatu perubahan baik itu dalam tren atau cara penampilan maka mereka mampu menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut.

H2 - Pengaruh Kemudahan Terhadap Minat Belanja Online Pada Aplikasi Shopee

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa kemudahan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,128 dan nilai thitung (2,325) > ttabel (1,983) dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05. Penelitian ini didukung oleh penelitian

H3 - Pengaruh Efektifitas Waktu Terhadap Minat Belanja Online Pada Aplikasi Shopee

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa efektivitas waktu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,174 dan nilai thitung (2,224) > ttabel (1,983) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05.

5. Kesimpulan

1. Hasil pengujian untuk x1 sebesar 3,114, t tabel 1,985 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Hasil pengujian untuk x2 sebesar sebesar 2,583, t tabel 1,985 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil pengujian untuk x3 sebesar sebesar 3,523, t tabel 1,985 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Daftar Pustaka

- Agustia, N. P., & Lisdayanti, A. (2022). Pengaruh Persepsi Keamanan Dan Persepsi Kemudahan Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen E-Commerce Bukalapak Pada Generasi Z Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Manajemen & Ekonomi*, 20(1).
- Alwafi, F., Magnadi, R. H., & Manajemen, J. (2016). Pengalaman Berbelanja Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Situs Jual Beli Tokopedia.Com. *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–15.
- Arnindita, M., Anik, P., & Andjarwati, L. (2016). *Pengaruh Kualitas Produk, Kemudahan, Dan Harga Terhadap Niat Beli Ulang Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelanggan Produk Fashion Melalui Toko online di Surabaya)*.
- Dahmiri. (2010). Analisis Persepsi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Perumahan Griya Kembar Lestari Di Kota Jambi. *Jurnal Pemasaran Modern*, 2(1), 160. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indika, D. R., & Jovita, C. (2017). Media Sosial Instagram Sebagai Sarana Promosi Untuk Meningkatkan Minat Beli Konsumen. *Jurnal Bisnis Terapan*, 1(01), 25–32. <https://doi.org/10.24123/jbt.v1i01.296>
- Kurniawan, E. N., Wardani, M. K., & Cho, Y. C. (2019). *KEPERCAYAAN , KEMUDAHAN PENGGUNAAN DAN ELECTRONIC*. 16(02), 139–150.
- Nurdin, S., & Sulastri, A. (2018). Lifestyle, Perceived Value dan Customer Value Terhadap Minat Beli. *Jurnal Ekspansi*, 10(2), 147–162.
- Putra, A. H. P. M. (2019). Pengaruh Percieved Quality, Harga dan Lifestyle Terhadap Minat Beli Produk Oldman.Co. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 3(11), 1038–1054.
- Ramdhani, N. R. (2021). *Riset Mengenai Minat Beli Rokok Elektrik*.
- Sanderu, J. (2021). Pengaruh Selebgram dan Lifestyle Terhadap Minat Beli Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang (Studi Pada Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang). In *Bisnis dan Ekonomi Kreatif* (Vol. 1, Issue 2). <https://journal2.upgris.ac.id/>
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugianto Putri, C. (2018). Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cherie Melalui Minat Beli. *Performa : Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1(5), 594–603.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV Alfabeta.

Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Society 5.0

Desi Tri Malinda Siregar^{1*}, Ade Parlaungan Nasution², Nurintan Asyiah Siregar³

Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis inovasi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era society 5.0. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerja sama dan kreativitas berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah dosen-dosen Universitas Labuhanbatu sebagai pelaku yang diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket atau kuesioner yang dibagikan ke responden. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa: kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerja sama dan kreativitas, berpengaruh positif terhadap kinerja para dosen Universitas Labuhanbatu.

Kata Kunci : Kemampuan Berfikir Kritis, Ketangguhan, Kemampuan Bekerja Sama, Kreativitas Berpengaruh, Kualitas Sumber Daya Manusia

Abstrack

This research was conducted to analyze human resource development innovations in facing the era of society 5.0. This study aims to determine whether the ability to think critically, toughness, ability to work together and creativity affect the quality of human resources. This study used a quantitative method, the samples in this study were Labuhanbatu University lecturers as the actors studied. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires or questionnaires distributed to respondents. Based on the results of data analysis it can be concluded that: critical thinking skills, toughness, ability to work together and creativity, have a positive effect on the performance of Labuhanbatu University lecturers.

Keywords : Critical Thinking Ability, Toughness, Ability To Work Together, Influential Creativity, Quality Of Human Resources

8. Pendahuluan

Dalam menghadapi era globalisasi yang mengarah ke Era Society 5.0 saat ini peran Sumber Daya Manusia dituntut semakin paham dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang diciptakan untuk memudahkan pekerjaan (Saptadi, 2021). Dengan demikian kualitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaan manufaktur, jasa, instansi atau perusahaan swasta menjadi kunci keberhasilan (Leuhery, 2018). Termasuk diantaranya peran Kualitas Sumber Daya Manusia menurut (Hengki Primayana, 2016) ekspektasi masyarakat terhadap dunia pendidikan semakin meningkat hal ini dikarenakan perguruan tinggi didorong untuk berkontribusi dalam peningkatan daya saing bangsa.

Menurut (Sedyati, 2022) Perguruan Tinggi merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, ia menambahkan perguruan tinggi sebagai agent of change. Salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang saat ini mengikuti trend perkembangan zaman adalah Kampus Idaman Universitas Labuhanbatu yang terletak di kota Rantauprapat-Sumatera Utara. Universitas Labuhanbatu saat ini merupakan kampus yang memiliki rekam jejak yang cukup baik diantara memiliki akreditasi institusi dan program

** Corresponding author.

E-mail address: Email: desytrimalinda@gmail.com (First Author)

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



studinya peringkat B atau Baik Sekali. Keberhasilan Universitas Labuhanbatu dalam menghasilkan sumber daya manusia tidak terlepas dari motivasi internal dari pimpinan dan pihak-pihak lainnya.

Fenomena mengenai kualitas sumber daya manusia khususnya di Universitas Labuhanbatu dipengaruhi oleh variabel berpikir kritis. Menurut (Mastan & Sukendro, 2023) untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, diperlukan aspek penting dalam prosesnya yakni berpikir kritis. Ia menambahkan berpikir kritis adalah kemampuan yang penting dimiliki setiap individu dikarenakan hidup organisasi bergantung juga pada era digital. Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga bergantung pada variabel ketangguhan, menurut (Rusman, 2022) ketangguhan merupakan tujuan organisasi pendek dan panjang yang diperlukan dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia untuk menghadapi era globalisasi. Kepentingan kualitas Sumber daya manusia di era digital ini juga memerlukan kerjasama tim (kemampuan bekerjasama) sebagai wujud implementasi peningkatan kualitas sumber daya manusia, menurut (Kusuma & Sutanto, 2018) kerjasama tim atau faktor kerjasama akan menjadikan suatu daya dorong yang memiliki sinergitas bagi setiap individu yang tergabung dalam organisasi. Terakhir, pengembangan kualitas sumber daya manusia sebagai kinerja menurut (Indrajita et al., 2021) ditentukan oleh kreativitas.

Menurut (Evi et al., 2021) berfikir kritis adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang, yang bisa diasah, diukur dan ditingkatkan. Dalam kegiatan belajar seorang dosen tidak hanya sebagai fasilitator tetapi dosen juga harus membimbing mahasiswa. Dosen harus memilih metode pembelajaran yang sesuai, agar pembelajaran dapat berlangsung dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan juga dapat meningkatkan kemampuan berfikir kritis siswa. Menurut (Aisyah et al., 2017) kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan segala kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, artinya setiap karyawan ketika bekerja harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Universitas Labuhanbatu sebagai perguruan tinggi swasta yang memiliki akreditasi institusi peringkat B oleh BAN-PT menjadi jalan pembuktian diri sebagai kampus yang layak diakui oleh para pesaing terutama yang berada di Kabupaten Labuhanbatu, keunggulan lain nya berbagai program studi sudah terakreditasi Baik dan B sehingga meningkatkan posisi Universitas Labuhanbatu masuk nominasi 10 terbaik dari 5 penilaian kategori Universitas pada tahun 2020. Prestasi ini tentunya di dorong oleh berbagai sumber daya yang mumpuni termasuk kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dimaksud pada penelitian ini menyangkut Dosen-dosen yang berada di kampus Universitas Labuhanbatu terdiri dari 20 bergelar Doktor dan lainnya Magister dengan jabatan fungsional Lektor dan telah bersertifikasi nasional, hal ini mencerminkan kampus Universitas Labuhanbatu memiliki sumber daya manusia atau staf pengajar yang memenuhi standar nasional. Hal ini juga yang menandai jika Universitas Labuhanbatu memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, sebagaimana menurut (Nulhaqim et al., 2015) ITB menempatkan dosen sebagai tolak ukur kualitas sumber daya manusia pada perguruan tinggi. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan berpikir kritis, ketangguhan, kemampuan kerjasama dan kreativitas baik secara parsial dan serempak terhadap kualitas sumber daya manusia.

9. Landasan Teori

9.1. Kemampuan Berfikir Kritis

Menurut (Alam, 2019) mengemukakan pengertian kemampuan berfikir kritis adalah keterampilan individu dengan proses berfikirnya untuk menghasilkan ide-ide baru, konstruktif, dengan konsep yang lebih masuk akal, persepsi dan intuisi individu. Menurut (Syafitri et al., 2021) mengatakan kemampuan berfikir kritis, yaitu: berfikir kritis merupakan pemikiran yang masuk akal dan refleksi dengan berfokus untuk memutuskan apa yang harus dipercaya ataupun apa yang harus dilakukan. Menurut (Mudita et al., 2019) kemampuan berfikir kritis adalah suatu kegiatan yang cara berfikirnya tentang ide-ide yang berkaitan dengan diberikan konsep atau masalah yang disajikan.

Kemampuan berfikir kritis merupakan pemikiran rasional, pertimbangan yang terfokus dalam memutuskan untuk melakukan sesuatu yang dapat dipercaya atau dilakukan. Berfikir dengan tujuan membuat keputusan rasional tentang apa yang dapat dipercaya atau dilakukan. Berfikir kritis juga dapat dipahami sebagai kegiatan menganalisis gagasan atau ide kearah yang lebih tepat, dengan jelas membedakannya, memilih, mendefinisikan, mempelajari dan mengembangkannya menjadi lebih baik lagi. Berfikir kritis memiliki asumsi bahwa, berfikir merupakan potensi yang ada pada manusia dan harus dikembangkan agar memiliki kemampuan tersebut, siswa akan memiliki rasa ingin tahu

yang besar dan mencoba untuk menyelesaikan masalah. Setiap orang memiliki pola pikir yang sangat berbeda. Indikator variabel kemampuan berfikir kritis yakni 1) Merumuskan pokok-pokok permasalahan; 2) Mengungkap fakta yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu masalah, 3) Memilih argumen logis, relevan dan akurat; 4) Mendeteksi bias berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda dan 5) Menentukan akibat dari suatu pernyataan yang diambil sebagai suatu keputusan

9.2. Ketangguhan

Ketangguhan diartikan oleh (Covid- & Perspektif, 2022), sebagai sumber daya manusia yang sangat berperan pada ketahanan nasional yang memiliki ketangguhan dan kualitas yang baik meliputi kemampuan berfikir kritis, kreatif, solutif, komunikatif, kolaboratif, dan berkarakter. Menurut (Labola, 2019) peningkatan sumber daya manusia organisasi berdampak pada pengembangan karir, bakat, dan ketangguhan karyawan dalam bekerja serta memberikan pola baru untuk organisasi dalam menjadi kan maju sumber daya manusianya. Menurut (Mardiyah & Rahmandani, 2018) Ketangguhan merupakan gaya kepribadian membantu individu mengatasi, bertahan dan aktif berpartisipasi dalam menghadapi peristiwa stress ataupun kejadian yang penuh dengan tekanan. Ketangguhan memiliki fungsi: membantu individu mengubah stres menjadi kesempatan untuk tumbuh, membantu individu untuk mempertahankan kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku mereka di bawah tekanan, dan untuk membantu individu menjelajahi gambaran besar kehidupan. Salah satu alasan mengapa orang-orang yang tangguh lebih efektif dalam menangani situasi yang cenderung demikian stres adalah bahwa mereka membuat penilaian yang positif terhadap situasi, yaitu dengan asumsi, bahwa situasi stres tidak berbahaya, dapat mengendalikan situasi dan bahkan dapat belajardari situasi tersebut. Ketangguhan itu sangat penting, ketangguhan mengubah pola pikir dari keadaan keberadaan ancaman menjadi keadaan yang tidak berbahaya, sehingga meningkat kan kinerja dan kesehatan, belum lagi ketangguhan dapat menangkal efek negative dari stres. Individu yang sangat tahan lama mempengaruhi pemeliharaan kesehatan. Indikator variabel ketangguhan antara lain: 1) pengalaman hidup; 2) konsep diri dan karakter individu, 3) pola asuh yang demokrasi dan tingkat religius individu.

9.3. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama diartikan oleh (Dakabesi & Wicaksono, 2022) merupakan kemampuan anggota untuk bekerja sama, komunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menanamkan kepercayaan diri agar terciptanya tindakan kolektif yang terkoordinasi. Menurut (Manajemen, 2019) Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan misi dan tugas yang diberikan untuk mencapai kegunaan dan hasil memaksimalkan. Menurut (Ningrum, n.d.) Kemampuan bekerja sama sangat penting dalam era globalisasi, karena dengan kemampuan tersebut akan menjadi kekuatan yang potensial bagi suatu organisasi. Bahkan, era globalisasi cenderung membutuhkan kemampuan untuk memilih dan menggunakannya agar lebih bernilai guna. Indikator variabel kemampuan bekerja sama: 1) Bersedia menerima tanggung jawab; 2) Ringan tangan membantu teman satu kelompok dalam melaksanakan tugasnya, 3) Menghargai pendapat teman satu kelompok; 4) Menghargai pekejaan teman satu kelompok

9.4. Kreativitas

(Rompas et al., 2020) Menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk mengelola, memberdayakan dan menggunakan apapun pengetahuan yang dimiliki seseorang, baik berupa informasi, pengalaman dan keterampilan lain untuk mengatasi kesulitan. Kreativitas merupakan proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Kreativitas menurut (Amrullah et al., 2018) adalah sudut pandang yang tidak hanya berperan membuat pendidikan menjadi lebih menarik, akan tetapi juga menjadi indicator pada setiap individu di dalamnya menjadi aktif dan mampu mengembangkan potensi terbaik kemudian akan berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan di masa depan. Kreativitas merupakan lingkungan keluarga, masyarakat, sekolah dan motivasi dalam diri seseorang. (Prasmoro & Zulkarnaen, 2021) Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan ataupun memiliki daya cipta, berkreasi. Kreativitas merupakan proses menciptakan sesuatu yang baru dan dicapai empat jenis dimensi atau disebut sebagai *Four P's Creatifity*, yaitu:

- a. Kreativitas dalam dimensi Person yaitu upaya kreativitas yang berfokus pada individu atau person dari individu yang dapat disebut kreatif.
- b. Kreativitas dalam Process yaitu upaya kreativitas yang berfokus pada proses berfikir sehingga memunculkan ide-ide unik.
- c. Kreativitas dalam dimensi Product yaitu upaya kreativitas yang berfokus pada produk atau apa yang dihasilkan oleh individu baik sesuatu yang baru/ original atau sebuah elaborasi atau penggabungan yang inovatif.
- d. Kreativitas dalam dimensi Press yaitu upaya kreativitas yang menekankan faktor press atau dorongan baik dorongan internal (diri sendiri berupa keinginan dan hasrat untuk menciptakan), maupun dorongan eksternal dan lingkungan social dan psikologis.

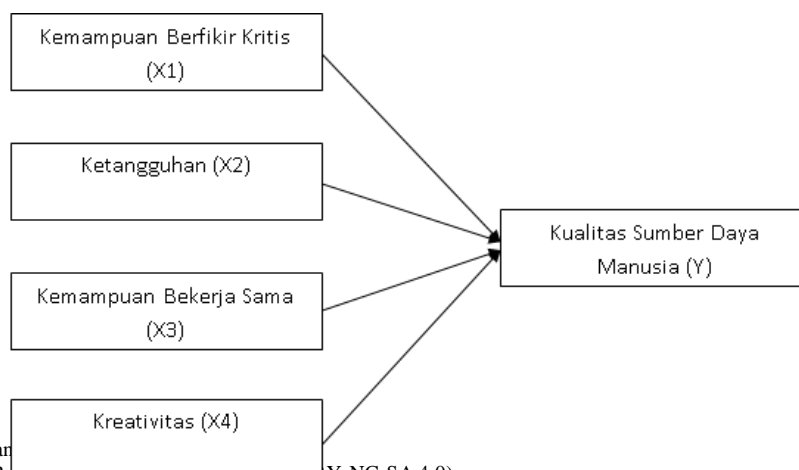
Indikator variabel kreativitas : 1) Memiliki rasa ingin tahu yang besar; 2) Mampu mengajukan pemikiran, gagasan pemecahan masalah yang berbeda dari orang lain (orisinal), 3) Mampu mengembangkan atau merinci suatu gagasan (kemampuan elaborasi); 4) Memiliki rasa humor yang tinggi mempunyai daya imajinasi yang kuat..

9.5. Kualitas Sumber Daya Manusia

(Leuhery, 2018) Mendefinisikan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah nilai berdasarkan perilaku seorang dalam mempertanggung jawabkan seluruh perbuatannya baik pada kehidupan langsung juga kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Menurut (Maulyan, 2019) kualitas sumber daya manusia adalah kapasitas setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, untuk mengembangkan diri dan mendorong untuk mengembangkan rekan kerja. Kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang dapat memiliki pengetahuan, keterampilan dan semangat kerja yang tinggi. Menurut (Subarkah & Ma'ruf, 2020) kualitas sumber daya manusia adalah orang-orang yang unggul secara fisik ataupun intelektual. (Prastiwi et al., 2022) Kualitas sumber daya manusia merupakan hal-hal yang dinanti-nantikan semua organisasi dan otoritas. Setiap gerakan yang dilakukan organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan manajerial percaya untuk menyelesaikan tugas dan memahami tugas dengan target yang diantisipasi. Kualitas sumber daya manusia setiap karyawan tergantung padanya penampilan kerangka pendaftaran yang dilaksanakan oleh lembaga, jika kerangka perekrutan yang baik, bisa mendapatkan staf dengan sumber daya manusia kualitas baik. Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi pelaksanaan karyawan dan dapat dikatakan bahwa implementasi yang representative dapat menjadi gambaran kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan. Indikator variabel kualitas sumber daya manusia : 1) Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan; 2) Pendidikan, 3) Memahami bidangnya; 4) Semangat kerja, 5) Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

9.6. Kerangka Konseptual

Agar dapat memudahkan pemahaman konseptual dalam penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut :



9.7. Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan berfikir kritis terhadap kualitas sumber daya manusia
- H2: Terdapat pengaruh yang positif antara ketangguhan terhadap kualitas sumber daya manusia
- H3: Terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan bekerja sama terhadap kualitas sumber daya manusia
- H4: Terdapat pengaruh yang positif antara kreativitas terhadap kualitas sumber daya manusia

10. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Universitas Labuhan Batu (ULB), sedangkan yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah para dosen Universitas Labuhanbatu (ULB) yang tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerjasama dan kreativitas terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) dilingkungan para dosen Universitas Labuhanbatu (ULB). Jenis dan sumber data yang digunakan:

1. Data primer adalah data sumber yang diperoleh langsung secara internal dengan melakukan pengamatan, yaitu pengamatan langsung ataupun yang lainnya (Siregar et al., 2022). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap responden yaitu para Dosen Universitas Labuhanbatu (ULB).
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian tidak langsung melalui media perantara diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder biasanya berupa bukti-bukti dokumen atau laporan sejarah yang dipublikasikan. Data sekunder untuk penelitian ini adalah sumber data yang digunakan untuk menunjang kelengkapan teori data primer (Sani, 2018). Populasi merupakan sebagai area generalisasi yang dicakup tentang objek atau subjek memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan (Wibisono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para Dosen Universitas Labuhanbatu (ULB). Dalam penelitian ini, metode pemilihan sampel yang digunakan merupakan metode purposive sampling, dimana pemilihan sampel yang diberikan dengan criteria yaitu untuk para Dosen Universitas Labuhanbatu (ULB)..

a. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji aktif untuk melihat apakah suatu ukuran itu valid ataupun tidak valid. Alat ukur yang disebutkan adalah pertanyaan dari kuesioner. Kuesioner mengatakan valid jika pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang terukur pada kuesioner. (Janna & Herianto, 2021) Reliabilitas merupakan petunjuk menunjuk seberapa dapat dipercaya suatu alat pengukur. Reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur akan tetap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali. Suatu alat ukur dikatakan handal jika menghasilkan hasil yang tetap sama meskipun melakukan pengukuran berulang-ulang.

b. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

(Wahyuni, 2020) Uji asumsi klasik adalah syarat statistik yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat biasa. Dalam OLS hanya memiliki satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen lebih dari satu.

1. Uji normalitas berguna untuk memeriksa apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal. Indeks model regresi yang baik merupakan yang dapat memiliki data terdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas berguna untuk memeriksa apakah suatu model regresi memiliki korelasi antara variabel independen dan tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk memeriksa apakah termasuk dalam model regresi atau tidak ada ketidaksetaraan dalam varian residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.
4. Uji Autokorelasi merupakan suatu hubungan antara observasi dengan residual pengamatan lainnya. Uji autokorelasi bertujuan untuk memeriksa ada atau tidaknya model regresi linier korelasi antara kesalahan pada waktu t dan kesalahan perturbasi dalam selang waktu $t-1$.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Profil Responden

| Jenis Kelamin | | |
|---------------------------------------|----|------|
| Laki-laki | 17 | 53.1 |
| Perempuan | 15 | 46.9 |
| Fakultas | | |
| Fakultas Ekonomi dan Bisnis | 15 | 46.9 |
| Fakultas Hukum | 1 | 3.1 |
| Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan | 6 | 18.8 |
| Fakultas Sains dan Teknologi | 9 | 28.1 |
| Program Pascasarjana | 1 | 3.1 |
| Pogram Studi | | |
| Agroteknologi (S1) | 2 | 6.3 |
| Akuntansi (S1) | 4 | 12.5 |
| Hukum (S1) | 1 | 3.1 |
| Ilmu Manajemen (S2) | 1 | 3.1 |
| Manajemen (S1) | 11 | 34.4 |
| Mnj. Informatika (D3) | 1 | 3.1 |
| Pend. Biologi (S1) | 3 | 9.4 |
| Pend. Matematika (S1) | 3 | 9.4 |
| Sistem Informasi (S1) | 3 | 9.4 |
| Teknologi Informasi (S1) | 3 | 9.4 |
| Jabatan | | |
| Dekan | 2 | 6.3 |
| Dosen | 27 | 84.4 |
| Kaprodi | 3 | 9.4 |

Semua tabel yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (53,1%) dan perempuan sebanyak 15 orang (46,9 %), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar Dosen pada Universitas Labuhanbatu adalah Pria.

Untuk karakteristik responden berdasarkan Fakultas diketahui bahwa Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 15 orang (46,9 %), Fakultas Hukum sebanyak 1 orang (3,1 %), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sebanyak 6 orang (18,8 %), Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 9 orang (28,1 %) dan Program Pascasarjana sebanyak 1 orang (3,1 %). Berdasarkan data tersebut maka Fakultas yang paling dominan adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Untuk karakteristik responden berdasarkan Program Studi Agroteknologi S1 sebanyak 2 orang (6,3 %), Akuntansi S1 sebanyak 4 orang (12,5 %), Hukum S1 sebanyak 1 orang (3,1 %), Ilmu Manajemen S2 1 orang (3,1 %), Manajemen S1 sebanyak 11 orang (34,4 %), Manajemen Informatika D3 sebanyak 1 orang (3,1 %), Pendidikan Biologi S1 sebanyak 3 orang (9,4 %), Pendidikan Matematik S1 sebanyak 3 orang (9,4 %), Sistem Informatika S1 sebanyak 3 orang (9,4 %) dan terakhir Teknologi Informasi sebanyak 3 orang (9,4 %). Dari hasil data tersebut yang paling mendominasi adalah Fakultas Manajemen.

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Terakhir karakteristik responden berdasarkan jabatan Dekan sebanyak 2 orang (6,3 %), Dosen sebanyak 27 orang (84,4 %) dan Kaprodi sebanyak 3 orang (9,4 %), dan yang mendominasi dalam karakteristik ini adalah dosen.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana kelayakan suatu kuisioner yang dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, data data yang akan diperoleh dapat valid dan reliabel. Dalam penelitian ini, dalam melakukan uji validitas penulis menggunakan bantuan software SPSS 23 for windows dengan rumusan :

Nilai rtabel didapat pada tabel statistik 0.05 . Adapun penentu rtabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_{\text{tabel}} &= n-2 \\ &= 32-2 \\ &= 30 \\ &= 0,349 \end{aligned}$$

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kemampuan Berfikir Kritis (X1)

| Item X ₁ | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------------------|---------------------|--------------------|------------|
| X _{1.1} | 0,424 | 0,349 | Valid |
| X _{1.2} | 0,682 | 0,349 | Valid |
| X _{1.3} | 0,380 | 0,349 | Valid |
| X _{1.4} | 0,548 | 0,349 | Valid |
| X _{1.5} | 0,666 | 0,349 | Valid |

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Kemampuan Berfikir Kritis (X1) di dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil r_{hitung} > dari r_{tabel}.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Ketangguhan (X2)

| Item X ₂ | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------------------|---------------------|--------------------|------------|
| X _{2.1} | 0,374 | 0,349 | Valid |
| X _{2.2} | 0,489 | 0,349 | Valid |
| X _{2.3} | 0,543 | 0,349 | Valid |
| X _{2.4} | 0,691 | 0,349 | Valid |

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Ketangguhan (X2) di dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil r_{hitung} > r_{tabel}.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kemampuan Bekerja Sama (X3)

| Item X ₃ | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------------------|---------------------|--------------------|------------|
| X _{3.1} | 0,662 | 0,349 | Valid |
| X _{3.2} | 0,527 | 0,349 | Valid |
| X _{3.3} | 0,282 | 0,349 | Valid |
| X _{3.4} | 0,816 | 0,349 | Valid |

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Kemampuan Bekerja Sama(X3) di dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil r_{hitung} > r_{tabel}.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kreativitas (X4)

| Item X ₄ | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------------------|---------------------|--------------------|------------|
| X _{4.1} | 0,365 | 0,349 | Valid |
| X _{4.2} | 0,581 | 0,349 | Valid |
| X _{4.3} | 0,730 | 0,349 | Valid |

| | | | |
|------------------|-------|-------|-------|
| X _{4.4} | 0,526 | 0,349 | Valid |
|------------------|-------|-------|-------|

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Kreativitas(X₄)di dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

| Item Y | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|--------|--------------|-------------|------------|
| Y.1 | 0,834 | 0,349 | Valid |
| Y.2 | 0,453 | 0,349 | Valid |
| Y.3 | 0,689 | 0,349 | Valid |
| Y.4 | 0,811 | 0,349 | Valid |
| Y.5 | 0,834 | 0,349 | Valid |

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) di dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument penelitian yang dikatakan reliabel jika instrument tersebut dapat dipakai berulang kali untuk mengukur objek penelitian yang sama dan akan memberikan hasil data yang sama, karena reliabel adalah tingkah keandalan suatu instrument penelitian. (Restu Rahayu et al, 2021) Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas yang sudah valid, karena uji reliabilitas dipakai untuk melihat sejauh mana konsistensi suatu alat ukur. Dimana alat ukur tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila dilakukan pengukran ulang terhadap instrument penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Berfikir Kritis (X₁), Ketangguhan (X₂), Bekerja Sama (X₃), Kreativitas (X₄), Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

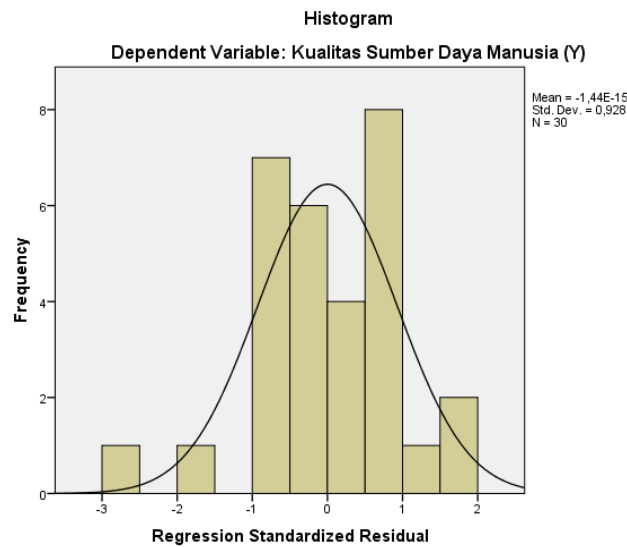
| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai Batas | Keterangan |
|------------------------------|-----------------------|-------------|------------|
| Kemampuan Berfikir Kritis | 0,766 | 0,60 | Reliabel |
| Ketangguhan | 0,766 | 0,60 | Reliabel |
| Bekerja Sama | 0,790 | 0,60 | Reliabel |
| Kreativitas | 0,778 | 0,60 | Reliabel |
| Kualitas Sumber Daya Manusia | 0,883 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olahan Data Kuisioner Melalui SPSS

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa semua item dalam variabel kemampuan berfikir kritis (X₁), ketangguhan (X₂), bekerja sama (X₃), kreativitas (X₄) dan kualitas sumber daya manusia (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini didasarkan atas keterangan masing-masing variabel *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga seluruh atribut penelitian dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Sumber : Olah Data *For Windows SPSS 23* Dosen ULB (2023)

Gambar 1 Histogram

Pada grafik histogram pada Gambar 1 terlihat bahwa variabel prestasi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring kekiri atau ke kanan dan membentuk pola lonceng.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada data dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* value dan Varians inflation factor (VIF). Apabila $VIF > 5$ dan $tolerance < 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas. Apabila $VIF < 5$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 30.718 | 5.729 | | | 5.362 | .000 | | |
| Kemampuan Berfikir Kritis (X ₁) | -.867 | .223 | -.637 | | -3.887 | .001 | .869 | 1.151 |
| Ketangguhan (X ₂) | .021 | .198 | .016 | | .104 | .918 | .980 | 1.020 |
| Kerja Sama (X ₃) | .107 | .183 | .095 | | .582 | .565 | .880 | 1.136 |
| Kreativitas (X ₄) | -.096 | .196 | -.075 | | -.491 | .627 | .989 | 1.011 |

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : Olah Data *SPSS 23* Dosen ULB

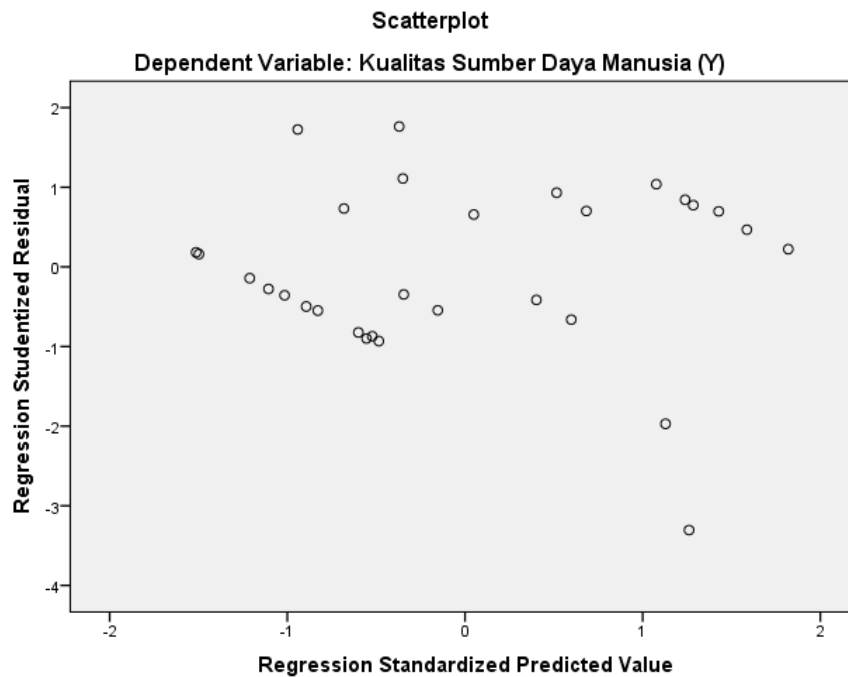
Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance kemampuan berfikir kritis (X₁) yaitu $0,869 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, ketangguhan (X₂) yaitu $0,980 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, kerja sama (X₃) yaitu $0,880 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan kreativitas (X₄) yaitu $0,989 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF kemampuan berfikir kritis (X₁) $1,151 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai VIF ketangguhan (X₂) $1,020 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas,



nilai VIF dari kerja sama (X_3) $1,136 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai VIF dari kreativitas (X_4) $1,011 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendekati ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan metode *scatterplot* dan uji *Glejser*.



Sumber : Olah Data *For Windows SPSS 23* Dosen ULB (2023)

Gambar 2. Scatterplot

6. Uji Autokorelasi

Dengan menggunakan alat pengolahan data *SPSS Versi 23 For Windows*, diperoleh hasil seperti pada tabel 8 sebagai berikut . Berdasarkan tabel 8 diatas, jika dilihat nilai B maka dapat diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan berfikir kritis adalah 0,223, untuk variabel ketangguhan adalah 0,198, untuk variabel kerja sama adalah 0,183 dan variabel kreativitas adalah 0,196. Sedangkan, nilai konstanta adalah 30,718

Hasil dari pengolahan data *SPSS Versi 23 For Windows*, maka dapat diketahui bahwa persamaan koefisien linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 30,718 + 0,223 X_1 + 0,198 X_2 + 0,183 X_3 + 0,196 X_4 \dots\dots\dots(1)$$



Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 30.718 | 5.729 | | 5.362 | .000 | | |
| Kemampuan Berfikir Kritis (X ₁) | -.867 | .223 | -.637 | -3.887 | .001 | .869 | 1.151 |
| Ketangguhan (X ₂) | .021 | .198 | .016 | .104 | .918 | .980 | 1.020 |
| Kerja Sama (X ₃) | .107 | .183 | .095 | .582 | .565 | .880 | 1.136 |
| Kreativitas (X ₄) | -.096 | .196 | -.075 | -.491 | .627 | .989 | 1.011 |

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Tabel 9. Uji t
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 153,344 | 4 | 38,336 | 8,730 | ,000 ^b |
| Residual | 417,166 | 25 | 4,391 | | |
| Total | 570,510 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Berfikir Kritis, Ketangguhan, Kerja Sama, Kreativitas

Hasil dari uji t ini adalah kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerja sama, dan kreativitas secara simultan berpengaruh pada selera konsumen. Hal itu dibuktikan dengan hasil signifikan 0,000^b. Dengan demikian maka variabel kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerja sama, dan kreativitas berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kualitas sumber daya manusia.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,586 ^a | ,336 | ,304 | 1,928 |

a. Predictors: (Constant), Iklan, Citra Merek, Desain Produk

Besarnya koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,304. Hasil ini mengandung pengertian bahwa kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan berfikir kritis (X₁), ketangguhan (X₂), kerja sama (X₃) dan kreativitas (X₄) pada Dosen Universitas Labuhanbatu sebesar 23,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 76,4 % (100 % - 23,6 %), dimana 100% dikurangi 23,6 % adalah 76,4 % dipengaruhi faktor lainnya seperti disiplin kerja, ilmu pengetahuan dan lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sumber daya manusia dalam konteks era masyarakat 5.0, menggunakan alat analisis data seperti SPSS untuk menganalisis hubungan antara independensi dan ketergantungan. Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada pengembangan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi manusia dan dampaknya pada pendidikan dan pekerjaan. Kemampuan berfikir kritis (Kritis) adalah keterampilan individu dengan proses berfikirnya untuk menghasilkan ide-ide baru, konstruktif, dengan konsep yang lebih masuk akal, persepsi dan intuisi individu. Kemampuan berfikir kritis merupakan pemikiran rasional, pertimbangan yang terfokus dalam memutuskan untuk melakukan sesuatu yang dapat dipercaya atau dilakukan. Kemampuan berfikir kritis memiliki asumsi bahwa, berfikir merupakan potensi yang ada pada manusia dan harus dikembangkan agar memiliki kemampuan tersebut, siswa akan memiliki rasa ingin tahu yang besar dan mencoba untuk menyelesaikan masalah. Ketangguhan merupakan kepribadian membantu individu mengatai, bertahan dan aktif berpartisipasi dalam menghadapi peristiwa stress atau kejadian yang penuh dengan tekanan. Ketangguhan fungsi: membantu individu mengubah stres menjadi kesempatan untuk tumbuh, membantu individu untuk mempertahankan kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku mereka di bawah tekanan, dan membantu individu menjelajahi gambaran besar kehidupan. Kemampuan bekerja sama diartikan oleh (Dakabesi & Wicaksono, 2022) merupakan anggota untuk bekerjasama, komunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu lain, dan menanamkan kepercayaan diri agar terciptanya tindakan kolektif yang terkoordinasi. Kemampuan bekerja sama sangat penting dalam era globalisasi.

Daftar Pustaka

- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Alam, S. (2019). Higher Order Thinking Skills (HOTS): Kemampuan Memecahkan Masalah, Berpikir Kritis dan Kreatif dalam Pendidikan Seni untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0 pada Era Society 5.0 | Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS). *Pascasarjana UNNES*, 2(1), 790–797.
- Amrullah, S., Tae, L. F., Irawan, F. I., Ramdani, Z., & Prakoso, B. H. (2018). Studi Sistematis Aspek Kreativitas dalam Konteks Pendidikan. *5*, 187–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i2.3533>
- Covid-, S., & Perspektif, D. D. (2022). TRANSISI SUMBER DAYA MANUSIA SEBELUM DAN. *9(2)*, 144–156.
- Dakabesi, E., & Wicaksono, L. (2022). Kepemimpinan Kolaborasi Kepala Sekolah Dalam Membangun Tim Kinerja Guru Di Era Society 5.0. *6(4)*, 2653–2666. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3899/http>
- Evi, T., Indarini, E., Kristen, U., Wacana, S., & Tengah, J. (2021). EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Meta Analisis Efektivitas Model Problem Based Learning dan Problem Solving Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Mata Pelajaran Matematika Siswa Sekolah Dasar Abstrak. *3(2)*, 385–395.
- Hengki Primayana, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754>
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>



- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen /SOSOQ*, 6.1(2), 88–98.
- Manajemen, S. (2019). 1 +0,292. 5(1), 50–65.
- Mardiyah, A., & Rahmandani, A. (2018). Hubungan antara efikasi diri ketangguhan pada taruna tingkat ii politeknik ilmu pelayaran semarang. *Empati*, 7(4), 310–320.
- Mastan, R., & Sukendro, G. G. (2023). Minimnya Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Berpikir Kritis (Salah Satu Aspek dalam Komunikasi Periklanan) yang ditelti dari Komentar Unggahan Instagram. *Koneksi*, 7(1 SE-Articles), 213–221. <https://journal.untar.ac.id/index.php/koneksi/article/view/21259>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Mudita, I. K. A., Semara Putra, D. K. N., & Sujana, I. W. (2019). Korelasi Antara Kemampuan Berpikir Kritis Dengan Penguasaan Kompetensi Inti Pengetahuan Ips Siswa. *Mimbar Ilmu*, 24(1), 36. <https://doi.org/10.23887/mi.v24i1.17408>
- Ningrum, O. E. (n.d.). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN Oleh: Epon Ningrum*) Abstrak.
- Nulhaqim, S. A., Heryadi, R. D., Pancasilawan, R., & Fedryansyah, M. (2015). Peranan-Perguruan-Tinggi-Dalam-Meningkat. *Share: Social Work Jurnal*, 6(2), 154–272.
- Prasmoro, A. V., & Zulkarnaen, I. (2021). Peningkatan Sumber Daya Manusia Yang Kreatif Dan Inovatif Dalam Berwirausaha. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi – SNITek 2021*, 85–92.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putriani, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Restu Rahayu et al. (2021). *Jurnal basicedu*. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 2541–2549.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(2), 163–167.
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Sani, A. (2018). Penerapan metode k-means clustering pada perusahaan. *Jurnal Ilmiah Program Pascasarjana Magister Ilmu Komputer STMIK Nusa Mandiri*, May, 1–7.
- Saptadi, N. T. S. (2021). Meningkatkan Kompetensi SDM Menuju Society 5.0 (Januari, 2021). 0(January).
- Sedyati, R. N. (2022). Perguruan Tinggi Sebagai Agen Pendidikan dan Agen Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 16(1), 155–160. <https://doi.org/10.19184/jpe.v16i1.27957>
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 2, 69–75. <https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>
- Subarkah, J., & Ma'ruf, M. H. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. *Edunomika*, 04(01), 227–235.
- Syafitri, E., Armanto, D., & Rahmadani, E. (2021). Aksiologi Kemampuan Berpikir Kritis. *Journal of Science and Social Research*, 4307(3), 320–325.
- Wahyuni, E. T. (2020). Flypaper Effect Pada Pendapat Asli Daerah Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Daerah Di Indoensia Pada Tahun 2018 Flypaper Effect on Original Regional Income and General Allocation Funds Towards the Allocation of Regional Expen. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Wibisono, G. (2019). Media Baru dan Nasionalisme Anak Muda: Pengaruh Penggunaan Media Sosial ‘Good News From Indonesia’ Terhadap Perilaku Nasionalisme. *Jurnal Studi Pemuda*, 6(2), 560. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.39264>



Pengaruh *Audit Internal*, Efektivita Pengendalian Internal, dan Penerapan *Good Governance* Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Pada Bank Bpr Kandimadu Arta Kab. Karanganyar)

Yesi Kumala Sari^{1*}, Nursiam²

Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah Audit internal, Pengendalian internal, *Good governance* memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*. penelitian ini dilakukan pada perusahaan perbankan yaitu Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Pada populasi penelitian ini sebanyak 44 pegawai audit dan karyawan Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Pencegahan fraud dan variabel independen pada penelitian ini adalah Audit internal, Pengendalian internal, dan *Good governance*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sementara untuk Audit internal dan *Good governance* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Kata kunci: *Audit Internal, Pengendalian Internal, Good Governance, Pencegahan fraud.*

Abstrack

This study aims to test whether internal audit, internal control, good governance have an influence on fraud prevention. This research was conducted at a banking company, namely Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar. This study used a purposive sampling method. In this study population, there were 44 audit staff and employees of Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar. The dependent variable in this study is fraud prevention and the independent variables in this study are internal audit, internal control, and good governance. The results of this study indicate that internal control influences prevention. Meanwhile, internal audit and good governance have no effect on fraud prevention.

Keywords : *Internal Audit, Internal Control, Good Governance, Fraud Prevention.*

1. Pendahuluan

Pada perkembangan era ini yang makin maju dan moderen semakin banyak perusahaan di Indonesia dan kaca internasional tetapi banyak hal yang perlu diketahui bahwa masih banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mempertahankan, memajukan, dan mengembangkan. Perusahaan yang mengalami kegagalan memiliki beberapa faktor terutama melakukan kecurangan fraud. Banyak perusahaan internasional gagal dikarenakan kecurangan fraud seperti Enron, Worldcom, dan lain-lain (sindonews.com). Kejadian ini semakin menyebar di perusahaan-perusahaan yang terlibat dan menjadi korban fraud. Perusahaan Indonesia banyak terseret kasus ini banyak perusahaan yang melakukan fraud sehingga merugikan negara contoh perusahaan yang melakukan fraud bank century, thosiba, NSF Finance dan lain-lain.

2. Landasan Teori

2.1. Segitiga Kecurangan (Fraud Triangel)

Teori Konsep segitiga kecurangan pertama kali diperkenalkan oleh Cressey pada tahun 1953. Salah satu kaki segitiga menggambarkan adanya kebutuhan keuangan yang tidak dapat dibagi dengan orang lain sebagai faktor penekan

†† Corresponding author.

E-mail address: Yesikumalasari18@gmail.com (First Author)

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



(pressure). Faktor yang kedua menggambarkan adanya kesempatan (opportunity) dan faktor ketiga menggambarkan rasionalisasi (rationalization).

Pencegahan Fraud

Suatu kegiatan yang merugikan orang lain serta penyalahgunaan terhadap jabatan yang diberikan dan penyelewengan nama baik perusahaan. Tindakan ini berupa merampas harta atau mengambil hak orang lain melalui kelakuan yang busuk. Adanya pencegahan mengenai fraud yang telah ditetapkan dalam peraturan OJK No.39/POJK.03/2019.

Pengaruh Audit Internal

Audit internal meningkatkan organisasi agar mencapai tujuan. Menurut Eka (2015) berpendapat jika auditor internal memiliki pengaruh yang besar agar terciptanya pencegahan fraud. Maka peran auditor internal memiliki peran positif untuk kegiatan pencegahan kecurangan dalam dunia perbankan. mengawasi dan memeriksa intern yang independen bertujuan untuk melakukan pengujian dan mengevaluasi setiap kegiatan perusahaan dan memberikan penilaian.

f. Efektivitas Pengendalian Internal

Merupakan jantung bagian penting dalam pencegahan fraud. Pengendalian internal bertujuan untuk melakukan pengurangan terjadinya kecurangan. Pengendalian internal merupakan gabungan yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugasnya.

Good Governance

Penerapan *Good governance* dalam suatu lembaga perbankan harus dilakukan sesuai aturan pemerintah. Dengan upaya terciptanya dan terealisasi pelaksanaan *Good corporate governance* diperlukan upaya semua seluruh pihak dalam suatu perusahaan. Ada beberapa komposisi yang terdapat dalam *good corporate governance* yaitu *Transparency, Accountability, Responsibility, Independence, dan Fairness*.

Pengaruh Audit Internal terhadap pencegahan Fraud

Peran *audit internal* apabila perusahaan telah melakukan perannya sebagai audit internal dengan baik maka akan berdampak berkurangnya tingkat kecurangan, Wardhini (2016) dalam penelitiannya menyebutkan peran audit internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran audit internal akan berpengaruh dengan tingkat kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Auditi Internal* berpengaruh terhadap tingkat pencegahan fraud.

g. Pengaruh efektivitas pengendalian interenal terhadap pencegahan fraud

Pengendalian internal adalah sebuah sistem yang sengaja dibuat dan diterapkan guna pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam penerapannya, pengendalian internal harus dilaksanakan oleh seluruh pegawai. Hal ini agar pengendalian internal berjalan secara efektif dan efisien sehingga pencapaian tujuan dari perusahaan dapat cepat terlaksanakan.

Cressey (2015) menyapaikan istilah yang dikenal dengan istilah fraud triangel menyebutkan bahwa terjadinya kecurangan adalah karena adanya peluang disini muncul salah satunya disebabkan oleh lemahnya pengendalian internal. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: *Pengendalian internal* berpengaruh terhadap tingkat pencegahan fraud

h. Penerapan good corporate governance terhadap pencegahan fraud

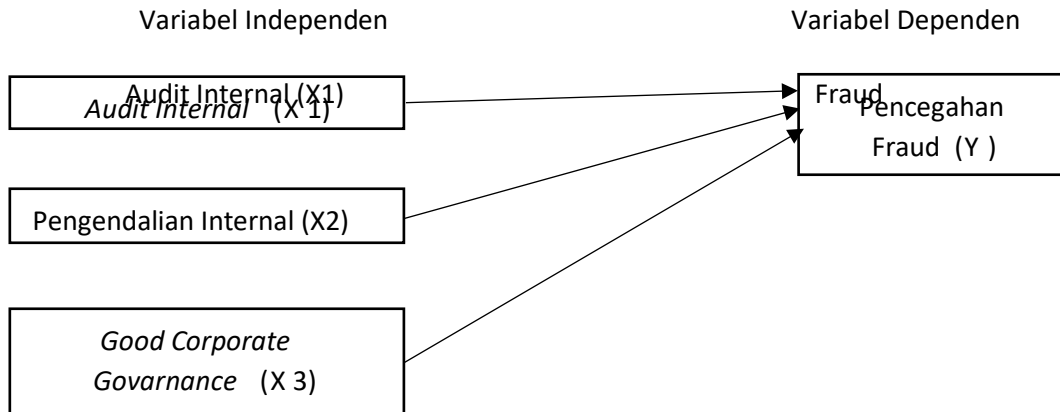
Good governance diartikan sebagai suatu konsep yang menerapkan prinsip profesionalitas, akuntabilitas, dan transparansi dalam struktur pemerintahannya agar dapat menjaga sinergi yang konstruktif untuk terciptanya efisien dan efektifitas pada pemerintah yang baik dan bersih, oleh Gozali (2016) yang menemukan bahwa peranan good

corporate governance berpengaruh terhadap perilaku fraud. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H3 : Good corporate governance berpengaruh terhadap tingkat pencegahan fraud.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian uraian yang telah di jelaskan pada pembahasan sebelumnya, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Penelitian

115. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut diperoleh secara langsung dari responden pada kantor Bank BPR Kandimadu Arta dengan menyebar kuesioner kepada karyawan maupun staf bagian keuangan pada Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar. Penelitian menggunakan metode purposive sampling. Kriteria- kriterianya sebagai berikut:

1. Responden berprofesi sebagai pegawai bagian keuangan di Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar.
 2. Responden merupakan staf pada bagian audit di Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar.
- Sumber data yang digunakan dalam peneliti ini adalah data primer, yaitu data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner. sehingga teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = Pencegahan Fraud (Kecurangan) A = Konstanta
- β (1,2,3) = Koefisien regresi masing-masing variabel
- X1 = Audit Internal (AI)
- X2 = Pengendalian Internal (PI)
- X3 = Good Corporate Governance (GG) E = error

3. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis statistik deskriptif

Dalam table 1 menunjukkan dari 44 sampel pencegahan fraud memiliki nilai minimum 27 dan nilai maksimum 35 dengan rata rata 32,09 dan standar deviasi 2,692. Audit internal menunjukkan dari 44 sampel memiliki nilai minimum 19 dan nilai maksimum 25 dengan rata rata 22,00 dan standar deviasi 1,791. Variabel pengendalian



internal memiliki nilai minimum 26 dan nilai maksimum 35 dengan rata rata 30,82 dan standar deviasi 2,764. Variabel good governance memiliki nilai minimum 13 dan nilai maksimum 20 dengan rata rata 16,73 dan standar deviasi 1,872. Jumlah data penelitian sebanyak 44.

Tabel 1 Deskriptif Statistik

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| PF | 44 | 27 | 35 | 32.09 | 2.692 |
| AI | 44 | 19 | 25 | 22.00 | 1.791 |
| PI | 44 | 26 | 35 | 30.82 | 2.764 |
| GG | 44 | 13 | 20 | 16.73 | 1.872 |
| Valid N (listwise) | 44 | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2022

b. Uji instrument

a. Uji validitas data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------|------------|----------|---------|------------|
| Pencegahan Fraud | PF 1 | 0,803 | 0,2973 | VALID |
| | PF 2 | 0,802 | 0,2973 | VALID |
| | PF 3 | 0,650 | 0,2973 | VALID |
| | PF 4 | 0,867 | 0,2973 | VALID |
| | PF 5 | 0,685 | 0,2973 | VALID |
| | PF 6 | 0,722 | 0,2973 | VALID |
| | PF 7 | 0,791 | 0,2973 | VALID |
| Audit Internal | AI 1 | 0,667 | 0,2973 | VALID |

| | | | | |
|------------------------|------|-------|--------|-------|
| | AI 2 | 0,553 | 0,2973 | VALID |
| | AI 3 | 0,642 | 0,2973 | VALID |
| | AI 4 | 0,802 | 0,2973 | VALID |
| | AI 5 | 0,728 | 0,2973 | VALID |
| Pengendalian Internal | PI 1 | 0,704 | 0,2973 | VALID |
| | PI 2 | 0,610 | 0,2973 | VALID |
| | PI 3 | 0,811 | 0,2973 | VALID |
| | PI 4 | 0,686 | 0,2973 | VALID |
| | PI 5 | 0,409 | 0,2973 | VALID |
| | PI 6 | 0,754 | 0,2973 | VALID |
| | PI 7 | 0,762 | 0,2973 | VALID |
| <i>Good Governance</i> | GG 1 | 0,751 | 0,2973 | VALID |
| | GG 2 | 0,691 | 0,2973 | VALID |
| | GG 3 | 0,743 | 0,2973 | VALID |
| | GG 4 | 0,684 | 0,2973 | VALID |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam table 2 menunjukan R tabel pada penelitian ini adalah sebesar 0,2973. Maka,

b. Uji reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------|------------------|------------|
| Pencegahan Fraud | 0,878 | RELIABEL |
| Audit Internal | 0,709 | RELIABEL |
| Pengendalian Internal | 0,801 | RELIABEL |
| Good Governance | 0,678 | RELIABEL |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* 51eliable menunjukkan hasil yang lebih besar daripada 0,60.

c. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.645 | 3.767 | | 2.295 | .027 |
| AI | | | | | .168 |
| PI | .290 | .206 | .193 | 1.404 | .000 |
| GG | | | | | .177 |
| | .713 | .161 | .732 | 4.430 | |
| | -.293 | .213 | -.204 | -1.374 | |

Dependent Variable: PF

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$PF = 8,645 + 0,290 AI + 0,713 PI - 0,293 GG + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,645 menunjukkan bahwa apabila variabel AI, PI, dan GG tidak mengalami perubahan (konstan atau stabil) maka nilai pencegahan fraud sebesar 8,645.
2. Nilai koefisien variabel Audit Internal sebesar 0,290 yang artinya apabila Audit Internal naik sebesar satu satuan, maka nilai pencegahan fraud naik sebesar 0,290.
3. Nilai koefisien variabel Pengendalian Internal sebesar 0,713 yang artinya apabila Pengendalian Interen naik sebesar satu satuan, maka nilai pencegahan fraud naik sebesar 0,713.
4. Nilai koefisien variabel Good Governance sebesar -0,293 yang artinya apabila Good Governance turun sebesar satu satuan, maka nilai pencegahan fraud turun sebesar -0,293.



b. Uji statistik (uji t)

Tabel 5 . Hasil Uji t

| Variabel | t hitung | t tabel | Sig. | Std. Sig. | Keterangan |
|----------|----------|---------|-------|-----------|-------------------------|
| AI | 1,404 | 2,018 | 0,168 | 0,05 | H ₁ Ditolak |
| PI | 4,430 | 2,018 | 0,000 | 0,05 | H ₂ Diterima |
| GG | -1,374 | 2,018 | 0,177 | 0,05 | H ₃ Ditolak |

Sumber: Data primer diolah, 2022

1. Variabel audit internal memiliki nilai t hitung 1,404 < t tabel 2,018 dan memiliki nilai signifikansi 0,168 > 0,05.
2. Variabel pengendalian interen memiliki nilai t hitung 4,430 > t tabel 2,018 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Variabel *good governance* memiliki nilai t hitung -1,374 > t tabel 2,018 dan memiliki nilai signifikansi 0,177 > 0,05.

c. Uji kelayaan (uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Regression | 170.175 | 3 | 56.725 | 16.040 | .000 |
| Residual | 141.462 | 40 | 3.537 | | |
| Total | 311.636 | 43 | | | |

Dependent Variable: PF Predictors: (Constant), GG, AI, PI
Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji determinasi R^2

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .739 ^a | .546 | .512 | 1.881 |

a. Predictors: (Constant), GG, AI, PI Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi dengan *adjusted R²* sebesar 0,546. Hal ini berarti bahwa 54,60% variasi variabel pencegahan fraud dapat dijelaskan oleh variabel audit internal, pengendalian internal, dan *good governance*. Sisanya 45,40%.

3.4. Pembahasan

1. Pengaruh Audit Internal terhadap Pencegahan fraud

Variabel *audit internal* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,168 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis pertama ditolak. Penelitian ini membuktikan bahwa *audit internal* tidak berpengaruh terhadap tindakan pencegahan fraud pada Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar

2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud

Variabel pengendalian internal menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar.

3. Pengaruh Good Governance terhadap Pencegahan Fraud

Variabel *good governance* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,177 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ketiga ditolak. Penelitian ini membuktikan bahwa *good governance* tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada Bank BPR Kandimadu Arta Kab. Karanganyar. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan bahwa:

- a. Audit internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud, sehingga H_1 dalam penelitian ini ditolak.
- b. Pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud, sehingga H_2 dalam penelitian ini diterima.
- c. *Good governance* tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud, sehingga H_3 dalam penelitian ini ditolak.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan bahwa audit internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud, sehingga H_1 dalam penelitian ini ditolak. Pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud, sehingga H_2 dalam penelitian ini diterima. *Good governance* tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud, sehingga H_3 dalam penelitian ini ditolak.

Daftar Pustaka

- Agoes, S. 2017. Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud pada Bank Bumn di Denpasar.
- Albrecht, W. S. 2012. Pengaruh Audit internal, Pengendalian Internal, Kualitas Audit, Good Corporate Governance, Terhadap Pencegahan Fraud Pada Bank BCA Area Medan.
- Amalia. 2017. Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Peran Auditor Internal, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Tingkat Kecurangan.
- Andriyaningsih. 2015. Pengaruh Audit internal, Pengendalian Internal, Kualitas Audit, Good Corporate Governance, Terhadap Pencegahan Fraud Pada Bank BCA Area Medan.
- Anisyah. 2021. Pengaruh Audit Internal dan Penerapan Good Corporate Governance terhadap pencegahan fraud.



- Anugrahni. 2018. Pengaruh Audit Internal terhadap Pencegahan Kecurangan di Industri Perbankan.
- Ayu, A. 2021. Pengaruh Audit internal, Pengendalian Internal, Kualitas Audit, Good Corporate Governance, Terhadap Pencegahan Fraud Pada Bank BCA Area Medan.
- Bagus. 2017. Pengaruh Audit Internal terhadap Pencegahan Kecurangan di Industri Perbankan.
- Bona P. Purba. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Peran Auditor Internal, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Tingkat Kecurangan.
- Cressey. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Peran Auditor Internal, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Tingkat Kecurangan.
- Dewi. 2017. Pengaruh Internal Control dan Internal Audit Terhadap Upaya Meminimalisasi Fraud dengan Akuntabilitas Keuangan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Mauamalat Indonesia Tbk. Tahun 2020.
- Diana 2021. Pengaruh Peran Audit Internal dan Pengendalian Internal dalam Upaya Mencegah dan Mendeteksi terjadinya Fraud.

Studi Komparatif Promosi Instagram dan Tiktok dalam Menarik Minat Beli Konsumen Skincare Ms Glow Rantauprapat

Renti Lanna Pasaribu¹, Pristiyono², Pitriyani³

Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis studi komparatif promosi IG dan Tiktok dalam menarik minat beli konsumen Skincare MS Glow Rantauprapat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah konsumen Skincare MS Glow Rantauprapat sebanyak tidak diketahui. Sampel penelitian menggunakan teknik *sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya, dan dengan purposive sampling sebagai teknik penentuan sampelnya. Karena populasi anggota tidak diketahui secara pasti jumlahnya, ukuran sampel diperhitungkan dengan rumus Cochran dengan sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 96 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Promosi IG berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat. Tiktok berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat. Promosi dan Tiktok secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat. Koefisien determinasi sebesar 0,349 artinya Minat Beli Konsumen mampu dijelaskan oleh variabel Promosi IG (X1) dan Tiktok (X2) sebesar 34,9%, sedangkan sisanya sebesar 65,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Instagram, konsumen, minat, tiktok.

Abstrack

Keywords : Instagram, consumer, interest, tiktok

1. Pendahuluan

Perkembangan ekonomi semakin membuat persaingan bisnis semakin Ketat Mandagi (2018). Dengan adanya fenomena tersebut mengakibatkan perusahaan harus selalu mengikuti perubahan, baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya supaya mampu dalam bersaing. Perusahaan pasti berusaha untuk memenangkan persaingan, oleh karena itu produk harus memiliki keunikan dari yang lain supaya dapat merebut pangsa pasar. Munculnya banyak industri yang muncul pada saat ini, mulai dari kecil hingga perusahaan besar, sehingga memperbanyak persaingan yang ketat. Pada saat itu perusahaan mengalami kesulitan untuk memahami dan menentukan keinginan konsumen, karena disetiap individu terdapat keinginan yang berbeda-beda.

†† Corresponding author.

E-mail address: Rentilannapasaribu@gmail.com (First Author)

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Di era globalisasi ini persaingan bisnis menjadi sangat tajam, baik di pasar nasional maupun di pasar internasional, akibatnya timbul persaingan dalam menawarkan produk-produk yang berkualitas dengan harga yang mampu bersaing di pasaran. Berdasarkan tingkat kehidupan masyarakat yang semakin meningkat, maka kebutuhan masyarakat terhadap barang juga akan semakin meningkat. Hal ini membawa pengaruh terhadap perilaku mereka dalam memilih barang yang akan mereka beli ataupun yang mereka anggap paling sesuai dan benar-benar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka.

Salah satu produk yang menjadi kebutuhan masyarakat sekarang adalah layanan internet. Kemajuan teknologi internet mengubah cara pandang orang dalam melihat lingkungan di sekitar dan di dunia dalam era globalisasi, teknologi informasi dan komunikasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat dan menjadi salah satu kebutuhan penting untuk menunjang aktivitas, diantaranya untuk berkomunikasi tanpa batasan jarak dan waktu, mendapatkan informasi terkini, mendukung kegiatan bisnis, dan lain sebagainya.

Sebuah perusahaan harus mampu menyediakan produk yang mutunya lebih baik, harganya lebih murah, dan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan pesaingnya. Walaupun memiliki fungsi yang sama yaitu menyajikan layanan internet, namun harus memiliki keunggulan masing-masing yang dapat meningkatkan minat dari para konsumen untuk memilih mana yang lebih baik. Fenomena promosi IG adalah masih ada konsumen yang kurang memanfaatkan promosi media social/ IG, fenomena tiktok ialah masih ada konsumen yang tidak tahu berjualan di tiktok.

2. Landasan Teori

Pengertian minat beli menurut Kotler dan Keller (2016) adalah perilaku yang muncul sebagai respon terhadap objek yang menunjukkan keinginan konsumen dalam melakukan pembelian. Minat beli adalah perilaku yang ada pada konsumen yang berasal dari rasa yakin konsumen terhadap suatu produk atau jasa yang ditawarkan pelaku usaha kepada konsumen (Halim & Iskandar, 2019). Menurut Schiffman dan Kanuk (2008) indikator-indikator minat beli dijelaskan oleh beberapa komponen, yaitu: 1) Tertarik untuk mencari informasi tentang produk, 2) Mempertimbangkan untuk membeli, 3) Tertarik untuk mencoba, 4) Ingin mengetahui produk, 5) Ingin memiliki produk.

Menurut Kotler dan Keller (2016) promosi adalah suatu aktivitas yang mengkomunikasikan keunggulan atau kelebihan produk dan membujuk pelanggan sasaran untuk membelinya. Menurut Kotler dan Armstrong (2016) "promosi merupakan kegiatan dalam upaya menyampaikan manfaat produk dan membujuk pelanggan untuk membeli produk yang ditawarkan. Ada beberapa indikator dari promosi media sosial instagram yang dapat menjadi acuan dalam mengukur kesuksesan promosi Media Sosial, yaitu 1. *Content Creation*, 2. *content sharing*, 3. *connecting*, 4. *community building* (Gunelius, 2011).

Tiktok merupakan aplikasi yang memberikan efek spesial, unik dan menarik yang bisa digunakan oleh para pengguna aplikasi ini dengan mudah untuk membuat vidio pendek yang keren dan bisa menarik perhatian banyak orang yang menontonnya. Periklanan masih menjadi model realisasi utama untuk berbagai situs video. Sejauh ini model iklan utama di Tiktok adalah sebagai berikut: iklan layar terbuka (*Open Screen Ads*), infomercial, penempatan produk (*Product Placement*) tantangan khusus (*Custom challenges*), dan kemitraan stiker (*Stiker partnership*), (Nugroho, 2018). Indikator media sosial Tik Tok dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (Khairuni, 2016), 1) Adanya dampak positif dan negatif dalam menggunakan aplikasi Tik Tok. 2) Adanya kreatifitas mereka dalam penggunaan aplikasi Tik Tok.

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiyono 2015) Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

1. Promosi IG berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat.
2. Tiktok berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat.

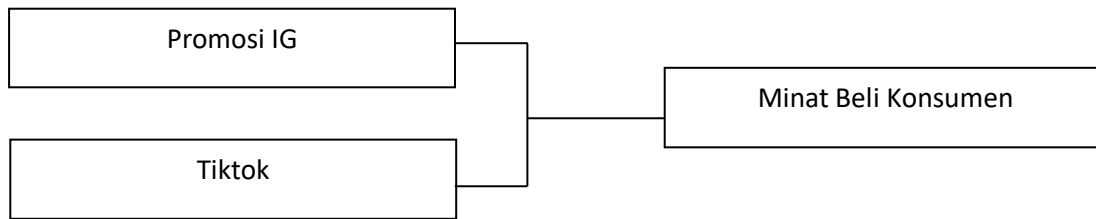
SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



3. Promosi IG Dan Tiktok berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat.asan Teori

Berdasarkan tinjauan pustaka maka dapat dimuat kerangka konseptual dalam penelitian yang dilakukan di Pada Skincare MS Glow Rantauprapat, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada kartu kuota smartfren Rantauprapat, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pembeli/konsumen yang pernah melakukan Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat, yang jumlahnya tidak diketahui dan dapat dikatakan dalam kategori tidak terhingga.

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling insidental*. *sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya, dan dengan purposive sampling sebagai teknik penentuan sampelnya. Karena populasi anggota tidak diketahui secara pasti jumlahnya, ukuran sampel diperhitungkan dengan rumus Cochran Sugiyono (2015) :

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,10)^2}$$

$$n = 96,04$$

Keterangan:

n= sampel

z= harga dalam kurve normal untuk simpangan 5%, dengan nilai 1,96

p= peluang benar 50% = 0,5

q= peluang salah 50% = 0,5

e= margin error 10%

Dari perhitungan diatas, sampel yang diambil dalam penelitian diperoleh sebesar 96,04, kemudian angka tersebut dibulatkan menjadi 96 orang responden. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada konsumen pada Skincare MS Glow Rantauprapat, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik di lakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berdanda, dengan menggunakan persamaan linier :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2x_2.....(1)$$

Dengan keterangan sebagai berikut : Y = Minat Beli Konsumen; a = konstanta; b₁,b₂,b₃ = koefisien dari masing-masing variabel, X₁ = Promosi IG, X₂ =Tiktok; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t(parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

b. Pengolahan Data

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan sesuai dengan nilai tabel r. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada seluruh responden yang telah ditetapkan. Ghozali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak dengan nilai 0.5. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas beberapa variabel penelitian

| Variabel | Indikator | Correlation Pearson | Pengukuran Nilai Tabel r | Status |
|---------------------------------|-----------|---------------------|--------------------------|--------|
| Promosi IG (X ₁) | P1 | 0.644 | 0,5 | Valid |
| | P2 | 0.628 | 0,5 | Valid |
| | P3 | 0.727 | 0,5 | Valid |
| | P4 | 0.637 | 0,5 | Valid |
| Tiktok (X ₂) | P5 | 0.616 | 0,5 | Valid |
| | P6 | 0.726 | 0,5 | Valid |
| Minat Beli Konsumen (Y) | P7 | 0.613 | 0,5 | Valid |
| | P8 | 0.729 | 0,5 | Valid |
| | P9 | 0.657 | 0,5 | Valid |
| | P10 | 0.632 | 0,5 | Valid |
| | P11 | 0.697 | 0,5 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Sugiyono (2015) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,7.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Croanbach Alpha (CA) | Status |
|---------------------|----------------------|----------|
| Promosi IG | 0,858 | Reliabel |
| Tiktok | 0,879 | Reliabel |
| Minat Beli Konsumen | 0,893 | Reliabel |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.



Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

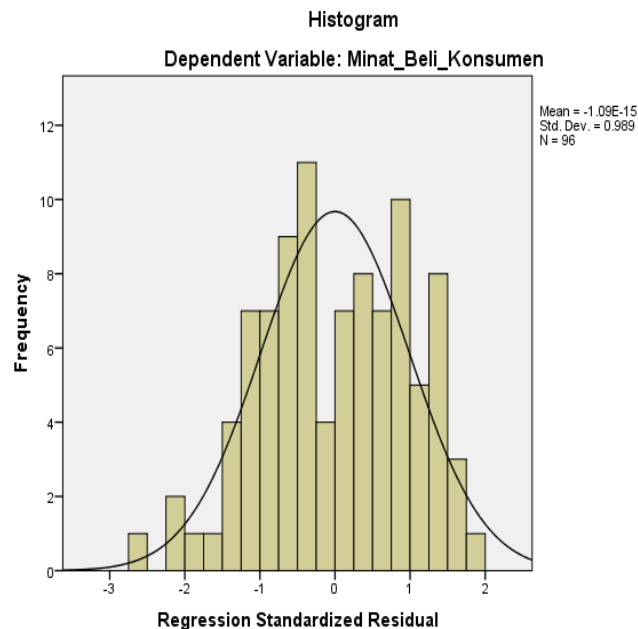
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------|
| | | Absolut |
| N | | 96 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 1.9010 |
| | Std. Deviation | 1.17388 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .127 |
| | Positive | .127 |
| | Negative | -.076 |
| Test Statistic | | .127 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .117 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas di atas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,117 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4.

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



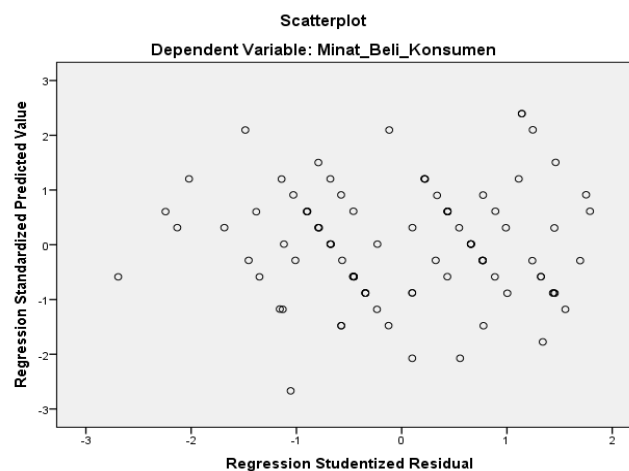
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.308 | 3.162 | | 5.790 | .000 | | |
| | Promosi_IG | -.249 | .103 | -.237 | -2.427 | .017 | .994 | 1.006 |
| | Tiktok | .496 | .202 | .239 | 2.455 | .016 | .994 | 1.006 |

a. Dependent Variable: Minat_Beli_Konsumen

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 18.308 | 3.162 | | 5.790 | .000 |
| | Promosi_IG | -.249 | .103 | -.237 | -2.427 | .017 |
| | Tiktok | .496 | .202 | .239 | 2.455 | .016 |

a. Dependent Variable: Minat_Beli_Konsumen

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.



Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y=18.308-0.249X_1+0.496X_2$ Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Promosi IG (B_1) sebesar -0,249. Nilai Tiktok (B_2) sebesar 0,496. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai arah koefisien yang bertanda negative dan positif terhadap Minat Beli Konsumen.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Promosi IG (X_1) dan Tiktok (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Minat Beli Konsumen (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n-k-1 = 96-3-1 = 92$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1.987. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.308 | 3.162 | | 5.790 | .000 |
| | Promosi_IG | -.249 | .103 | -.237 | -2.427 | .017 |
| | Tiktok | .496 | .202 | .239 | 2.455 | .016 |

a. Dependent Variable: Minat_Beli_Konsumen

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $-2.427 < t_{tabel} 1.987$ ini berarti variabel Promosi IG (X_1) berpengaruh negatif terhadap variabel Minat Beli Konsumen (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,017 < 0,05$ yang berarti variabel Promosi IG (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Minat Beli Konsumen (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.455 > t_{tabel} 1.987$ ini berarti variabel Tiktok (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Minat Beli Konsumen (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,016 < 0,05$ yang berarti variabel Tiktok (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Minat Beli Konsumen (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Citra Merek (X_1), Harga (X_2) dan Kualitas Produk (X_3) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Minat Beli Konsumen (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 3; 96 - 3 = 3; 93$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (3; 93)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,719. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 66.158 | 2 | 33.079 | 6.438 | .002 ^b |
| | Residual | 477.831 | 93 | 5.138 | | |
| | Total | 543.990 | 95 | | | |

a. Dependent Variable: Minat_Beli_Konsumen

b. Predictors: (Constant), Tiktok, Promosi_IG

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $6.438 > F_{tabel} 2,719$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Promosi IG (X_1) dan Tiktok (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen (Y). Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Promosi IG (X_1) dan Tiktok (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Minat Beli Konsumen (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel .

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,349 artinya Minat Beli Konsumen mampu dijelaskan oleh variabel Promosi IG (X_1) dan Tiktok (X_2) sebesar 34,9%, sedangkan sisanya sebesar 65,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Tabel 8.Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .349 ^a | .122 | .103 | 2.267 |

a. Predictors: (Constant), Tiktok, Promosi_IG

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

c. *Pembahasan*

Nilai t hitung sebesar $-2.427 < t$ tabel 1.987 ini berarti variabel Promosi IGberpengaruh negatif terhadap variabel Minat Beli Konsumen.Kemudian nilai signifikan yaitu $0,017 < 0,05$ yang berarti variabel Promosi IGberpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Minat Beli Konsumen. Menurut Kotler dan Keller (2016) promosi adalah suatu aktivitas yang mengkomunikasikan keunggulan atau kelebihan produk dan membujuk pelanggan sasaran untuk membelinya.Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhtarom, Syairozi Dan Rismayati, 2022).Menyimpulkan bahwa Promosi IGberpengaruh negatif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat.

Nilai t hitung sebesar $2.455 > t$ tabel 1.987ini berarti variabel Tiktokberpengaruh positif terhadap variabel Minat Beli Konsumen.Kemudian nilai signifikan yaitu $0,016 < 0,05$ yang berarti variabel Tiktok berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Minat Beli Konsumen. Tiktok merupakan aplikasi yang memberikan efek spesial, unik dan menarik yang bisa digunakan oleh para pengguna aplikasi ini dengan mudah untuk membuat vidio pendek yang keren dan bisa menarik perhatian banyak orang yang menontonnya.Periklanan masih menjadi model realisasi utama untuk berbagai situs video. Sejauh ini model iklan utama di Tiktok adalah sebagai berikut: iklan layar terbuka (*Open Screen Ads*), infomercial, penempatan produk (*Product Placement*) tantangan khusus (*Custom challenges*), dan kemitraan stiker (*Stiker partnership*), (Nugroho, 2018). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mumtaz Dan Saino, 2021).Menyimpulkan bahwa Tiktokberpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat.

5. Kesimpulan

Promosi IGberpengaruh negatif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat. Tiktok berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat. Promosi IGdan Tiktok secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen Pada Skincare MS Glow Rantauprapat.

Daftar Pustaka

Abid Muhtarom, Muhamad Imam Syairozi Dan Reva Desy Rismayati, 2022. Analisis Citra Merek, Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Dimediasi Minat Beli. Universitas Islam Lamongan. Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1 April 2022.

Aji, Wisnu Nugroho. 2018. Aplikasi Tiktok Sebagai Media Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia. Pertemuan Ilmiah Bahasa dan Sastra Indonesia, 432- 437.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Gunelius, Susan. 2011. 30-Minute Social Media Marketing. United States: McGraw-Hill Companies

Halim, N. R., & Iskandar, D. A. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Persaingan terhadap Minat Beli. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 4(3), 415–424.

Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller.(2016). Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2.Jakarta: PT. Indeks.

Khairuni, N. (2016). Dampak Positif dan Negatif Sosial Media Terhadap Pendidikan Akhlak Anak. Jurnal Edukasi .

Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2016. Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid 1. Edisi Ke 9. Jakarta: Erlangga.

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



- Mandagi, V. A. L., Kalangi, J. A. F., Mukuan, D. D. S., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., & Ratulangi, U. S. 2018. *Pengaruh Brand Image Terhadap Minat Beli Handphone Samsung Android di Gerai IT Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Schiffman, Leon dan Leslie Lazar Kanuk. 2008. *Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Indeks.
- Zayyan Syafika Mumtaz Dan Saino, 2021. Pengaruh penggunaan aplikasi tik tok sebagai media promosi dan trend glow up terhadap minat beli produk kecantikan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri, Surabaya. *Jurnal Manajemen - Vol. 13 (2) 2021, 282-291*.



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Domo Karya Mandiri Batam

Sri Mulyati^{1*}, Rona Tanjung², Yannik Ariyati³, Muhammad Rizky Indra Harahap⁴

^{1,2}Universitas Riau Kepulauan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Bisnis Digital.

^{3,4}Universitas Riau Kepulauan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Domo Karya Mandiri Batam. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh sejumlah 54 responden yang merupakan total seluruh populasi karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, 2) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, 3) Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, 4) Kompensasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, 5) Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3), Kompensasi (X4), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, dapat dilihat dari nilai F hitung $9,517 > F$ tabel 2.56 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstrack

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work discipline, communication and compensation on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam. The population of this research are employees at PT Domo Karya Mandiri Batam. The research sample uses a saturated sample of 54 respondents which is the total population of employees at PT Domo Karya Mandiri Batam. This type of research is quantitative research. The results of this study indicate that 1) Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, 2) Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, 3) Communication (X3) has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, 4) Compensation (X4) has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, 5) Leadership style (X1), Work Discipline (X2), Communication (X3), Compensation (X4), simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, it can be seen from the calculated F value of $9.517 > F$ table 2.56 with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords : *Leadership Style, Work Discipline, Communication, Compensation, Employee Performance.*

11. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup dan terlibat di dalam anggota masyarakat. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting bagi

§§ Corresponding author.

E-mail address: sri@fekon.unrika.ac.id (First Author)

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara langsung akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan.

Menurut Rivai (2014) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran, dan perasaan dari satu orang kepada orang lain. Para karyawan sering kali menghadapi masalah di dalam komunikasi, baik dengan atasan atau rekan sekerja itu sendiri. Fenomena yang terjadi dikarenakan adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi miss communication dengan atasan, serta sesama rekan kerja.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan lain-lain. sebaliknya, apabila pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka akan menimbulkan kesadaran terhadap pekerjaannya, keloyalitasan dan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi dikarenakan kompensasi yang rendah akan mempengaruhi karyawan di PT. Domo Karya Mandiri Batam. Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan kelambatan bekerja di dalam area produksi. Para karyawan merasa kompensasi diberikan tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Dalam hal tersebut karyawan tidak akan merasa puas.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Domo Karya Mandiri Batam.

12. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang berguna untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel ini pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Domo Karya Mandiri Batam sebanyak 54 orang dengan metode sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian sebanyak 54 orang.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket (Kuesioner) yang mana mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang sistematis dan terstruktur sehingga dapat dilakukan melalui telepon, surat ataupun bertatap muka dengan responden yang terpilih sebagai sampel. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang akan diteliti sehingga mendapatkan gambaran yang jelas. Dan Studi Pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal maupun referensi yang berkaitan dengan penelitian ini serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

13. Hasil dan Pembahasan

13.1. Hasil data

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel 0,268 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 yang artinya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ (alpha) maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF masing- masing variabel memiliki nilai collonearity statistic VIF X1 sebesar 1.467, X2 sebesar 3.040, X3 sebesar 3.683, dan X4 sebesar 1.859 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat atau terjadi multikolinearitas antar variabel bebas karena VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dapat diartikan semua variabel bisa digunakan sebagai variabel yang saling independen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari tabel tersebut dapat dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil grafik scatterplot pada uji heteroskedastisitas memperlihatkan titik-titik penyebaran secara acak serta tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertical. Maka model regresi pada penelitian ini bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.145 + 0.269X_1 + 0.455X_2 + -0.501X_3 + 0.414X_4 + e \dots\dots\dots(1)$$

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil penelitian ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji T

| Model | UnstandardizedCoefficients | | StandardizedCoefficients | | t | Sig. |
|-------------------|----------------------------|------------|--------------------------|--|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 3.415 | 3.098 | | | 1.102 | .276 |
| Gaya Kepemimpinan | .269 | .128 | .250 | | 2.104 | .041 |
| Disiplin Kerja | .455 | .194 | .470 | | 2.346 | .023 |
| Komunikasi | -.501 | .192 | -.516 | | -2.605 | .012 |
| Kompensasi | .414 | .105 | .565 | | 3.923 | .000 |

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023

Hasil pengujian hipotesis T, yaitu:

- H1 : Diketahui nilai t hitung 2.104 $>$ t tabel 2,009 dan nilai signifikan 0.41 $<$ 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, variabel dari Gaya Kepemimpinan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Diketahui nilai t hitung 2.346 $>$ t tabel 2,009 dan nilai signifikan 0.23 $<$ 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, variabel dari Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Diketahui nilai t hitung - 2.605 $>$ t tabel 2,009 dan nilai signifikan 0.12 $<$ 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, variabel dari Komunikasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Diketahui nilai t hitung 3.923 $>$ t tabel 2,009 dan nilai signifikan 0.00 $<$ 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, variabel dari Kompensasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji f untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen

Tabel 2 Hasil Uji F

| Model | Sum of squares | df | Mean square | F | Sig | |
|-------|----------------|---------|-------------|--------|-------|-------|
| 1 | Regression | 63.324 | 4 | 15.831 | 9.517 | .000b |
| | Residual | 81.509 | 49 | 1.663 | | |
| | Total | 144.833 | 144.833 | | | |
| | | 53 | 53 | | | |

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh XI, X2, X3, X4 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,517 > F$ tabel 2.56, bisa disimpulkan berarti secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis Kelima (H5) dapat diterima

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai Adjusted R^2 .

Tabel 3. Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

| Model | R | R square | Adjusted R square | Std. Error of the estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .661a | .437 | .391 | 1.290 |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.20,2020

Menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,437 , atau sebesar 43.7% yang mana ini dapat diartikan bahwa sebesar 43.7% dari variasi variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dan selisihnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

14. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Domo Karya Mandiri di Batam. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Domo Karya Mandiri di Batam. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Domo Karya Mandiri di Batam.

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Domo Karya Mandiri di Batam. Dari hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Domo Karya Mandiri di Batam.

Daftar Pustaka

- A.Y. Hamali. (2016) Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Anggita. A. (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoritier Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sistemaju Mandiri Prakarsa Cabang Cibitung, Jurnal Ekonomi Bisnis, Sekolah Tinggi Pelita Bangsa.

- Ani Isvandiari, Lutfiatul Fuadah. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Jibeka, 11:1.
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta. Aries Susanty dan Sigit W. Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) APD Semarang).
- Apriyanto, R. C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Paramita Indah TBK. Mandom di Surakarta, Journall Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Djakasaputra, A., dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Jakarta Kota. Jurnal Ekonomi, Universitas Tarumanagara.
- Umi Farida, dan Sri Hartono. (2016) Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press, Ponorogo ISBN 978-602-1832-11-1.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusiaa. Alfabeta, Bandung.
- Efendi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koprasi Pondok Pesantren Almunawir Yogyakarta, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2013). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya *Offset*.
- Mondy, R. Wayne dan Noe. R. Martocchio. (2016). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Pace, R. Wayne dan Don, F. faules. (2015). Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik dan Lukman Hakim. (2015). Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. T.T.,6
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Penerbit. In Media Bogor.
- Rivai. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Robbin, Stephen P. Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Selemba Empat. Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal Management Review*, Universitas Galuh Ciamis.
- Siagian, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Sunyoto, Danang. (2012). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta, Indonesia: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Alfabeta, Bandung

Karakteristik Sifat Kimia Tanah Dan Kesuburan Tanah Pada Lahan Pertanian Di Beberapa Kecamatan Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu

Fitra Syawal Harahap^{1*}, Hilwa Walida², Iwan Purnama³

^{1,2}Universitas Labuhanbatu, Fakultas Sains dan Teknologi, Prodi Sistem Informasi.

³Universitas Labuhanbatu, Fakultas Sains dan Teknologi, Prodi Sistem Informasi

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui karakteristik kimia tanah dan status kesuburan tanah pada pekarangan rumah dan lahan pertanian di beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan Percobaan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu dari bulan April 2023 sampai dengan bulan Juli. 2023 di Kelurahan Kelurahan Sidorejo, Sigambal, Sioldengan, Ujung Bandar, Danobale. Penelitian ini menggunakan sistem survei yang dilanjutkan dengan pengambilan sampel tanah secara komposit pada kedalaman 0-20cm. Sampel tanah komposit kemudian dianalisis di laboratorium serta parameter yang diukur adalah pH tanah, C organik, N total, rasio C/N, P tersedia, kation basa tertukar, KTK, kejenuhan basa. Data dianalisis menggunakan kriteria penilaian status kimia tanah dan kriteria penilaian kesuburan tanah Balai Penelitian Tanah Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) karakter sifat kimia tanah pekarangan rumah dan lahan pertanian di beberapa Kelurahan di Kecamatan Urung Kompas yaitu: pH tanah sangat asam sampai asam, kandungan C organik rendah sampai tinggi, N total adalah rendah sampai sedang, rasio C/N sedang sampai tinggi, P tersedia sangat rendah sampai sedang, KTK relatif sangat rendah, kation basa tergolong sangat rendah sampai sedang sedangkan status kesuburan kimia tanah di lahan pertanian di beberapa Kelurahan di Kecamatan Urung Kompas tergolong sangat rendah hingga rendah.

Kata Kunci : Sifat Kimia Tanah, Kesuburan Tanah, Lahan Pertanian.

Abstrack

The aim of the study was to determine the chemical characteristics of the soil and soil fertility status in the yards of houses and agricultural land in several sub-districts in Rantau Selatan District. The experiment was carried out for 3 (three) months, namely from April 2023 to July. 2023 in Sidorejo Subdistrict, Sigambal, Sioldengan, Ujung Bandar, Danobale. This study used a survey system followed by composite soil sampling at a depth of 0-20cm. The composite soil samples were then analyzed in the laboratory and the parameters measured were soil pH, organic C, total N, C/N ratio, available P, exchanged base cations, CEC, base saturation. The data were analyzed using soil chemical status assessment criteria and fertility assessment criteria. land of the Bogor Soil Research Institute. The results showed that: (1) the chemical characteristics of the soil in the yards of houses and agricultural land in several sub-districts in Urung Kompas District, namely: soil pH is very acidic to acidic, organic C content is low to high, total N is low to moderate, the ratio C/ N is moderate to high, available P is very low to moderate, CEC is relatively very low, basic cations are classified as very low to moderate, while the chemical fertility status of the soil in agricultural land in several sub-districts in Urung Kompas sub-district is classified as very low to low.

Keywords : Soil Chemical Properties, Soil Fertility, Agricultural Land.

15. Pendahuluan

Tanah dapat dikatakan subur apabila tanah memiliki kandungan unsur hara yang cukup untuk mendukung pertumbuhan tanaman. Kandungan unsur hara yang cukup dalam tanah akan membantu pertumbuhan tanaman sehingga tanaman mampu menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas baik. Tanah sebagai media tumbuh tanaman memiliki sifat dan karakteristik yang dapat dilihat dari sifat fisik, kimiawi, maupun biologisnya dimana ketiganya berinteraksi saling mempengaruhi satu sama lain dalam pertumbuhan suatu tanaman.

⁹ Corresponding author.

E-mail address: fitrasyawalharahap@gmail.com (First Author)

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Hambatan utama dalam mendayagunakan lahan kering untuk pertanian adalah tingkat kesuburan tanah rendah disebabkan oleh kendala kimia yang membatasi pertumbuhan tanaman besarnya potensi yang dimiliki, budidaya tanaman pangan dan sayuran belum maksimal karena beberapa permasalahan yang dihadapi, diantaranya adalah kurangnya informasi mengenai karakteristik kima dan tanah serta status tanah pada kawasan tersebut atau kawasan tempat budidaya tanaman berada. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas lahan. Meskipun potensi lahan cukup luas, namun pengembangan budidaya tanaman pangan masih belum optimal disebabkan banyaknya permasalahan/kendala yang dihadapi, diantaranya terbatasnya data/informasi mengenai karakteristik tanah dan status kesuburan tanah di areal/kawasan budidaya tanaman, sehingga menyulitkan dalam meningkatkan produktivitas lahan seperti kesulitan untuk menetapkan jenis dan dosis pupuk yang tepat untuk mendukung produksi yang optimal.

Kecamatan Rantau Selatan merupakan satu dari 9 Kecamatan di Labuhanbatu yang mempunyai peluang cukup besar dalam pengembangan sektor pertanian khususnya pertanian tanaman pangan. Salah satu modal dasar untuk maksud tersebut adalah cukup luasnya lahan yang berpotensi untuk budidaya tanaman pangan. Langkah awal yang dapat kita lakukan saat ini adalah memahami kondisi tanah untuk dapat menentukan pengolahan tanah yang tepat. Dengan memahami kondisi kesuburan tanah maka kita dapat menentukan pengolahan lahan yang tepat.

Evaluasi mengenai sifat kimia tanah merupakan proses pendiagnosaan masalah keharaan dalam tanah serta menentukan jenis dan jumlah unsur hara yang diperlukan, salah satu cara yang sering digunakan dalam menilai sifat kimia tanah adalah melalui pendekatan dengan analisis tanah atau uji sampel tanah, secara umum uji tanah adalah suatu kegiatan analisis kimia di laboratorium yang sederhana, cepat, murah, tepat, dan dapat diulang (reproduceable) untuk menduga ketersediaan unsur hara, uji tanah dalam arti luas yaitu menyangkut aspek-aspek interpretasi, evaluasi dan penyusunan rekomendasi pupuk dari hasil uji tanah serta pengambilan sampel tanah.

16. Metode Penelitian

16.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kesuburan tanah pada pekarangan rumah dan lahan pertanian di beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan Percobaan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu dari bulan April 2023 sampai dengan bulan Juli. 2023 di Kelurahan Kelurahan Sidorejo, Sigambal, Sioldengan, Ujung Bandar, Danobale.. Analisis sifat kimia tanah dilakukan di Laboratorium Kimia dan Kesuburan Tanah Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Labuhanbatu.

16.2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem survei yang dilanjutkan dengan pengambilan contoh tanah secara komposit pada kedalaman 0 – 20 cm. Contoh tanah komposit tersebut selanjutnya dianalisis di laboratorium. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah GPS, sekop, kantong, kertas label, kamera, penggaris, timbangan dan alat laboratorium. Penelitian ini menggunakan metode survei. Pengambilan sampel tanah dengan purposive sampling berdasarkan jenis penggunaan yaitu plot lahan sawah, kebun campuran, dan hortikultura. Tanah diambil secara komposit dengan kedalaman tanah 0-20 cm. Setiap plot diambil dari 3 titik berbeda untuk mewakili keseluruhan plot. Terdapat 3 sampel tanah yang akan dianalisis. Data utama yang dikumpulkan yaitu : (1) pH tanah ditentukan dengan metode ekstraksi H₂O, (2) C organik ditentukan dengan metode Walkley dan Black, (3) N total ditentukan dengan metode Kjeldahl, (4) P tersedia ditentukan dengan metode Bray I, (5) K tersedia ditentukan dengan metode Bray I, (6) kation basa dapat tukar ditentukan dengan metode ekstraksi 1 N NH₄Oac pH 7, (7) kation asam (Al dan H) ditentukan dengan metode ekstraksi 1 N KCl, (8) KTK dan Kejenuhan basa ditentukan dengan perhitungan. Analisis karakteristik sifat kimia tanah menggunakan kriteria penilaian status kimia tanah (Eviati & Sulaeman 2009), sedangkan status kesuburan tanah menggunakan kriteria penilaian kesuburan tanah dari Pusat Penelitian Tanah (PPT, 1995).

17. Hasil dan Pembahasan

17.1. Tesktur Tanah

Data hasil analisis sifat fisik tanah di laboratorium dari sampel tanah Kampung Muut dan Kampung Dempar, Kecamatan Nyuatan, Kampung Purwodadi, Kecamatan Linggang Bigung; Kampung Sumber Sari, Kecamatan Barong Tongkok, Kabupaten Kutai Barat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Tekstur Tanah Di Laboratorium

| No | Tekstur Tanah | Danobale | Ujung Bandar | Sioldengan | Sigambal | Sidorejo, |
|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | Debu (%) | 13.50 | 13.90 | 17,80 | 17.20 | 8.30 |
| 2 | Liat (%) | 22.20 | 11.00 | 30,40 | 31.50 | 24.70 |
| 3 | Pasir (%) | 64.00 | 75.10 | 51,80 | 51.30 | 67.00 |
| Kelas Tekstur Tanah | | Lempung Liat Berpasir | Lempung Liat Berpasir | Lempung Liat Berpasir | Lempung Liat Berpasir | Lempung Liat Berpasir |

Berdasarkan hasil analisis laboratorium menunjukkan bahwa tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani pada beberapa kampung di daerah Kutai Barat sebagian butiran tanah didominasi oleh pasir terutama pasir halus. Tanah yang didominasi oleh partikel pasir umumnya memiliki kemampuan menahan air yang rendah dan tidak memiliki sifat plastis dan lekat. Seperti dikemukakan oleh Goeswono (1983) dan Yulius dkk. (1985) bahwa pasir adalah butir-butir terpisah yang berdiri sendiri dan terutama berperan sebagai kerangka tanah. Butiran pasir memiliki luas permukaan yang kecil, karena itu berperan kecil terhadap peristiwa kimia tanah, pori-pori berukuran besar, sehingga aerasi berjalan lancar, tetapi memiliki kemampuan menyimpan air yang sangat rendah.

17.2. Sifat Kimia Tanah

Data hasil analisis sifat kimia tanah di laboratorium dari sampel tanah di Kelurahan Sidorejo, Sigambal, Sioldengan, Ujung Bandar, Danobale Kecamatan Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Sifat Kimia Di Laboratorium

| No | Parameter | Danobale | Ujung Bandar | Sioldengan | Sigambal | Sidorejo, |
|----|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 | pH H ₂ O | 4,52 (SM) | 5,48 (M) | 4,65 (SM) | 4,99 (SM) | 3,97 (SM) |
| 2 | C-organik (%) | 4,76 (T) | 3,16 (T) | 3,74 (T) | 1,71 (R) | 1,84 (R) |
| 3 | N total (%) | 0,46 (S) | 0,22 (S) | 0,25 (S) | 0,16 (R) | 0,15 (R) |
| 4 | C/N ratio | 10,35 (S) | 14,41(S) | 15,65 (T) | 10,69 (S) | 12,07 (S) |
| 5 | P tersedia (ppm) | 21,85 (S) | 1,49 (SR) | 0,78 (SR) | 4,52 (SR) | 2,32 (SR) |
| 6 | Ca ⁺⁺ | 1,23me (SR) | 2,43 me (R) | 0,62 me (SR) | 3,32 me (R) | 0,23 me (SR) |
| 7 | Mg ⁺⁺ | 0,29 me (SR) | 1,56 me (S) | 0,33 me (SR) | 1,42 me (S) | 0,08 me (SR) |
| 8 | K ⁺ | 0,50 me (S) | 0,32 me (R) | 0,20 me (R) | 0,26 me (R) | 0,18 me (R) |
| 9 | Na ⁺ | 0,08 me (SR) | 0,06 me (SR) | 0,08 me (SR) | 0,12 me (R) | 0,14 me (R) |
| 10 | Kapasitas Tukar Kation | 4,26 me (SR) | 4,93 (SR) | 3,21 me (SR) | 7,11 me (SR) | 4,63 me (SR) |
| 11 | Kejenuhan Basa (%) | 50,33 (S) | 87,82 (ST) | 37,81 (S) | 71,88 (T) | 13,49 (SR) |
| 12 | Kejenuhan Aluminium (%) | 49,67 (ST) | 12,32 (R) | 62,19 (ST) | 28,15 (S) | 86,71 (ST) |

Hasil Tabel 2 menunjukkan dari analisis laboratorium menunjukkan bahwa keadaan pH tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan adalah berkisar antara 3,97 – 5,48 (tergolong sangat masam sampai masam). Keadaan ini disebabkan karena kompleks pertukaran pada permukaan koloid dan larutan tanah didominasi oleh kation asam terutama kation Al^{3+} sehingga pH tanah rendah. Keadaan ini didukung oleh hasil analisis tanah menunjukkan bahwa kejenuhan Al yang sangat tinggi. Dijelaskan oleh Hakim dkk. (1986) bahwa pada tanah yang bereaksi masam, Al menjadi sangat larut dan merupakan penyebab kemasaman atau penyumbang ion H^+ . Ion H^+ yang dibebaskan tersebut menyebabkan pH tanah rendah bagi larutan tanah.

Pada Parameter analisis C-Organik Tanah tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan adalah berkisar antara menunjukkan bahwa kandungan C organik tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa kampung di Kabupaten Kutai Barat adalah berkisar antara 1,71 % - 4,76 % (tergolong rendah sampai tinggi). Bervariasi kandungan C organik (bahan organik) pada lahan-lahan tersebut disebabkan karena perbedaan jenis dan jumlah vegetasi yang tumbuh pada lahan tersebut. Dikemukakan oleh Munawar (2013) bahwa bahan organik tanah adalah seluruh karbon di dalam tanah yang berasal dari sisa tanaman/tumbuhan dan hewan yang telah mati. Kebanyakan sumber bahan organik tanah adalah jaringan tanaman/tumbuhan. Berbeda sumber dan jumlah bahan organik tersebut akan berbeda pula pengaruhnya terhadap bahan organik yang disumbangkan ke dalam tanah.

Berdasarkan hasil analisis laboratorium menunjukkan bahwa kandungan N total tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani di beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan adalah berkisar antara 0,15 % - 0,46 % (tergolong rendah sampai sedang). Keadaan ini disebabkan karena vegetasi penyumbang bahan organik ke dalam tanah, miskin akan kandungan unsur N, serta suplai bahan organik dari vegetasi yang tumbuh di atas tanah sedikit dan belum sepenuhnya bahan organik tersebut mengalami dekomposisi. Dikemukakan oleh Nyakpa dkk, (1988) bahwa lapisan olah tanah umumnya mengandung 0,02 – 0,40 % N. Banyaknya kandungan N tanah tersebut tergantung dari keadaan lingkungannya seperti iklim dan macam vegetasi. Vegetasi yang tumbuh di atas tanah dan kecepatan dekomposisinya merupakan faktor penyebab perubahan terhadap kandungan N dalam tanah.

Berdasarkan hasil analisis laboratorium menunjukkan bahwa kandungan N total tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa usahatani di beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan adalah berkisar antara 10,35 – 15,75 (tergolong sedang sampai tinggi). Keadaan ini menunjukkan bahwa bahan organik yang disumbangkan ke dalam tanah berasal dari tumbuhan yang banyak mengandung selulosa dan tingkat dekomposisi bahan organik tersebut berlangsung lambat sampai sangat lambat. Menurut Poerwowidodo (1993) bahwa C/N ratio yang tinggi menyebabkan tersedianya energi yang melimpah bagi organisme tanah, sehingga dapat berkembang dengan pesat. Senyawa N anorganik yang tersedia dalam tanah dengan cepat diubah menjadi bentuk N organik dalam tubuh organisme tanah, pada tahap ini maka laju dekomposisi bahan organik berada pada titik terendah. Dikemukakan oleh Hakim dkk. (1986) bahwa nilai C/N bahan organik yang ditambahkan ke dalam tanah akan menentukan reaksi/kecepatan dekomposisinya dalam tanah, C/N ratio yang tinggi menunjukkan bahwa dekomposisi belum lanjut atau baru dimulai.

Berdasarkan hasil analisis laboratorium menunjukkan bahwa kandungan P total tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa usahatani di beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan adalah berkisar antara 0,79 ppm – 21,85 ppm (tergolong sangat rendah sampai sedang). Keadaan ini disebabkan karena tanah tersebut terbentuk dari bahan induk (batuan/mineral) yang miskin unsur P dan kandungan P dalam bahan organik juga rendah. Seperti dinyatakan oleh Munawar (2013) bahwa P dalam tanah berasal dari desintegrasi mineral yang mengandung P seperti apatit, dan dekomposisi bahan organik. Kelarutan senyawa P anorganik dan P organik di dalam tanah umumnya sangat rendah, sehingga hanya sebagian kecil P tanah yang berada dalam larutan tanah (P tersedia). Di samping itu juga dapat disebabkan karena pH tanah yang rendah sehingga kelarutan Al yang tinggi menyebabkan P menjadi tidak tersedia. Seperti dinyatakan oleh Munawar (2011) bahwa pada tanah masam (pH rendah), P larut akan bereaksi dengan Al dan Fe dan oksida-oksida hidrus lainnya membentuk senyawa Al-P dan Fe-P yang relatif kurang larut, sehingga P tidak dapat diserap oleh tanaman.

Berdasarkan hasil analisis laboratorium menunjukkan bahwa kandungan kation-kation basa dapat dipertukarkan pada lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa di beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan menunjukkan

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



bahwa kandungan kation-kation basa dapat, yaitu Ca^{++} adalah 0,24 - 3,32 me 100 g^{-1} tanah (tergolong sangat rendah sampai rendah), Mg^{++} adalah 0,07 – 1,55 me 100 g^{-1} tanah (tergolong sangat rendah - sedang), K^+ adalah 0,17 – 0,49 me 100 g^{-1} tanah (tergolong rendah sampai sedang), dan Na^+ adalah 0,07 – 0,17 me 100 g^{-1} tanah (tergolong rendah). Keadaan ini disebabkan karena batuan/mineral penyusun tanah di daerah tersebut miskin akan kandungan kation-kation basa, disamping itu juga dapat disebabkan karena di daerah Kutai Barat memiliki curuh hujan yang tinggi, sehingga kation-kation basa tersebut telah mengalami pencucian. Seperti dinyatakan oleh Seperti dinyatakan oleh Anna Yulius dkk (1985) bahwa pada tanah muda dimana pelapukan belum lanjut dan pencucian realtif kecil, maka kation basa seperti Ca dan Mg merupakan kation yang banyak menduduki permukaan koloid, namun apabila pelapukan telah lanjut dan pencucian yang besar karena curah hujan yang tinggi, jumlah kation-kation basa berkurang dan mineral yang mengandung kation-kation basa tersebut akan lenyap karena pencucian. Disamping karena faktor kandungan mineral dan proses pencucian, juga dapat disebabkan karena kation-kation basa tersebut berkurang karena diserap oleh tanaman dan tumbuhan (terangkut panen), dan tidak dilakukan pengembalian kation basa baik melalui pemupukan maupun pengapuran.

Berdasarkan hasil analisis laboratorium menunjukkan bahwa KTK tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani di beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan adalah berkisar antara 3,20 – 7,1 me 100 g^{-1} tanah (tergolong sangat rendah). Keadaan ini disebabkan adanya partikel penyusun tanah didominasi oleh fraksi pasir yang memiliki luas permukaan koloid yang kecil, sehingga KTK tanah juga rendah. Selain itu juga disebabkan karena tanah mempunyai pH yang rendah dan hal akan berpengaruh terhadap KTK tanah. Dijelaskan oleh Hakim dkk. (1986) bahwa besarnya KTK tanah dipengaruhi oleh sifat dan ciri tanah tersebut yaitu : pH tanah, tekstur atau jumlah liat, dan jenis mineral liat, dan bahan organik.

Berdasarkan hasil analisis laboratorium dan perhitungan terhadap jumlah kation menunjukkan bahwa kejenuhan basa (KB) tanah pada lahan lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa Kelurahan di Kecamatan Rantau Selatan adalah yaitu berkisar antara 10,23 – 87,80 % (tergolong sangat rendah sampai sangat tinggi) dan kejenuhan Al berkisar antara 12,20 – 86,61 % (tergolong rendah sampai sangat tinggi). Meskipun di beberapa tempat (Kampung Dempar dan Sumber Sari) mempunyai nilai KB yang tinggi, namun sesungguhnya di daerah tersebut mengandung kation basa yang sangat rendah sampai sedang dan KTK yang sangat rendah. Keadaan ini menunjukkan bahwa kebanyakan permukaan koloid (kompleks pertukaran) tanah tersebut didominasi oleh kation asam terutama Al, sehingga menyebabkan kejenuhan Al kebanyakan tempat tergolong sangat tinggi. Seperti dikemukakan oleh Anna Yulius dkk. (1985) bahwa kejenuhan basa menggambarkan proporsi nisbi basa dapat dipertukarkan pada koloid tanah. Pada tanah di daerah yang telah mengalami pelapukan lanjut, sebagian besar dari kompleks pertukaran pada permukaan koloid diduduki oleh kation Al. Selanjutnya dinyatakan oleh Hakim dkk. (1986) bahwa persen KB merupakan perbandingan antara jumlah yang dominan terjerap pada permukaan koloid.

17.3. Status Kesuburan Kimia Tanah

Untuk melakukan penilaian terhadap penentuan status kesuburan sifat kimia tanah, PPT Bogor telah mengembangkannya dengan mengacu kepada status KTK tanah, nilai kejenuhan basa, kandungan bahan organik, dan P tersedia. Berdasarkan hasil analisis tanah kemudian dikaitkan dengan kriteria penilaian status kesuburan sifat kimia tanah menunjukkan bahwa status kesuburan kimia tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa Kelurahan di daerah Kecamatan Rantau Selatan tergolong sangat rendah sampai rendah

18. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Daftar Pustaka Karakter sifat kimia tanah lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa Kelurahan di daerah Kecamatan Rantau Selatan, yaitu : pH tanah tergolong sangat masam sampai masam, kandungan C organik tergolong rendah sampai tinggi, N total tergolong rendah sampai sedang, C/N ratio tergolong sedang sampai tinggi, P tersedia tergolong sangat rendah sampai sedang, KTK tergolong sangat rendah, kation-kation basa tergolong sangat rendah sampai sedang, dan kejenuhan Al tergolong rendah sampai sangat tinggi.
2. Status kesuburan kimia tanah pada lahan pekarangan dan lahan usahatani beberapa Kelurahan di daerah Kecamatan Rantau Selatan tergolong sangat rendah sampai rendah.

Daftar Pustaka

- [Kemenhut] Departemen Kehutanan, 2009, Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor: P.60/Menhut-II/2009 tentang Pedoman Penilaian Keberhasilan Reklamasi Hutan. Jakarta:
- EB, I. Gede, and Maya PB Jumani. "Evaluation of Soil Revegetation Success Rate Ex-Pit Coal Mine in Kitadin site Embalut Kutai in East Kalimantan." *Agrifor* 16.2 (2017): 195-208.
- Goeswono, S. 1983. Sifat dan Ciri Tanah. Fakultas Pertanian IPB, Bogor.
- Hakim, N., M.Y. Nyakpa., A.M. Lubis., S.G. Nugroho., M.R. Saul., M.A. Diha., G.B. Hong., dan H.H. Bailey. 1986. Dasar-Dasar Ilmu Tanah. Unila, Lampung.
- Hakim. 1988. Kesuburan Tanah. Unila, Lampung.
- Hanafiah, K. A. 2005. Dasar-Dasar Ilmu Tanah. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Indranada, H.K. 1986. Pengelolaan Kesuburan Tanah. Bina Aksara, Jakarta.
- Kemenhut. Pramana, Datu Bandar. "Pertumbuhan Tanaman Gaharu (*Aquilaria* sp.) di Desa Giri Agung Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur." *AGRIFOR* 11.2 (2013): 110-114.
- Munawar, A. 2013. Kesuburan Tanah dan Nutrisi Tanaman. IPB Press, Bogor. Nyakpa, M.Y., A.M. Lubis., M.A. Pulung., A.G. Amrah., A. Munawar., G.B. Hong., dan N.
- Poerwowidodo. 1993. Telaah Kesuburan Tanah. Angkasa, Bandung
- Rosmarkam, A. dan N. W. Yuwono. 2002. Ilmu Kesuburan Tanah. Kanisius, Yogyakarta.
- Subroto. 2003. Tanah : Pengelolaan dan Dampaknya. Fajar Gemilang, Samarinda.
- Yulius, A.K.P., J.L. Nanere., Arifin., S.S.R. Samosir., R. Tangkaisari., J.R. Lalopua., B. Ibrahim., dan H. Asmail. 1985. Dasar-Dasar Ilmu Tanah. Badan Kerjasama PTN Indonesia Bagian Timur, Ujung Pandang



Karakteristik Pupuk Organik Cair Jakaba Dari Akar Putri Malu (*Mimosa pudica* Linn)

Agus Susanto¹, Novilda Elizabeth Mustamu².

Program Studi Agroteknologi, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Labuhanbatu, Jl. SM. Raja No.126-A KM. 3,5 Aek Tapa-RantauPrapat-Sumatera Utara-Pos 21415.

Abstrak

JAKABA (Jamur Keberuntungan Abadi) adalah jamur yang berasal dari fermentasi akar tanaman sensitif (*Mimosa pudica* Linn). Bagian yang dapat dimanfaatkan sebagai starter untuk pembuatan jakaba adalah akarnya yang memiliki bakteri *Rhizobium* yang berfungsi sebagai penambat nitrogen, lama waktu yang digunakan untuk pembuatan pupuk organik cair jakaba ini memakan waktu dua puluh satu hari setelah di masukan dalam wadah ember. Jamur ini memiliki bentuk fisik yang sama dengan koral namun memiliki tekstur yang rapuh. Adapun perubahan fisik mulai dari warna yang awalnya kekuningan menjadi coklat menjadi lebih keruh, selain perubahan pada warna perubahan juga meliputi bau pada pupuk organik cair yang di hasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pertumbuhan jakaba dengan penambahan bahan organik pada akar tanaman peka air. Manfaat penelitian pupuk organik cair JAKABA untuk menjaga pertanian berkelanjutan dengan memanfaatkan bahan baku yang ada di sekitar. Penelitian dilakukan di Desa Tanjung Medan, Kecamatan Bilah Barat, Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara dan sampel dianalisis di Laboratorium Socfindo dan Laboratorium Landasan Standar Nasional, mulai Juli 2022 hingga Agustus 2022. Data dibandingkan dengan Baku Mutu Organik Pupuk dari Permentan No.261/Kpts/SR.310/M/4/2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pupuk organik cair dari Jakaba memiliki C/N Ratio 0,5663 dan pH 4,66, sehingga dapat digunakan sebagai pupuk organik cair.

Kata kunci : Jakaba, pupuk organik cair, Peraturan Menteri Pertanian, Tanaman peka (Mimosa pudica Linn).

1. Pendahuluan

Pupuk organik cair (POC) merupakan salah satu jenis pupuk alternatif yang banyak digunakan oleh petani. Bahan baku pupuk dapat berasal dari sisa-sisa makanan, kotoran hewan dan tumbuhan. Pupuk yang terbentuk mengandung unsur hara makro dan mikro. Percepatan pembentukan dari bahan baku menjadi pupuk biasanya dibantu dengan menggunakan mikroba dalam proses pengurainya mikroba *Rhizobium* sp, *Azospirillum* sp, *Azotobacter* sp, *Pseudomonas* sp, *Bacillus* sp dan bakteri pelarut fosfat. Pupuk organik cair saat ini memang sudah banyak yang beredar di pasaran, namun harga dari pupuk organik cair yang di produksi oleh beberapa perusahaan tersebut masih cukup mahal. Ini menjadi penyebab petani tidak beralih menggunakan pupuk organik cair (Simanungkalit et al., 2006). Oleh karena itu di harapkan petani dapat membuat pupuk organik cair secara mandiri. Jakaba adalah jamur keberuntungan abadi yang oleh beberapa literatur menyebutkan bahwa jamur ini ditemukan oleh seorang petani bernama Aba Junaidi Sahidj secara tidak sengaja saat akan membuat POC (Pupuk Organik Cair) (Mutalib et al., 2021).

Jamur jakaba memiliki bentuk seperti koral karang yang bertekstur renyah. Jamur ini memiliki warna coklat pada bagian atasnya dan berwarna kehijauan serta bertekstur kenyal, tetapi mudah hancur pada bagian bawahnya, Jamur ini cocok untuk semua jenis tanaman dan semua musim tanam, baik tanaman musiman, tanaman tahunan, sayuran, buah-buahan, palawija, bahkan tanaman hias. Jamur jakaba juga dapat diperbanyak. Proses yang dilakukan pun tidak jauh berbeda dengan proses saat pembuatan pertama kali. Cara memperbanyak jamur jakaba adalah dengan mengembangbiakkan biang Jakaba di dalam air leri atau air cucian beras. Kemudian, tunggu prosesnya selama 14 hari. Jamur jakaba juga bermanfaat dalam mengatasi *Fusarium*, memperpanjang umur tanaman, mempercepat pertumbuhan tanaman yang kerdil.

Susantoagus801@gmail.com, vilda78@gmail.com



Putri malu merupakan tanaman perdu pendek suku polong-polongan yang berasal dari dataran Amerika Tropis. Tersebar di seluruh wilayah Asia dan banyak menempati padang rumput savana dan semak belukar dengan ketinggian 1-1200 m dpl. Tanaman akar putri malu bersifat abiotik sehingga lebih toleran ke lingkungannya. Akar putri malu memiliki mikroba yang terdapat pada akarnya, sehingga dapat di jadikan bahan dasar pembuatan Pupuk organik cair beberapa mikroba di antaranya, Rhizobium, Bacillus sp, Pseudomonas putida, Actinomycetes, yang memiliki kemampuan untuk melarutkan fosfat, kalium serta menghasilkan ZPT (Zat Pengatur Tumbuh), pemacu pertumbuhan tanaman, serta menekan perkembangan patogen (Nopriyanti et al., 2020). Kandungan yang terdapat pada tanaman putri malu (*Mimosa pudica*) mengandung 90,3% BK, 8,37 PK, 1,43 LK, 3,57% abu, 3,3% SK, 73,7% BETN, 13,5 mg/100g asam askorbat, 0,6 mg/100g thiamin, 1,1 mg/100g riboflavin, dan 0,4 mg/100g niacin (Abidemi 2013) serta mengandung senyawa flavonoid, alkaloid, fenol, glikosida, tanin, saponin, terpenoid, dan kumarin (Dianita, 2012). Daun *M. pudica* mengandung etanol sebanyak 250mg/kg yang memiliki sifat *hyperglycemic*. Mengandung beberapa senyawa yang bermanfaat seperti penghambat racun dan sifat *anthelmintik*.

Ekstrak dari akar *M.pudica* encer dapat menghambat aktivitas enzim hyaluronidase dan protease pada racun *Naja naja*, *Vipera russelli*, dan *Echis carinatus* serta *M. pudica* dapat menghambat pertumbuhan *Aspergillus fumigatus*, *Citrobacter divergens*, dan *Klebsiella pneumonia*. Ekstrak akar dari tanaman putri malu sudah teruji memiliki sifat *anthelmintik* atau anti cacing yang dapat menurunkan infeksi cacing pada saluran cerna ternak. Sumber daya alam yang ada. kegiatan pelatihan pembuatan pupuk organik cair dari akar putri malu bermanfaat untuk tanaman. pelatihan ini sebagai langkah alternatif dalam menyikapi harga pupuk yang melonjak tinggi, akibat penggunaan pupuk kimia yang berlebihan dapat mengakibatkan padatnya permukaan tanah dan berkurangnya mikroorganisme yang ada di dalam tanah. pupuk organik cair dari akar putri malu mampu memperbaiki Masyarakat di Desa Tanjung Medan masih belum mengetahui bagaimana cara pemanfaatan tanaman yang ada sekitar, salah satunya tanaman Putri malu. Program pengabdian masyarakat melakukan kegiatan sosialisasi dan pelatihan untuk mengajak Masyarakat lebih kreatif dalam memanfaatkan dan mengembangkan kondisi tanah yang kekurangan unsur hara mikro dan makro, dan degradasi tanah (Qurrohman et al., 2014).

2. Metode Penelitian dan Alat Bahan

Kegiatan ini dilakukan di Dusun Padang Laut, Desa Tanjung Medan, Kecamatan Bilah Barat, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan ini berlangsung tanggal 04 Juli 2022 sampai dengan 04 Agustus 2022. Metode dalam kegiatan ini yaitu pendekatan rekayasa sosial berupa sosialisasi dan pelatihan secara langsung. Kegiatan ini diharapkan para masyarakat mudah memahami materi yang disampaikan dan dapat membuat inovasi baru, bagaimana cara memanfaatkan tanaman putri malu yang masih banyak terabaikan. Dengan adanya kegiatan program pengabdian kepada masyarakat akan mendapatkan hal-hal baru dan ilmu yang bermanfaat. Bahan dalam kegiatan ini tentu saja memanfaatkan limbah tanaman putri malu yang ada disekitar lingkungan masyarakat desa tersebut. Selanjutnya pelatihan di lakukan untuk pembuatan pupuk organik cair dengan memanfaatkan akar tanaman putri malu yang difermentasi dan diimplementasikan pada tanaman yang ada di Desa Tanjung Medan. Langkah-langkah pelaksanaan program untuk mengatasi permasalahan adalah sebagai berikut :

Adapun alat dan bahan yang di gunakan saat melakukan penelitian, yaitu gula putih 5 (lima) sendok makan, dedak 100 gram, terasi 25 gram, penyedap masakan 9 gram, kecambah kacang hijau (tauge) 250 gram, akar putri malu 500 gram, air 10 liter. Ketika bahan telah tersedia saat nya mencampurkan bahan Masukkan 1 liter air kedalam kualiti, campurkan gula putih, dedak, terasi, penyedap masakan lalu dimasak sampai mendidih. setelah itu di biarkan sampai dingin Kemudian siapkan 9 liter air kedalam wadah, masukkan akar putri malu dan toge kedalam wadah. setelah itu campurkan larutan yang sudah di dinginkan tadi ke dalam wadah. Setelah tercampur tutup rapat wadah dan fermentasi selama \pm 21 hari, dan lakukan pengecekan setiap 7 hari sekali.

Pada tahap awal ini dilakukan pengambilan sampel pupuk organik cair sebanyak 250 ml untuk dianalisis di laboratorium, parameter yang diamati untuk mengetahui kualitas kimia adalah sebagai berikut :

- pH (pH Meter)
- Kadar C-organik (metode Walkey and Black)
- Kadar N-total (Metode Kjeldhal)
- P-total (metode spektrofotometer)
- K-total (metode flamefotometer)



Data yang diperoleh dari hasil laboratorium dibandingkan dengan standar kualitas pupuk organik cair menurut Keputusan Menteri Pertanian Nomor 261/KPTS/SR.310/M/4/2019 tentang Persyaratan Teknis Minimal Pupuk Organik, Pupuk Hayati dan Pembenh Tanah.

3. Hasil dan pembahasan

Hasil analisis karakteristik Pupuk Organik Jakaba dapat disajikan pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Pupuk Organik Cair Jakaba

| PARAMETER | Hasil | SNI (Standart Mutu) | Keterangan |
|-----------|----------|-----------------------|--------------|
| C-Organic | 0,1400 % | Minimum 10 | Tidak Sesuai |
| pH | 4,6600 | 4 – 9 | Sesuai |
| Ratio C/N | 0,5663 | ≤ 25 | Tidak Sesuai |
| N | 0,2472 % | 2 - 6 | Tidak Sesuai |
| P | 0,0027 % | 2 – 6 | Tidak Sesuai |
| K | 0,0295 % | 2 - 6 | Tidak Sesuai |

Sumber : Data diolah (2022).

Pupuk Organik Jakaba yang telah dilakukan fermentasi secara anaerobik, pada Tabel 1 diatas menunjukkan hasil analisis untuk pH memenuhi Keputusan Menteri Nomor 261/KPTS/SR.310/M/4/2019. Pada awal proses fermentasi, pH dapat turun menjadi 6 atau lebih rendah. Ini merupakan akibat dari pencernaan bahan organik oleh bakteri aerobic. Setelah 2-3 minggu, pH mulai naik disertai dengan perkembangbiakan bakteri pembentuk metana. Bakteri anaerobik bekerja paling aktif pada keadaan pH antara 6,8 – 8.(Barnett et al., 1978) . Hasil analisis kandungan unsur hara pupuk organik Jakaba, kadar nitrogen, P2O5 dan K2O tidak memenuhi standar minimal. Kualitas pupuk organik secara fisik dapat dilihat dari warna dan sifat baunya, dimana bau pupuk organik jakaba menyerupai bau tape yang diakibatkan dari proses fermentasi.



Gambar 1. Penjelasan Fungsi POC



Gambar 2. Penjelasan Pembuatan POC

Pengamatan proses fermentasi Jakaba dari akar putri malu, dalam memanfaatkan sumber daya alam sekitar. Dari hasil pengamatan yang di lakukan setiap minggu dilakukan pengecekan tujuh hari sekali, sampai ke dua puluh satu hari, menunjukkan semua perlakuan mempengaruhi aroma pupuk organik cair. Hasil pengamatan yang dilakukan pada semua perlakuan, ternyata aroma yang di hasilkan pada akhir fermentasi adalah tidak sama. Pada pembuatan pupuk organik cair adanya bahan dasar dari akar putri malu dengan penambahan bahan terasi, dedak, penyedap rasa, tauge, gula putih. menghasilkan aroma yang menyengat pada hari ke satu sampai hari ke tujuh fermentasi, setelah dilakukan



pengecekan hari ke delapan sampai hari ke empat belas fermentasi, aroma yang ditimbulkan tidak menyengat seperti minggu sebelumnya. Pengecekan di hari ke lima belas dan hari ke dua puluh satu. Fermentasi yang dihasilkan ialah perubahan warna kuning kegelapan, timbulnya spora jamur, aroma yang ditimbulkan menjadi wangi seperti wangi tape pada umumnya (Maros & Juniar, 2016) (Yusminan et al., 2022) Kondisi tersebut menunjukkan bahwa selama proses fermentasi mikroorganisme mengurai ammonia dengan baik sehingga hasil fermentasi tidak berbau menyengat (ammonia).

4. Kesimpulan

Pemanfaatan dan pengembangan sumber daya alam di desa, Tanjung Medan, berdampak positif bagi masyarakat desa dengan memanfaatkan sumber daya alam yang ada di sekitar lingkungan, contohnya akar tanaman putri malu (*Mimosa pudica* Linn) yang dapat diolah menjadi bahan dasar pupuk organik cair, sehingga produk POC dimanfaatkan untuk mengatasi kerusakan tanah akibat pemakaian pupuk kimia. Pupuk organik cair Jakaba memiliki pH yang memenuhi standar minimal POC dari Keputusan Menteri Pertanian Nomor 261/KPTS/SR.310/M/4/2019 tentang Persyaratan Teknis Minimal Pupuk Organik, Pupuk Hayati dan Pembenh Tanah.

Daftar Pustaka

- Editor, T., & Graham, M. (n.d.). *Technical Editor : Michael Graham*.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). *Pupuk Organik Cair Campuran Dari Pisang Dan Pepaya*. 1–23.
- Mutalib, A., Yusuf, M., Mu'minah, Junaed, A., & Nurfadhiah, A. (2021). GROWTH OF THREE VARIETIES OF COFFEE ON NEW LAND POST USE OF LIQUID ORGANIC FERTILIZER JAKABA 1 Budidaya Tanaman Perkebunan , Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan Correspondence Author : abdmusalib70.am@gmail.com. *Seminar Nasional Politeknik Pertanian Negeri Pangkajane Kepulauan*, 337–343.
- Nopriyanti, M., Rianto, F., & Wasi'an, W. (2020). KUALITAS PUPUK ORGANIK CAIR PLUS BERBAHAN DASAR PUTRI MALU (*Mimosa pudica* Linn.) YANG DIFERMENTASI DENGAN MENGGUNAKAN BEBERAPA JENIS BIOAKTIVATOR. *Partner*, 25(2), 1403. <https://doi.org/10.35726/jp.v25i2.492>
- Qurrohman, B. F. T., Suriadikusuma, A., & Haryanto, R. (2014). Analisis Potensi Kerusakan Tanah untuk Produksi Ubi Kayu (*Manihot utilisima*) pada Lahan Kering di Kecamatan Tanjungsiang, Kabupaten Subang. *Jurnal Agro*, 1(1), 22–32. <https://doi.org/10.15575/78>
- Simanungkalit, R. D. M., Suriadikarta, D. A., Saraswati, R., Setyorini, D., & Hartatik, W. (2006). Pupuk Organik Dan Pupuk Hayati Organic Fertilizer and Biofertilizer. In *Balai Besar Litbang Sumberdaya Lahan Pertanian*.
- Yusminan, Y., Walida, H., Syawal Harahap, F., & Elizabeth Mustamu, N. (2022). Comparison Of Jakaba Growth With The Addition Of Organic Matter In Rice Washing Water. *International Journal of Science and Environment (IJSE)*, 2(2), 74–78. <https://doi.org/10.51601/ijse.v2i2.16>



Pengaruh Skarifikasi Dan Perendaman Air Kelapa Terhadap Terhadap Perkecambahan Benih Saga Pohon (*Adenantha Pavonina L*)

Heru Sudrajad^{a,*}, Lisa Dwifani Indarwati^b, Ahmad Erlan^c

^aPusat Riset Bahan Baku dan Obat Tradisional, BRIN

^bPoliteknik Pertanian dan Peternakan Mapena

^cPusat Riset Kesehatan Masyarakat dan Gizi, BRIN

Jl. Lawu No. 11 Tawangmangu, Karanganyar, Jawa Tengah

Alamat Email: heru028@brin.go.id

Abstrak

Peningkatan penggunaan tanaman obat antara lain adanya tren kembali ke alam (back to nature) sebagai bentuk kesadaran akan hidup sehat. Selama ini pengembangan fitofarmaka masih belum optimal, faktor penyebabnya adalah ketersediaan bahan baku. Keberhasilan budidaya tanaman obat sangat ditentukan oleh ketersediaan bibit tanaman yang berkualitas dan jumlahnya. Hal utama yang harus di perhatikan dalam pembibitan adalah persiapan bibit hingga siap tanam. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh teknik mempercepat perkecambahan biji dan meningkatkan pertumbuhan bibit saga pohon (*Adenantha pavonina L*). Penelitian dilakukan di rumah pembibitan Karangpandan. Rancangan percobaan yang digunakan adalah Acak Lengkap Pola Faktorial. Faktor pertama adalah perlakuan fisik yaitu tidak diskarifikasi (D0) dan diskarifikasi (D1) sedangkan faktor kedua adalah konsentrasi Air kelapa (K) yaitu K0 = 0%, K1 = 25%, K2 = 50%, K3 = 75% dan K4 = 100%. Benih yang telah diperlakukan disemaikan dalam polibag dengan media tanah dan pupuk. Pengamatan dilakukan terhadap saat awal tumbuh, prosentase perkecambahan, tinggi bibit, jumlah daun dan panjang akar pada umur 2 bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh skarifikasi dan perendaman dalam larutan air kelapa terhadap perkecambahan benih saga pohon memberikan terbaik pada perlakuan perlakuan skarifikasi dan perendaman dalam larutan air kelapa konsentrasi 100% yaitu saat awal tumbuh (6 hari), prosentase perkecambahan tertinggi (80%), pertumbuhan bibit tertinggi (12,5 cm), jumlah daun terbanyak (169 helai) dan akar paling panjang (9,2 cm).

Keywords: Saga pohon, *Adenantha pavonina*., skarifikasi, air kelapa

1. Pendahuluan

Tanaman obat merupakan tanaman berkhasiat obat yang digunakan untuk pencegahan dan penyembuhan penyakit. Peningkatan penggunaan tanaman obat antara lain adanya tren kembali ke alam (back to nature) sebagai bentuk kesadaran akan hidup sehat (Idris, 2019)

Pengembangan fitofarmaka sejauh ini masih belum optimal, faktor penyebabnya adalah ketersediaan bahan baku. Bahan baku tanaman obat kebanyakan diperoleh dari penanaman kecil-kecilan oleh petani ditegalan dan pekarangan serta pengumpulan tumbuhan yang terdapat secara alami di hutan, kebun atau tegalan, pematang-pematang sawah dan tempat lainnya (Abdullah, 1986).

Saga pohon (*Adenantha pavonina L*) termasuk famili Leguminosae, tumbuhan ini terdapat di Pulau Jawa mulai dari daerah pantai sampai ketinggian 600 m dpl. Tidak tumbuh berkelompok dan tidak begitu menuntut persyaratan tumbuh yang tinggi mengenai kualitas tanah (Heyne, 1987).

* Corresponding author.

E-mail address: heru028@brin.go.id

Saga pohon termasuk tanaman deciduous atau berganti daun setiap musim. Tanaman ini berbentuk pohon besar yang tingginya dapat mencapai 10 sampai 15 meter merupakan pohon yang buahnya menyerupai petai (tipe polong) dengan biji kecil berwarna merah. Daun majemuk menyirip genap, tumbuh berseling, jumlah anak daun bertangkai 2-6 pasang, helaian daun 6-12 pasang, panjang mencapai 25 cm, daun berwarna hijau muda. Bunga kecil-kecil berwarna kekuning-kuningan, korola 4-5 helai, benang sari berjumlah 8-10. Polong berwarna hijau, panjangnya mencapai 15 sampai 20 cm, polong yang tua akan kering dan pecah dengan sendirinya, berwarna coklat kehitaman. Setiap polong berisi 10-12 butir biji. Biji dengan garis tengah 5-6 mm, berbentuk segitiga tumpul, keras dan berwarna merah mengkilap. (Suprpto, 2010) Tanaman saga pohon umumnya dipakai sebagai peneduh di jalan-jalan besar dan juga mudah ditemukan di pantai. Daunnya dapat dimakan dan mengandung alkaloid yang berkhasiat bagi penyembuh reumatik (Sutikno, 2009)

Keberhasilan budidaya tanaman obat sangat ditentukan oleh ketersediaan bibit tanaman yang berkualitas dan jumlahnya. Perbanyak tanaman saga pohon untuk menghasilkan bibit guna keperluan budidaya dilakukan secara generatif yaitu menggunakan biji. Biji saga pohon mempunyai kulit yang keras, sehingga untuk membibitkan biji saga pohon perlu diperlakukan dengan dikikis pada kulit biji/skarifikasi. Biji buah tanaman hutan memiliki bentuk dan ukuran yang bervariasi. Dan beberapa bentuk tersebut sering dijumpai biji yang memiliki kulit keras yang menghambat perkecambahan. Teknik pemecahan kulit biji ini disebut skarifikasi. Cara skarifikasi yang digunakan antara lain pengamplasan untuk menipiskan bagian bakal tunas, penjemuran dan perendaman biji secara bergantian, untuk memperlakukan biji seekstrim mungkin sehingga kulit biji menjadi pecah. Dengan demikian diharapkan air dan udara dapat masuk dalam biji untuk mempercepat munculnya tunas, pemecahan kulit yang tebal atau pengupasan sebagian kulit, agar biji dapat berkecambah, pengovenan biji dalam suhu tertentu, perendaman dalam larutan kimia tertentu, antara lain asam sulfat (H₂SO₄) dan Asam klorida (HCl). (Fauzi, 2001).

Pemecahan penghalang kulit biji dinamakan skarifikasi atau penggoresan. Skarifikasi atau penggoresan ini dapat dilakukan dengan menggunakan pisau, kikir, dan kertas amplas (Astuti, R.P. dkk., 2014). Sutopo (1985) menyatakan dormansi dikelompokkan menjadi 2 tipe yaitu :dormansi fisik dan dormansi fisiologis. Dormansi fisik disebabkan oleh pembatasan struktural terhadap perkecambahan biji, seperti kulit biji yang keras dan kedap sehingga menjadi penghalang mekanis terhadap masuknya air atau gas-gas ke dalam biji. Dormansi Fisiologis, dapat disebabkan oleh sejumlah mekanisme, tetapi pada umumnya disebabkan oleh zat pengatur tumbuh, baik yang berupa penghambat maupun perangsang tumbuh.

Dalam proses perkecambahan benih membutuhkan hormon pertumbuhan atau seringkali disebut Zat Pengatur Tumbuh (ZPT). ZPT berperan dalam merangsang pertumbuhan dan perkembangan suatu tanaman. Beberapa ZPT yang dibutuhkan untuk pertumbuhan tanaman yaitu yang berasal dari golongan auksin, giberelin dan sitokinin (Lindung, 2014). Secara alami di dalam benih/biji terkandung ZPT untuk menunjang perkecambahan. Namun seringkali jumlahnya tidak memadai sehingga perlu ditambahkan ZPT eksogen (Kurniat, Sudartini, & Hidayat, 2017). Pemberian ZPT eksogen yaitu memberikan bahan kimia sintetis yang bisa berfungsi dan berperan seperti hormon endogen sehingga mampu memberikan pengaruh dan rangsangan layaknya fitohormon alami (Aisyah, Mardhiansyah, & Arlita, 2016)

Air kelapa adalah cairan yang berada di dalam buah kelapa, yang mengandung beberapa hormon pertumbuhan yang dapat memacu pertumbuhan tanaman. Hormon yang terkandung dalam air kelapa yaitu sitokinin (5,8 mg/l), auksin (0,07 mg/l) dan sedikit giberelin serta senyawa lain yang dapat merangsang perkecambahan dan pertumbuhan (Tampubolon A, dkk., 2016). Menurut Badriah et al (1998), sitokinin berpengaruh terhadap inisiasi tunas.

Untuk mempercepat perkecambahan biji saga pohon diperlakukan perendaman dalam larutan air kelapa. Abidin (1992) menyatakan giberelin merupakan senyawa organik yang sangat penting dalam proses perkecambahan biji tanaman, apabila giberelin tidak ada atau kurang aktif dapat menghambat perkecambahan biji.

Benih Ortodok memiliki sifat dormansi, yaitu keadaan dimana benih tidak dapat berkecambah walau sudah berada dalam kondisi lingkungan (kelembaban suhu dan cahaya) yang optimal (Hidayat RS & Marjan, 2017). Dormansi pada benih disebabkan karena rendahnya giberelin endogen dalam benih. Giberelin berperan dalam fase berkecambah dan fase akhir dormansi. Giberelin dapat mempermudah proses perkecambahan dan menghilangkan dormansi (Tetuko, Parman dan Izzati, 2015)

Bila dormansi biji berakhir dengan adanya imbibisi air, sel-sel dalam embrio membesar dan organel-organel subseluler terorganisasi, pada saat itu giberelin dilepaskan dari embrio dan diangkut ke endosperm dimana zat ini



menyebabkan dimulainya perombakan simpanan pati dan protein. Giberelin juga terlibat dalam pengaktifan sintesa protease dan enzim hidrolitik lainnya. Senyawa-senyawa gula dan asam-asam amino, zat-zat dapat larut yang dihasilkan oleh aktifitas amilase dan protein tadi ditransport ke embrio dan zat-zat ini mendukung perkembangan embrio dan muncul kecambah (Abidin, 1992)

Zat pengatur tumbuh akan efektif pada konsentrasi tertentu, bila konsentrasi terlalu tinggi dapat menghambat perkecambahan dan pertumbuhan. Untuk mengetahui pengaruh skarifikasi dan perendaman dengan larutan air kelapa yang optimal pada benih saga pohon maka perlu dilakukan penelitian pengaruh skarifikasi dan perendaman dengan larutan air kelapa terhadap perkecambahan benih saga pohon (*Adenanthera pavonina* L).

2. Bahan dan metode

Bahan penelitian yang digunakan berupa benih saga pohon (*Adenanthera pavonina* L) yang diperoleh daerah Karangpandan, media perkecambahan (tanah dan pupuk), air kelapa, gembor plastik, bak plastik perendaman. Penelitian dilakukan dengan menggunakan rancangan acak lengkap di daerah Karangpandan pada ketinggian 600 m dpl. Penelitian dimulai pada bulan Maret sampai Mei 2023. Perlakuan pertama adalah perlakuan fisik yaitu terdiri tidak diskarifikasi (kontrol) dan diskarifikasi (digosok dengan kertas amplas). Perlakuan kedua adalah perendaman dalam larutan air kelapa dengan konsentrasi terdiri dari 0%, 25%, 50%, 75% dan 100% selama 12 jam. Peubah perkecambahan dan pertumbuhan bibit tanaman saga pohon yang diamati meliputi saat berkecambah, daya kecambah, tinggi semai bibit, jumlah daun dan panjang akar. Untuk membandingkan nilai rata-rata respon perlakuan dilakukan dengan uji jarak berganda Duncan.

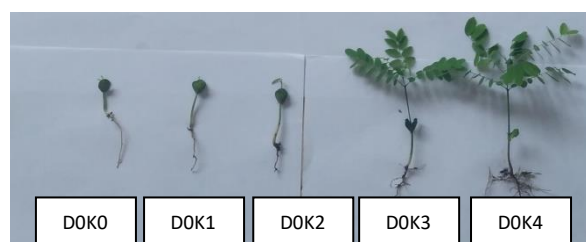
3. Hasil dan pembahasan

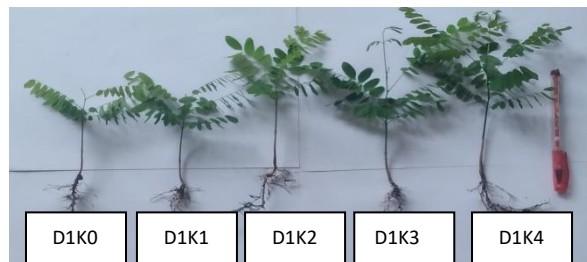
Hasil analisis menunjukkan bahwa perlakuan skarifikasi berinteraksi dengan perlakuan perendaman dalam larutan air kelapa sehingga memberikan respon yang berbeda pada benih tanaman saga pohon, hal tersebut dapat ditunjukkan melalui semua peubah perkecambahan dan pertumbuhan.

Tabel 1. Pengaruh skarifikasi dan perendaman dalam larutan air kelapa terhadap perkecambahan dan pertumbuhan semai saga pohon (*Adenanthera pavonina* L) pada umur 2 bulan

| Perlakuan | Saat tumbuh (hst) | Daya kecambah (%) | Tinggi bibit (cm) | Jumlah daun (helai) | Panjang akar (cm) |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| Tidak diskarifikasi (D0) | | | | | |
| - Perendaman air kelapa 0% (K0) | 20 e | 10,0 e | 3,0 f | 2 e | 7,0 f |
| - Perendaman air kelapa 25% (K1) | 20 e | 10,0 e | 4,0 e | 2 e | 7,0 f |
| - Perendaman air kelapa 50% (K2) | 20 e | 10,0 e | 4,0 e | 2 e | 8,0 e |
| - Perendaman air kelapa 75% (K3) | 24 d | 40,0 d | 8,5 d | 32 d | 8,1 d |
| - Perendaman air kelapa 100% (K4) | 24 d | 40,0 d | 10,5 bc | 48 c | 8,1 d |
| Diskarifikasi (D1) | | | | | |
| - Perendaman air kelapa 0% (K0) | 8 c | 60,0 c | 10,0 bc | 74 bc | 9,0 c |
| - Perendaman air kelapa 25% (K1) | 7 b | 70,0 b | 10,5 bc | 79 bc | 9,0 c |
| - Perendaman air kelapa 50% (K2) | 7 b | 70,0 b | 11,0 b | 80 b | 9,1 b |
| - Perendaman air kelapa 75% (K3) | 6 a | 80,0 a | 12,5 a | 106 a | 9,2 a |
| - Perendaman air kelapa 100% (K4) | 6 a | 80,0 a | 12,5 a | 169 a | 9,2 a |

Keterangan : Angka yang diikuti huruf yang sama pada tiap kolom menunjukkan tidak berbeda nyata pada taraf 5 %





Gambar 1. Pengaruh skarifikasi dan perendaman dalam larutan air kelapa terhadap perkecambah dan pertumbuhan semai saga pohon (*Adenanthera pavonina* L) pada umur 2 bulan

Hasil penelitian ini (tabel 1) menunjukkan bahwa perlakuan skarifikasi dan konsentrasi air kelapa berpengaruh positif dalam meningkatkan daya kecambah benih saga pohon. Benih saga pohon yang diperlakukan skarifikasi dengan perendaman air kelapa selama 12 jam pada konsentrasi 100% tumbuh pada 6 hari setelah tanam dan menghasilkan daya kecambah 80,0% dengan tinggi bibit 12,5 cm, jumlah daun 169 helai dan panjang akar 9,2 cm (D1K4). Sedangkan benih saga pohon yang tanpa di skarifikasi dengan perendaman air kelapa selama 12 jam pada konsentrasi 100% tumbuh pada 24 hari setelah tanam, daya kecambah 40,0% dengan tinggi bibit 10,5 cm, jumlah daun 48 helai dan panjang akar 81cm (D0K4). Dengan adanya perlakuan pengikisan pada kulit biji saga pohon skarifikasi pada kulit biji yang keras dan kedap maka tidak ada lagi penghalang mekanis terhadap masuknya air atau gas-gas ke dalam biji sehingga menjadikan perkecambahan biji lebih cepat.

Air kelapa yang masuk ke dalam biji saga yang dapat merangsang perkecambahan dan pertumbuhan biji tersebut karena tersedianya hormon-hormon pertumbuhan. Tersedianya hormon pertumbuhan yang mencukupi seperti sitokinin yang berperan dalam pembelahan sel, sehingga radikula dapat terdorong menembus endosperm.(Antoni Tampubolon dkk., 2016) Berdasarkan penelitian (Tetuko et al., 2015) giberelin mampu meningkatkan perkecambahan sebanyak 28%, sedangkan kombinasi giberelin dan auksin mampu meningkatkan perkecambahan sebesar 61%.

Pemberian ZPT eksogen yaitu memberikan bahan kimia sintetik yang bisa berfungsi dan berperan seperti hormon endogen sehingga mampu memberikan pengaruh dan rangsangan layaknya fitohormon alami (Aisyah, Mardhiansyah, & Arlita, 2016). Sesuai dengan penelitian (Farida, 2013) menyatakan bahwa perendaman dengan ZPT mampu mempercepat perkecambahan benih. Kandungan IAA dan giberelin mampu meningkatkan jumlah benih berkecambah(Nasution, Baruss, Mawarni, & Tarigan, 2014)

Terjadinya peningkatan daya kecambah benih tersebut erat sekali hubungannya dengan peranan dalam memobilisasi bahan makanan selama fase perkecambahan. GA3 merupakan salah satu hormon tumbuh yang sering digunakan untuk memacu perkecambahan biji (Copeland, 1976; Thomson, 1983). Giberelin diproduksi oleh embrio yang merangsang-sel-sel pada lapisan aleuron untuk mensintesis dan menghasilkan enzim a-amylase yang merubah pati dalam endosperma menjadi gula untuk pertumbuhan biji muda (Davies, 1987). Pendapat ini didukung oleh Hungary dalam Thomson (1983) yang melaporkan bahwa pemberian GA3 dapat meningkatkan aktifitas enzim a-amylase dan protease yang diperlukan untuk perkecambahan. Perendaman GA3 juga dapat menghilangkan lapisan pembungkus biji yang menghalangi penetrasi air ke dalam embrio (Copeland, 1976).

Pada perlakuan skarifikasi dengan perendaman dalam larutan air kelapa dengan konsentrasi terdiri dari 25%, 50%, 75% dan 100% selama 12 jam merupakan perkecambahan tercepat yang ditandai dengan munculnya bagian hipokotil diatas permukaan media, yakni dicapai pada hari ke 6 setelah tanam. Giberelin ternyata juga berpengaruh terhadap pertumbuhan setelah kecambah yang dapat dilihat pada pengamatan tinggi bibit, jumlah daun dan panjang akar (tabel 1). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa perlakuan skarifikasi dan konsentrasi air kelapa berpengaruh nyata terhadap pertumbuhan dan perkecambahan bibit saga pohon.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perlakuan skarifikasi dan perendaman larutan air kelapa konsentrasi 25-100% dapat mempercepat kecambah, meningkatkan daya kecambah benih dan memacu pertumbuhan. Perlakuan skarifikasi dan perendaman air kelapa konsentrasi 100 mg/l didapatkan hasil saat awal tumbuh (6 hari), prosentase

perkecambahan tertinggi (80%), pertumbuhan bibit tertinggi (12,5 cm), jumlah daun terbanyak (169 helai) dan akar paling panjang (9,2 cm).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. A. (1986). *Pembudidayaan Tanaman Obat*. Warta penelitian dan Pengembangan Penelitian. Jakarta.
- Abidin, Z. (1982). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Zat Pengatur Tumbuh*. PT. Angkasa. Bandung
- Aisyah, S., Mardiansah, M., & Arlita, T. (2016). Aplikasi Berbagai Jenis Zat Pengatur Tumbuh (PT) terhadap Pertumbuhan Semai Gaharu (*Aquilaria malaccanensis* Lamk). *Jurnal Online Mahasiswa*. 3(1).99-102. <http://doi.org/10.13581/j.cnki.rdm.2016021001>
- Antoni Tampubolon dkk., (2016). “Perendaman Benih Saga (*Adenanthera pavonina* L.) dengan Berbagai Konsentrasi Air Kelapa untuk Meningkatkan Kualitas Kecambah”. *Jurnal Jom Faperta UR*, Vol. 3, No.1, 2016, h. 5.
- Astari R P, dkk. (2016) “Pengaruh Pematangan Dormansi Secara Fisik dan Kimia Terhadap Kemampuan Berkecambah Benih *Mucuna* (*Mucuna bracteata* D.C)” . *Jurnal Online Agroekoteknologi*, Vol. 2, No. 2, 2014, h. 805.
- Badriah, D., N. T. Mathius, T. Sutater, (1998) Tanggap Dua Kultivar Gladiol Terhadap Zat Pengatur Tumbuh pada Perbanyak In vitro. *J. Hort.* 8(2): 1048-1059
- Copeland, L.O. (1976). *Principle of Seed Science and Technnology*. Minneapolis: Burgués Publishing Company
- Davies, P.J. (1987). *Plant Hormones and Their Role on Plant Growth and Development*. Ámsterdam: Martines Nijhoff Publisher
- Fauzi, M. A. (2001), Teknik Genetatif Tanaman Hutan. http://wajahijau.org/index.php?option=con_content&view=article&id=497. Diakses pada tanggal 9 Maret 2020
- Heyne, K.(1987). *Tumbuhan Berguna Indonesia, Volume II*, Yayasan Sarana Wana Jaya : Diedarkan oleh Koperasi Karyawan, Badan Litbang Kehutanan, Jakarta
- Heyne, K., 1987, *Tumbuhan Berguna Indonesia, Volume II*, Yayasan Sarana Wana Jaya : Diedarkan oleh Koperasi Karyawan, Badan Litbang Kehutanan, Jakarta
- Hidayat R. S. T., & Marjani, M. (2017) Teknik Pematangan Dormansi untuk Meningkatkan Daya Berkecambah Dua Aksesi Benih Yute (*Corchorus ilotorius* L.) *Buletin Tanaman Tembakau, Serat & Minyak Industri*, 9(2) 73-81.
- Idri, H. (2019). *Back to Nature, Memanfaatkan Tanaman Obat Keluarga (TOGA)* (1st ed.) Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya,
- Lindung. (2014). *Teknologi Aplikasi Za Pengatur Tumbuh*. Balai Penyuluhan Pertanian. Retrieved from [http:// www.bppjambi.info/newspopup.asp?id=603](http://www.bppjambi.info/newspopup.asp?id=603),
- Mumpuni, D.E. (2010). *Potensi Biji Saga Pohon (*Adenanthera pavonin*) Sebagai Pengganti Bahan Baku Pembuatan Tempe (Uji Kadar Protein Dan Organoleptik)*. Skripsi. Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.
- Nasution, L. W., Barus, A, Mawarni, L., & Tarigan, R. (2014) Perkecambahan dan Pertumbuhan Bibit Biwa (*Eriobotrya japonica* Lindl.) Akibat Perendaman Pada Urin Hewan Dan Pemoangan Benih. *Agroekoteknologi*, 2(2337), 1367-1375
- Retno Puji Astari, dkk., (2014) “Pengaruh Pematangan Dormansi Secara Fisik dan Kimia Terhadap Kemampuan Berkecambah Benih *Mucuna* (*Mucuna bracteata* D.C)” . *Jurnal Online Agroekoteknologi*, Vol. 2, No. 2, 2014, h. 805.)
- Sutopo, L., 1985. *Teknologi benih*. Rajawali. Jakarta. 18 h
- Suprpto, (2010). *Tanaman Saga* (online). Retrieved from http://supra_blogspot.co.id/tanaman-saga
- Sutikno. (2009). *Fermentasi Tempe*. Retrieved from <http://sutikno.blog.uns.ac.id/2009/04/28/fermentasi-tempe/>. (5 - 5- 2011).
- Tampubolon A, dkk (2016). Perendaman Benih Saga (*Adenanthera pavonina* L.) dengan Berbagai Konsentrasi Air Kelapa untuk Meningkatkan Kualitas Kecambah”. *Jurnal Jom Faperta UR*, Vol. 3, No.1, 2016, h. 2.

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Tetuko, K. A., Parman, S., & Izzat, M. (2015). Pengaruh Kombinasi Hormon Tumbuh Giberen dan Auksinn terhadap Perkecambahan Biji dan Pertumbuhan Tanaman Karet (*Hevea brasiliensis* Mull. Arg.), *Jurnal Biologi*, 4(1), 1-11.

Thomson, J.R. (1983). *Advences in Research and Technology of Seeds. Part 8.* Wageningen. Pudoc



Implementasi Data Mining Menggunakan Metode FP-Growth Pada Lega Cafe Dan Resto Untuk Mengetahui Pola Pembelian

Mei Lia Dani Harahap¹, Marnis Nasution.², Irmayanti.³

Universitas Labuhanbatu, Fakultas Sains dan Teknologi, Prodi Sistem Informasi.

Abstrak

Knowledge Discovery In Database (KDD) merupakan nama lain dari *Data Mining*, walaupun sesungguhnya kedua istilah tersebut memiliki konsep yang tidak sama, namun berkaitan satu sama lain, dan salah satu dari tahapan proses yang menjadi inti dari proses *Knowledge Discovery In Database (KDD)*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dilakukan di Lega Cafe dan Resto yang memiliki data transaksi penjualan yang mana datanya hanya disimpan sebagai arsip atau pembukuan yang tidak diketahui manfaat dari data-data tersebut. Maka dari itu pada tugas akhir ini Implementasi *Data Mining* menggunakan metode algoritma *FP-Growth* untuk mengetahui pola pembelian pada Lega Cafe dan Resto yang akan membantu untuk mengatasi masalah stok pada Lega Cafe dan Resto. Berdasarkan penelitian *Rule* yang dihasilkan dengan menggunakan metode Algoritma *FP-Growth* pada data penjualan Lega Cafe dan Resto dengan minimum *support* 20% dan minimum *confidence* 65% adalah sebanyak 6 *Rule*.

Kata Kunci : *Knowledge Discovery In Database (KDD)*, *Data Mining*, Algoritma *FP-Growth*, *FP-Tree*, Rapidminer.

Abstrack

Knowledge Discovery In Database (KDD) is another name for *Data Mining*, although in fact the two terms have different concepts, but are related to one another, and are one of the process stages that are the core of the *Knowledge Discovery In Database (KDD)* process. This research uses a quantitative method conducted at Lega Cafe and Resto which has sales transaction data where the data is only stored as archives or bookkeeping where the benefits of this data are not known. Therefore in this final project Implementation of *Data Mining* uses the *FP-Growth* algorithm method to determine purchasing patterns at Lega Cafes and Restoes which will help to overcome stock problems at Lega Cafes and Restoes. Based on the *Rule* research produced using the *FP-Growth* Algorithm method on Lega Cafe and Resto sales data with a minimum *support* of 20% and a minimum *confidence* of 65%, there are 6 *Rules*.

Keywords : *Knowledge Discovery In Database (KDD)*, *Data Mining*, *FP-Growth Algorithm*, *FP-Tree*, Rapidminer.

1. Pendahuluan

Knowledge Discovery In Database (KDD) adalah metode yang digunakan untuk mencari pengetahuan atau informasi yang belum diketahui dari sebuah database. *Knowledge Discovery In Database (KDD)* merupakan nama lain dari *Data Mining* walaupun sesungguhnya kedua istilah tersebut memiliki konsep yang tidak sama, namun berkaitan satu sama lain, dan salah satu dari tahapan proses keseluruhan *Knowledge Discovery In Database (KDD)* merupakan *Data Mining* yang menjadi inti dari proses KDD. *Data Mining* merupakan salah satu teknik untuk menemukan, mencari, atau menggali informasi atau pengetahuan baru dari sekumpulan data yang sangat besar, dengan integrasi atau penggabungan dengan disiplin ilmu lain seperti statistika, kecerdasan buatan, serta *machine learning*, menjadikan *Data Mining* sebagai salah satu alat bantu untuk menganalisa data yang kemudian menghasilkan informasi yang berguna. *Association Rule* merupakan suatu proses pada *Data Mining* untuk menentukan semua aturan asosiatif yang memenuhi syarat minimum untuk *support (minsup)* dan *confidence (minconf)* pada sebuah *database*

††† Corresponding author.

E-mail address: meiliadani@gmail.com (First Author)

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Lega Cafe dan Resto merupakan Cafe Shop yang bergerak pada bidang penjualan makanan dan minuman yang banyak melakukan transaksi penjualan makanan dan minuman. Launching pada 7 November 2022 Lega Cafe dan Resto tembus dengan 244 transaksi penjualan dan data transaksi ini terus bertambah setiap harinya. Di Lega Cafe dan Resto tersebut data transaksi penjualan hanya disimpan sebagai arsip atau pembukuan serta tidak diketahui apa manfaat dari data-data tersebut. Nah masalah pada Cafe Shop tersebut adalah ketersediaan *stock* makanan dan minuman yang sering dibeli konsumen yang berakibat terjadinya penurunan pembeli dan keuntungan maka digunakanlah algoritma *FP-Growth* untuk menganalisa pola pembelian melalui data transaksi yang diarsipkan tersebut sehingga didapatkan sebuah pola pembelian [8] yang akan digunakan nantinya sebagai acuan untuk meningkatkan *stock* makanan dan minuman dalam meningkatkan penjualan pada Lega Cafe dan Resto dengan harapan penelitian ini dapat menyelesaikan permasalahan ketersediaan *stock* makanan dan minuman yang dialami.

2. Landasan Teori

2.1. Knowledge Discovery In Database

KDD adalah sebuah proses untuk mencari dan mengidentifikasi *pattern* dalam sebuah *database*, pada sebuah *Knowledge Discovery In Database* atau KDD memiliki beberapa tahapan di antaranya:

1. Seleksi Data
2. Pemrosesan dan Pembersihan Data
3. Transformasi
4. Data Mining
5. Evaluasi

2.2. Data Mining

Data Mining merupakan sebuah inti dari proses KDD, meliputi dugaan algoritma yang mengeksplor data, membangun model dan menemukan pola yang belum diketahui. KDD bersifat otomatis, dapat didefinisikan sebagai pengorganisasian proses untuk pengidentifikasian yang benar, berguna dan penemuan pola dari kumpulan data yang besar dan kompleks. *Data mining* adalah suatu proses pengumpulan informasi dan data yang penting dalam jumlah yang besar.

2.3. Association Rule

Association rule merupakan suatu proses pada *Data Mining* untuk menentukan semua aturan asosiatif yang memenuhi syarat minimum untuk *support (minsup)* dan *confidence (minconf)* pada sebuah *database*. Kedua syarat yang digunakan untuk *interesting association rules* dibandingkan dengan batasan yang telah ditentukan dengan *minimum support* dan *minimum confidence*. *Association rule* merupakan prosedur yang akan berguna untuk mencari suatu relasi antar objek dalam suatu dataset yang telah ditetapkan. Untuk tahap asosiasi tersebut terdapat 2 tahapan yaitu: dalam mencari kombinasi yang sering terjadi dan untuk mendefinisikan kondisi.

Dalam menentukan nilai *minimum support* sebuah *item* dapat menggunakan rumus persamaan seperti di bawah ini :

$$1. \text{Support (A)} = \frac{\text{Jumlah Transaksi Mengandung A}}{\text{Total Transaksi}}$$

$$2. \text{Support (A} \cap \text{B)} = \frac{\text{Jumlah Transaksi Mengandung A dan B}}{\text{Total Transaksi}}$$

Sedangkan untuk menentukan nilai *minimum confidence* sebuah *item* dapat menggunakan rumus persamaan seperti di bawah ini :

$$1. \text{ Confidence } (A \rightarrow B) = \frac{\text{Jumlah Transaksi Mengandung A dan B}}{\text{Jumlah Transaksi Mengandung A}}$$

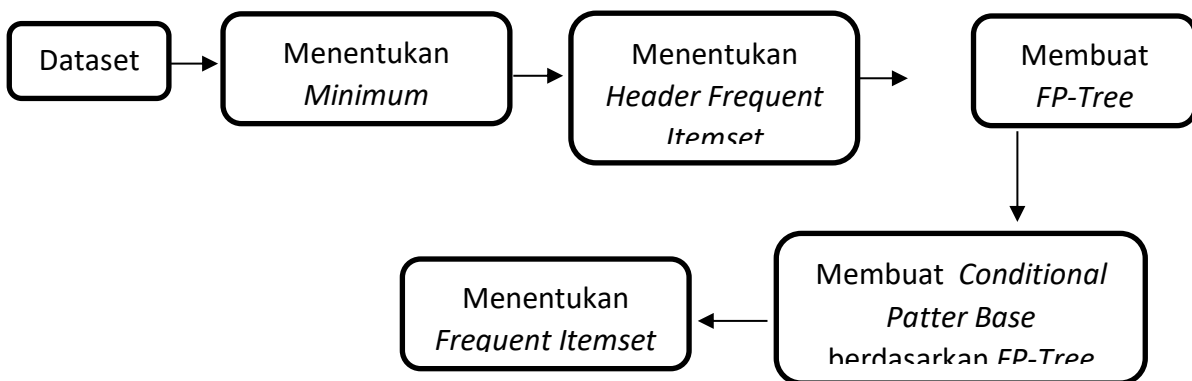
2.4. FP-Tree

FP-Tree merupakan struktur penyimpanan data yang dimampatkan. *FP-Tree* dibangun dengan memetakan setiap data transaksi ke dalam setiap lintasan tertentu dalam *FP-Tree*. Karena dalam setiap pembelian atau transaksi yang dipetakan, mungkin ada transaksi yang mempunyai item yang sama, maka lintasannya kemungkinan juga untuk saling tumpang tindih. Semakin banyak data pembelian atau transaksi yang memiliki jenis (item) yang sama, maka pemanfaatan menggunakan struktur data *FP-Tree* semakin efektif.

2.5. FP-Growth

FP-Growth adalah algoritma alternatif yang dapat digunakan untuk menentukan itemset yang paling sering muncul dalam satu set data. Algoritma *FP-Growth* merupakan salah satu cara alternatif untuk menemukan himpunan data yang paling sering muncul (*frequent itemset*) tanpa menggunakan generasi kandidat. Algoritma *FP-Growth* sangat efisien untuk menentukan *frequent pattern* baik dalam data yang besar maupun kecil, dibandingkan dengan algoritma apriori algoritma *FP-Growth* lebih cepat karena algoritma *FP-Growth* tidak perlu melakukan iterasi secara berulang.

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam algoritma *FP-Growth* adalah sebagai berikut :



Gambar 1: Blog Diagram Algoritma *FP-Growth*

2.6. Rapidminer

Rapid Miner merupakan perangkat lunak yang bersifat terbuka (open source). Rapid Miner adalah solusi untuk melakukan analisis terhadap *Data Mining*, text mining dan analisis pengelompokan. RapidMiner menggunakan berbagai teknik deskriptif dan prediksi dalam memberikan wawasan kepada pengguna sehingga dapat membuat keputusan yang paling baik. RapidMiner adalah platform perangkat lunak ilmu data yang dikembangkan oleh perusahaan bernama sama dengan yang menyediakan lingkungan terintegrasi untuk persiapan data, pembelajaran mesin, pembelajaran dalam, penambangan teks, dan analisis prediktif. Hal ini digunakan untuk bisnis dan komersial,



juga untuk penelitian, pendidikan, pelatihan, *rapid prototyping*, dan pengembangan aplikasi serta mendukung semua langkah dalam proses pembelajaran mesin termasuk persiapan data, hasil visualisasi, validasi model, dan optimasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian adalah Lega Cafe dan Resto yang beralamat di Jalan Rantau Lama Bakaran Batu Kabupaten Labuhanbatu. Waktu penelitian dari pengambilan data pada bulan Januari 2023.

Kerangka kerja dari penelitian ini adalah : 1) Mengidentifikasi Masalah, 2) Menganalisa Masalah, 3) Mempelajari Literatur, 4) Mengumpulkan Data, 5) Menganalisa Data dengan Algoritma *FP-Growth*, 6) Merancang, 7) Mengimplementasikan Algoritma *FP-Growth* dengan *Software Rapidminer*, 8) Menguji Hasil, 9) Menyimpulkan Hasil. Penelitian ini memperoleh data langsung dari arsip Lega Cafe dan Resto.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Pengelolaan Data

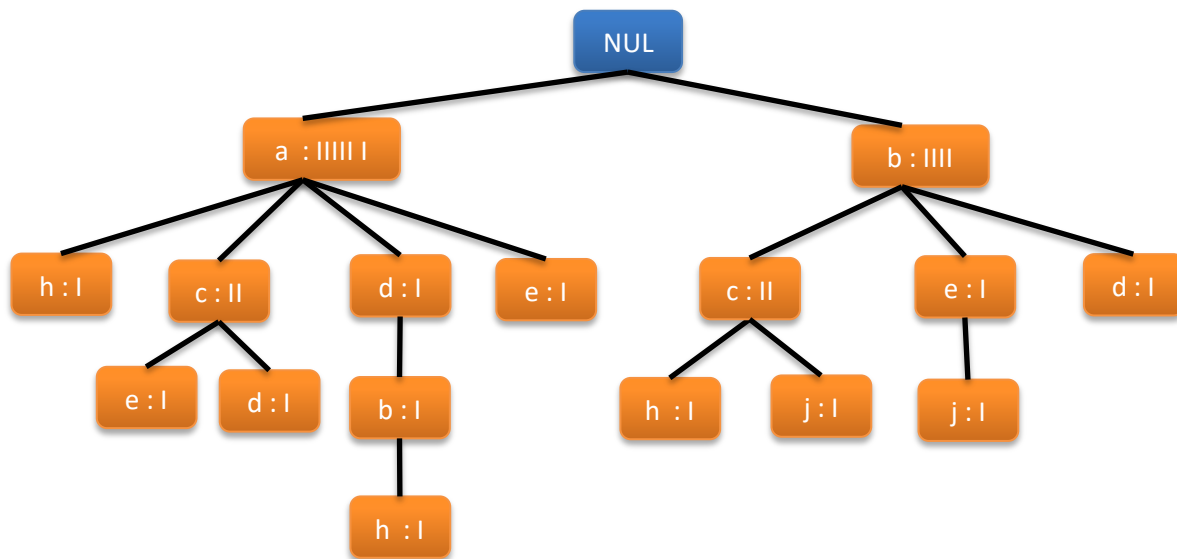
Dalam mempermudah pengelolannya, data transaksi terlebih dahulu diubah kedalam bentuk tabel kemudian disusun ke dalam bentuk tabular data.

Tabel 1 : Tabular Data Transaksi Penjualan Lega Cafe dan Resto

| TID | Green Tea | Thai Tea | Taro | Milk Tea | Red Velved | Ovaltine | Lemon Tea | Dimsum Udang | Dimsum Rumput Laut | Ayam Lada Hitam | Sosis | Nuget |
|-----------|-----------|----------|------|----------|------------|----------|-----------|--------------|--------------------|-----------------|-------|-------|
| 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Frekuensi | 6 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |

Setelah frekuensi setiap *item* diperoleh, kemudian dibatasi dengan *support count*. Jika frekuensi *item* tidak kurang dari *support count* maka *item* tersebut akan dihapus dan tidak dipakai dalam proses *data mining*. Dengan ketentuan nilai minimal *support count* 2 dan minimal *confidence* 65 %, kemudian diurutkan mulai dari yang terbesar berdasarkan frekuensi kemunculan tiap *item*. Kemudian setelah dilakukan pemindaian berdasarkan frekuensi tertinggi selanjutnya dilakukan pembentukan *Frequent Pattern Tree (FP-Tree)*.





Gambar 2 : Hasil Akhir FP-Tree

Setelah pembentukan *FP-Tree* telah selesai dibuat, maka langkah selanjutnya akan diterapkan proses algoritma *FP-Growth* untuk mencari *frequent itemset* yang signifikan. Berikut adalah langkah-langkah utama dalam proses algoritma *FP-Growth*.

a. Tahap *Conditional Pattern Base*

Conditional Pattern Base merupakan subdatabase yang berisi *prefix path* (lintasan awal) dan *suffix pattern* (pola akhiran) untuk menemukan *frequent itemset*, pembangkitan ini didapatkan melalui hasil dari *FP-Tree* sebelumnya.

b. Tahap Pembangkitan *Conditional FP-Tree*

Pada tahap ini, *support count* dari setiap *item* pada setiap *conditional pattern base* dijumlahkan, lalu setiap *item* yang memiliki jumlah *support count* lebih besar atau sama dengan *minimum support count* dua akan dibangkitkan dengan *conditional FP-Tree*.

c. Tahap Pencarian *Frequent Itemset*

Conditional FP-Tree merupakan lintasan tunggal (*single path*), maka didapatkan *frequent itemset* dengan melakukan kombinasi *item* untuk setiap *conditional FP-Tree*. Jika bukan lintasan tunggal, maka dilakukan pembangkitan *FP-Growth* secara rekursif (proses memanggil dirinya sendiri).

Maka didapat yang akan dihitung nilai *support* dan nilai *confidence* nya adalah 16 subsets, yaitu : { b j }, { c j }, { e j }, { a h }, { d h }, { b h }, { c h }, { a e }, { b e }, { c e }, { a d }, { c d }, { b d }, { a c }, { b c }, { a b }.

Selanjutnya menghitung *Association Rule* untuk nilai *support* dan *confidence*. *Association Rule* merupakan suatu proses pada *data mining* untuk menentukan aturan asosiatif yang memenuhi syarat minimum untuk *support* dan *confidence* pada sebuah *database*. Pada tahapan ini digunakan untuk menentukan nilai *support* dan *confidence* pada setiap *itemset*. Dalam menentukan nilai *minimum support* sebuah *item* dapat menggunakan rumus persamaan diatas.

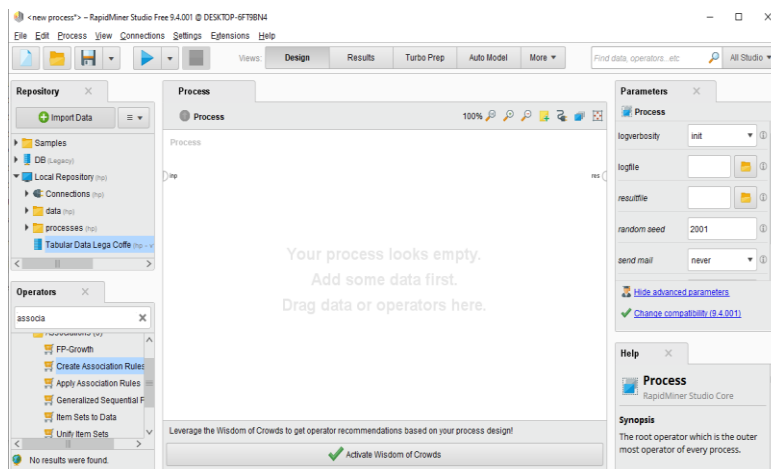
Kemudian dilakukan implementasi dari data transaksi penjualan makanan dan minuman menggunakan *Rapidminer 9.4*. *Rapidminer* merupakan sebuah aplikasi untuk pengolahan data dengan menggunakan prinsip dan algoritma data mining.



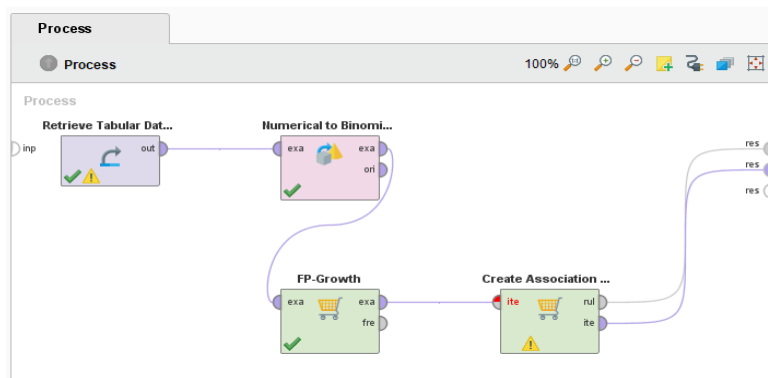


Gambar 3 : Rapidminer Studio 9.4

Rapidminer mampu mengekstrak pola-pola dari data set yang besar dengan mengkombinasikan metode statistika, kecerdasan buatan dan database sehingga sangat cocok digunakan untuk metode *Assosiation Rule FP-Growth*. Aplikasi ini dapat menyelesaikan masalah *data mining* diantaranya untuk menghasilkan *rule-rule* keputusan.



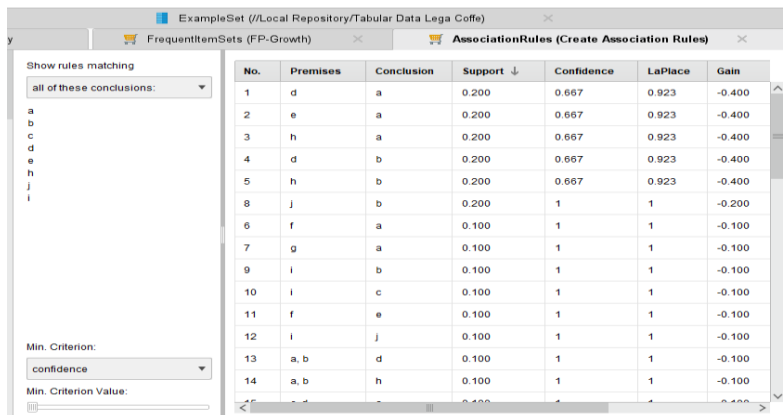
Gambar 4 :Form Main Proses



SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Gambar 5 : Hasil Menghubungkan *Create Association Rule*



Gambar 6 : *Association Rule*

Untuk mempermudah dalam membaca data tersebut maka diubah kembali nama item seperti pada Tabel.

Tabel 2 : Data yang Memenuhi Min. Support dan Min. Confidence

| Jika Membeli | Maka Akan Membeli | Support | Confidence |
|--------------|-------------------|---------|------------|
| Ayam LH | Thai Tea | 2 | 100% |
| Dinum Udang | Green Tea | 2 | 67% |
| Dinum Udang | Thai Tea | 2 | 67% |
| Red Velved | Green Tea | 2 | 67% |
| Milk Tea | Green Tea | 2 | 67% |
| Milk Tea | Thai Tea | 2 | 67% |

Berdasarkan pengujian menggunakan aplikasi *Rapidminer* maka *rule* yang diperoleh sesuai dengan ketentuan *minimum support 2* dan *minimum confidence 65%* seperti yang terlihat pada Gambar 4.26 adalah sebagai berikut :

- a. *Rule 1*, jika membeli Ayam Lada Hitam maka membeli Thai Tea juga dengan tingkat kepercayaan mencapai 100 % dan didukung oleh 20 % dari data keseluruhan.
- b. *Rule 2*, jika membeli Dinsum Udang maka membeli Green Tea juga dengan tingkat kepercayaan mencapai 67 % dan didukung oleh 20 % dari data keseluruhan.
- c. *Rule 3*, jika membeli Dinsum Udang maka membeli Thai Tea juga dengan tingkat kepercayaan mencapai 67 % dan didukung oleh 20 % dari data keseluruhan.
- d. *Rule 4*, jika membeli Red Velved maka membeli Green Tea juga dengan tingkat kepercayaan mencapai 67 % dan didukung oleh 20 % dari data keseluruhan.
- e. *Rule 5*, jika membeli Milk Tea maka membeli Green Tea juga dengan tingkat kepercayaan mencapai 67 % dan didukung oleh 20 % dari data keseluruhan.
- f. *Rule 6*, jika membeli Milk Tea maka membeli Thai Tea juga dengan tingkat kepercayaan mencapai 67 % dan didukung oleh 20 % dari data keseluruhan.



5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :
Dengan penggunaan metode Algoritma *FP-Growth* sebagai alat bantu untuk mengetahui hubungan antar menu makanan dan minuman pada pada Lega Cafe dan Resto ditemukan 6 Rules yang memiliki hubungan, yakni :

- Jika membeli Ayam Lada Hitam maka membeli Thai Tea dengan nilai *support* 2 dan *confidence* 100%.
- Jika membeli Dimsum Udang maka membeli Green Tea dengan nilai *support* 2 dan *confidence* 67%.
- Jika membeli Dimsum Udang maka membeli Thai Tea dengan nilai *support* 2 dan *confidence* 67%.
- Jika membeli Red Velved maka membeli Green Tea dengan nilai *support* 2 dan *confidence* 67%.
- Jika membeli Milk Tea maka membeli Green Tea dengan nilai *support* 2 dan *confidence* 67%.
- Jika membeli Milk Tea maka membeli Thai Tea dengan nilai *support* 2 dan *confidence* 67%.

Perhitungan manual yang dihasilkan dengan menggunakan metode Algoritma *FP-Growth* pada data penjualan Lega Cafe dan Resto dengan minimum *support* 2 dan minimum *confidence* 65 % adalah sebanyak 6 *Rule*. Begitupun pada Aplikasi Rapidminer 9.4 memiliki hasil yg sama yakni menghasilkan 6 *Rule* yang memenuhi minimum *support* 2 dan minimum *confidence* 65 %.

Dengan pola-pola yang dihasilkan, pemilik Lega Coffe dan Resto dapat meningkatkan persediaan stok sesuai dengan pola menu yang paling sering di pesan oleh konsumen. Dan untuk menu yang tidak muncul pada pola pembelian atau jarang dipesan oleh konsumen, pemilik dapat mengkombinasikannya dengan pola menu yang sering muncul (membuat menu paket promo).

Daftar Pustaka

- [1] U. A. Rosyidah and H. Oktavianto, "Pencarian Pola Asosiasi Keluhan Pasien Menggunakan Teknik Association Rule Mining," 2018.
- [2] S. Kurniawan, W. Gata, H. Wiyana, and P. Studi, "ANALISIS ALGORITMA FP-GROWTH UNTUK REKOMENDASI PRODUK PADA DATA RETAIL PENJUALAN PRODUK KOSMETIK (STUDI KASUS : MT SHOP KELAPA GADING)," 2018.
- [3] R. Amelia and D. P. Utomo, "ANALISA POLA PEMESANAN PRODUK MODERN TRADE INDEPENDENT DENGAN MENEREPAKAN ALGORITMA FP. GROWTH (STUDI KASUS: PT. ADAM DANI LESTARI)," *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komputer)*, vol. 3, no. 1, Nov. 2019, doi: 10.30865/komik.v3i1.1622.
- [4] A. Abdullah, "Rekomendasi Paket Produk Guna Meningkatkan Penjualan Dengan Metode FP-Growth," 2018.
- [5] K. Erwansyah, "J-SISKO TECH Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Sistem Komputer TGD Implementasi Data Mining Untuk Menganalisa Hubungan Data Penjualan Produk Bahan Kimia Terhadap Persediaan Stok Barang Menggunakan Algoritma FP (Frequent Pattern) Growth Pada PT. Grand Multi Chemicals," v, vol. 30, no. 2, pp. 30–40, 2019.
- [6] A. Setiawan, D. Indra, and G. Anugrah, "Penentuan Pola Pembelian Konsumen pada Indomaret GKB Gresik dengan Metode FP-Growth," *Jurnal Nasional Komputasi dan Teknologi Informasi*, vol. 2, no. 2, 2019.
- [7] D. E. Putri and E. P. W. Mandala, "Implementasi Algoritma FP-Growth Untuk Menemukan Pola Frekuensi Pembelian Lauk Pada Rumah Makan Takana Juo," *JURNAL MEDIA INFORMATIKA BUDIDARMA*, vol. 5, no. 1, p. 242, Jan. 2021, doi: 10.30865/mib.v5i1.2643.
- [8] J. Homepage, S. Genjang Setyorini, K. Sari, L. Rahma Elita, and S. A. Putri, "MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science Market Basket Analysis with K-Means and FP-Growth Algorithm as Citra Mustika Pandawa Company Analisis Keranjang Pasar Menggunakan Algoritma K-Means dan FP-Growth pada PT. Citra Mustika Pandawa," vol. 1, pp. 41–46, 2021.
- [9] R. Elsyia Putra, M. Iqbal, and S. Tinggi Ilmu Komputer Muhammadiyah Batam, "Prediksi Pola Penjualan Produk Herbal Menggunakan Algoritma FP-Growth," 2022, doi: 10.35134/jidt.v4i1.167.

- [10] Anisya, "DATA MINING DALAM PREDIKSI PASOKAN KELAPA SAWIT," vol. 3, no. 1, 2020, doi: 10.31869/rtj.v3i1.1687.
- [11] R. R. Putra and C. Wadisman, "IMPLEMENTASI DATA MINING PEMILIHAN PELANGGAN POTENSIAL MENGGUNAKAN ALGORITMA K-MEANS IMPLEMENTATION OF DATA MINING FOR POTENTIAL CUSTOMER SELECTION USING K-MEANS ALGORITHM," *Journal of Information Technology and Computer Science (INTECOMS)*, vol. 1, no. 1, 2018.
- [12] A. Fitri Boy, S. Yakub, Z. Azmi, and S. Triguna Dharma, "IMPLEMENTASI DATA MINING PADA PENGATURAN DISTRIBUSI BARANG DENGAN MENGGUNAKAN ALGORITMA FP-GROWTH," 2022. [Online]. Available: <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR>
- [13] N. Salsabila, N. Sulistiyowati, and T. N. Padilah, "Pencarian Pola Pemakaian Obat Menggunakan Algoritma FP-Growth," 2022. [Online]. Available: <http://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAIC>
- [14] S. Andika et al., "Penerapan Data Mining Pada Hasil Tracer Study Alumni Untuk Menemukan Pola Asosiasi Dengan Algoritma Fp-Growth," *Jurnal Nasional Komputasi dan Teknologi Informasi*, vol. 5, no. 3, 2022.
- [15] D. A. Silitonga and A. P. Windarto, "Implementasi Market Basket Analysis Menggunakan Association Rule Menerapkan Algoritma FP-Growth," *Journal of Information System Research (JOSH)*, vol. 3, no. 2, pp. 101–109, Feb. 2022, doi: 10.47065/josh.v3i2.1239.
- [16] I. Astrina, M. Z. Arifin, and U. Pujiyanto, "Penerapan Algoritma FP-Growth Dalam Penentuan Pola Pembelian Konsumen Pada Kain Tenun Medali Mas," 2019.
- [17] A. Anggrawan, M. Mayadi, and C. Satria, "Menentukan Akurasi Tata Letak Barang dengan Menggunakan Algoritma Apriori dan Algoritma FP-Growth," *MATRIK: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer*, vol. 21, no. 1, pp. 125–138, Nov. 2021, doi: 10.30812/matrik.v21i1.1260.

Metode Klasifikasi dalam Data *Mining* untuk Memprediksi Keterlambatan Pembayaran SPP

Petti Indrayati Sijabat^{1*}, Fitri Aini Nasution²

Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer, Prodi Teknik Informatika

Abstrak

Keterlambatan pembayaran SPP siswa MTsS Al-Islamiah Karang Anyar merupakan hal penting yang perlu diperhatikan, karena sangat berpengaruh terhadap keuangan sekolah. Metode Klasifikasi merupakan suatu metode yang terdapat pada Data Mining, digunakan untuk mengelompokkan data. Klasifikasi yang dilakukan secara manual adalah klasifikasi yang dilakukan oleh manusia tanpa adanya bantuan dari komputer. Sedangkan klasifikasi yang dilakukan dengan bantuan teknologi, memiliki beberapa algoritma, diantaranya Naïve Bayes, Support Vector Machine, Decision Tree, Fuzzy dan JST. Algoritma yang digunakan pada penelitian ini adalah algoritma C4.5. Hasil dari penelitian ini ialah berhasil membuat sistem prediksi berbasis website yang dapat digunakan untuk memprediksi pembayaran SPP pada MTsS Al-Islamiah Karang Anyar. Dengan menggunakan metode klasifikasi yaitu Algoritma C4.5, telah diketahui pola data pada data training yang telah di input ke dalam sistem. Selanjutnya, sistem bekerja dengan mengklasifikasikan data baru sesuai input yang diberikan dengan membaca pola data tersebut. Aplikasi web prediksi keterlambatan pembayaran SPP pada MTsS Al-Islamiah Karang Anyar menggunakan metode Klasifikasi (Algoritma C4.5) memiliki keluaran (output) berupa informasi penentuan label atau kelas tiap-tiap data siswa, dengan diketahuinya kelas data tersebut memudahkan pihak MTsS Al-Islamiah Karang Anyar untuk memperkirakan / memprediksi siswa yang akan berpotensi tidak lancar melakukan pembayaran SPP.

Kata Kunci : Data Mining, C4.5, Klasifikasi, Prediksi

Abstrack

The delay in paying tuition fees for MTsS Al-Islamiah Karang Anyar students is an important matter that needs attention, because it greatly affects school finances. The Classification Method is a method found in Data Mining, used to group data. Classification that is done manually is a classification that is done by humans without any assistance from a computer. While the classification is done with the help of technology, has several algorithms, including Naïve Bayes, Support Vector Machine, Decision Tree, Fuzzy and ANN. The algorithm used in this study is the C4.5 algorithm. The result of this research is to succeed in creating a website-based prediction system that can be used to predict tuition payments at MTsS Al-Islamiah Karang Anyar. By using the classification method, namely Algorithm C4.5, it is known that the data patterns in the training data that have been input into the system. Furthermore, the system works by classifying new data according to the input provided by reading the data pattern. The web application predicts late payment of tuition fees at MTsS Al-Islamiah Karang Anyar using the Classification method (Algorithm C4.5) has an output in the form of information on determining labels or the class of each student data, knowing the class of the data makes it easier for MTsS Al-Islamiah Karang Anyar to estimate/predict students who will potentially not be able to pay tuition fees smoothly.

Keywords : Data Mining, C4.5, Classification, Prediction

6. Pendahuluan

Dengan seiring perkembangan zaman, teknologi di dunia saat ini juga ikut berkembang dan semakin maju, sehingga masyarakat di seluruh dunia dituntut untuk mengikuti kemajuan teknologi atau biasa kita sebut dengan istilah IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) yang ada saat ini bahkan kedepannya. Teknologi saat ini sudah mencakup ke berbagai bidang, terutama dalam bidang pendidikan. Pada setiap sekolah saat ini telah menerapkan penggunaan teknologi informasi untuk membantu para pegawai khususnya operator sekolah untuk mengolah data para siswa, termasuk data keuangan. Sebagai contoh penggunaannya ialah untuk memprediksi keterlambatan pembayaran SPP.

††† Corresponding author.

E-mail address: petti.jabat@gmail.com (First Author)

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Keterlambatan pembayaran SPP siswa MTsS Al-Islamiyah Karang Anyar merupakan hal penting yang perlu diperhatikan, karena sangat berpengaruh terhadap keuangan sekolah. Keterlambatan pembayaran SPP biasanya dipengaruhi oleh faktor latar belakang ekonomi orangtua siswa yang kurang mampu. Adapun siswa yang sengaja menunda-nunda pembayaran padahal orang tuanya mampu, hal ini bisa dilihat dari data siswa tersebut. Berdasarkan keadaan di lapangan kebanyakan siswa yang sering menunggak berasal dari kelas 9, karena bisa dilihat ketika akan melaksanakan ujian banyak yang baru membayar disaat itu juga. Dari masalah tersebut, tentunya berdampak terhadap biaya pengadaan fasilitas sekolah serta honor tenaga pendidik. Maka, diperlukan sistem yang dapat memprediksi keterlambatan pembayaran SPP untuk mengetahui berapa banyak siswa yang berpotensi akan menunggak, serta memilah siswa yang kemungkinan sengaja menunda pembayaran berdasarkan data yang ada. Kemudian, pihak sekolah bisa mengambil tindakan jika diketahui siswa tersebut benar sengaja menunda pembayaran, seperti mempertemukan keluarga siswa dengan pihak sekolah sesuai dengan kebijakan lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan berhak untuk memberikan sanksi berupa ketidakhadiran ujian bagi siswa yang belum membayar SPP. Keterlambatan pembayaran SPP MTsS Al-Islamiyah Karang Anyar belum pernah diprediksi sebelumnya, namun sering terjadi penunggakan oleh beberapa siswa. Maka, diperlukan aplikasi yang dapat memprediksi tingkat keterlambatan pembayaran SPP dengan menerapkan metode Klasifikasi.

Metode Klasifikasi merupakan suatu metode yang terdapat pada Data Mining, digunakan untuk mengelompokkan data. Klasifikasi yang dilakukan secara manual adalah klasifikasi yang dilakukan oleh manusia tanpa adanya bantuan dari algoritma cerdas komputer. Sedangkan klasifikasi yang dilakukan dengan bantuan teknologi, memiliki beberapa algoritma, diantaranya Naïve Bayes, Support Vector Machine, Decision Tree, Fuzzy dan Jaringan Saraf Tiruan[1]. Algoritma yang digunakan pada penelitian ini adalah algoritma C4.5. Metode klasifikasi algoritma C4.5 sebelumnya pernah digunakan untuk penelitian berjudul “Analisis Prediksi Keterlambatan Pembayaran Listrik Menggunakan Komparasi Metode Klasifikasi Decision Tree dan Support Vector Machine”[2]. Dari penelitian tersebut telah diuji coba dengan software WEKA membuktikan bahwa algoritma C4.5 dan SMV mampu menyelesaikan kasus tersebut dengan nilai akurasi 70%, dengan hasil atribut Tanggal Penerimaan Gaji merupakan faktor utama penyebab keterlambatan konsumen dalam membayar tagihan listrik. Ada juga penelitian yang menggunakan metode algoritma ini berjudul “Penerapan Metode Data Mining C4.5 Untuk Pemilihan Penerima Kartu Indonesia Pintar (KIP)”[3].

Berdasarkan data penelitian tersebut telah diuji dengan perhitungan manual dan perangkat lunak RapidMiner, hasil accuracy mencapai 90,24% diperoleh dari data training dan data testing. Adapun penelitian lain yang menggunakan C4.5 dengan judul “Implementasi Algoritma C4.5 Untuk Memprediksi Keterlambatan Pembayaran Sumbangan Pembangunan Pendidikan Sekolah Menggunakan Python”[4]. Hasil dari penelitian tersebut yang diterapkan ke pemrograman Python didapat nilai akurasi sebesar 73%. Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian saat ini berbeda studi kasus, atribut-atribut kriteria, dan implementasi program yang digunakan, maka output-nya sudah pasti berbeda. Hasil penelitian akan membuktikan penerapan Data Mining dengan menggunakan metode klasifikasi dapat membantu prediksi para siswa yang akan terlambat membayar SPP, sehingga pihak sekolah dapat memperkirakan kemungkinan yang akan terjadi, seperti mengetahui siswa yang benar belum mampu membayar dengan siswa yang sengaja tidak membayar.

Dengan beberapa pertimbangan sesuai dengan pemaparan diatas, maka diangkatlah judul penelitian ini yaitu Penerapan Data Mining Menggunakan Metode Klasifikasi Untuk Prediksi Keterlambatan Pembayaran SPP Siswa MTsS Al-Islamiyah Karang Anyar. Harapannya agar masalah seperti ini dapat teratasi dengan mudah dan cepat, serta memberikan bukti nyata bahwa penerapan teknologi di bidang pendidikan sangat bermanfaat.

7. Landasan Teori

Klasifikasi adalah teknik pengolahan data yang membagi suatu objek menjadi beberapa kelas sesuai dengan jumlah kelas yang diinginkan[5]. Algoritma C4.5 adalah algoritma yang digunakan untuk membangun pohon keputusan, metode klasifikasi dan prediksi yang sangat kuat dan terkenal. Metode pohon keputusan mengubah fakta yang sangat besar menjadi pohon keputusan yang mewakili aturan dalam bahasa alami yang mudah dipahami[6].

SINERGITEK dilisensikan di bawah sebuah

Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0 Internasional (CC BY-NC-SA 4.0)



Beberapa tahapan dari algoritma C4.5 adalah:

1. Menyiapkan data yang akan dikelompokkan ke dalam kelas-kelas tertentu.
2. Tentukan akar yang dibentuk oleh pohon keputusan. Akar diperoleh dari variabel yang dipilih dengan menghitung Gain untuk setiap atribut.
3. Setelah nilai Gain untuk masing-masing variabel diperoleh, maka dipilih atribut dengan nilai Gain terbesar.
4. Ulangi langkah-langkah tersebut hingga semua record memiliki kelas yang sama.

Sebuah pohon keputusan dimulai dari akar paling atas, jika satu set data uji diberikan. Misalkan kelas data y tidak diketahui, pohon keputusan ditelusuri dari akar ke node dan setiap nilai atribut sesuai data y diuji untuk melihat apakah mengikuti aturan pohon keputusan, selanjutnya pohon keputusan memprediksi kelas dari sebuah tuple y . Algoritma C4.5 dan pohon keputusan merupakan dua model yang tidak dapat dipisahkan, karena algoritma C4.5 diperlukan untuk membangun pohon keputusan.

Entropy adalah ukuran dari teori informasi yang dapat mengetahui karakteristik dari impurity dan homogeneity dari kumpulan data. Dari nilai Entropy tersebut kemudian dihitung nilai information gain masing-masing atribut. Penghitungan nilai Entropy digunakan rumus seperti dalam Persamaan [5].

$$Entropy(S) = \sum_{i=0}^n - p_i * \log_2(p_i) \quad (1)$$

Rumus (1) merupakan rumus yang digunakan dalam perhitungan entropy yang digunakan untuk menentukan seberapa informatif atribut tersebut. Berikut keterangannya :

- s : Himpunan kasus
 n : Jumlah partisi
 p_i : Jumlah kasus pada partisi ke- i

Information Gain adalah informasi yang didapatkan dari perubahan entropy pada suatu kumpulan data, baik melalui observasi atau bisa juga disimpulkan dengan cara melakukan partisipasi terhadap suatu set data.

$$GAIN(S, A) = Entropy(S) - \sum_{i=1}^n \frac{|S_i|}{|S|} * Entropy(S) \quad (2)$$

Rumus (2) merupakan rumus yang digunakan dalam perhitungan information gain setelah melakukan perhitungan entropy. Berikut keterangannya :

- s : Himpunan kasus
 n : Jumlah partisi atribut A
 $|S_i|$: Jumlah kasus pada partisi ke- i
 $|S|$: Jumlah kasus dalam s

Dengan mengetahui rumus-rumus diatas, data yang telah diperoleh dapat dimasukkan dan diproses dengan algoritma C4.5 untuk proses pembuatan *decision tree*.

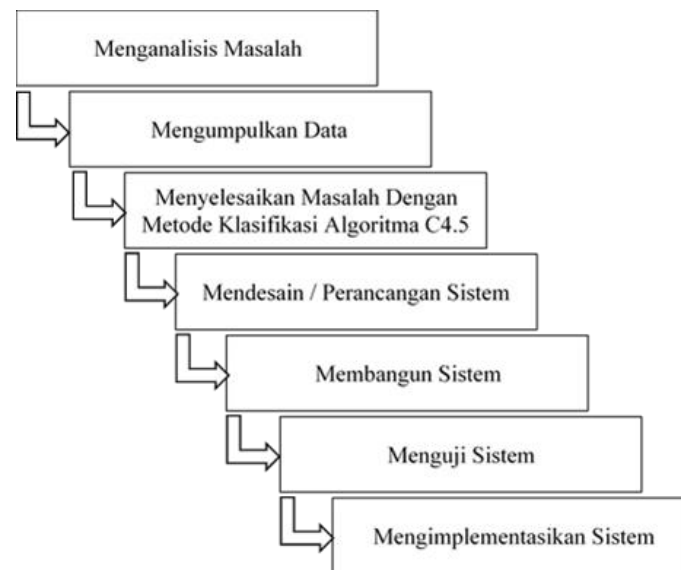
8. Metode Penelitian

Kerangka kerja adalah struktural konseptual dasar yang digunakan untuk memecahkan atau memproses masalah yang kompleks. Kerangka ini merupakan langkah-langkah yang diambil dalam penyelesaian pembahasan. Adapun kerangka kerja penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1.

Berikut ini merupakan uraian kerangka kerja penelitian:

1. Menganalisis Masalah
Menganalisis masalah dalam penulisan penelitian ini adalah mengamati hal-hal yang menyebabkan timbulnya masalah, serta mencari solusi penyelesaian masalah tersebut.
2. Mengumpulkan Data
Dalam merancang sistem ini dibutuhkan teknik pengumpulan data untuk mendukung kegiatan penelitian ini, sebagai berikut:





Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

- a. Wawancara (Interview), yaitu melakukan sesi tanya jawab langsung dengan pimpinan MTsS Al-Islamiyah Karang Anyar untuk mendapatkan informasi dari objek yang akan diteliti, khususnya untuk mendapatkan data yang bersifat internal.
- b. Kuesioner/Angket, yaitu memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab secara tertulis.

3. Menyelesaikan Masalah Dengan Metode Klasifikasi Algoritma C4.5

Dalam menyelesaikan masalah pada penelitian ini menggunakan metode klasifikasi yaitu algoritma Decision Tree (C.45). Dengan metode ini akan membantu mengatasi masalah tersebut, dan masuk ketahap penelitian selanjutnya.

4. Mendesain / Perancangan Sistem

Perancangan sistem merupakan proses perancangan untuk merancang sistem atau memperbaiki sistem yang sudah ada agar bekerja lebih baik, lebih efektif dan efisien. Proses desain disajikan dalam bentuk desain input, desain output, dan desain file.

5. Membangun Sistem

Setelah melakukan perancangan sistem yang akan dibuat, selanjutnya pada tahap ini akan dibangun sistem. Dalam membangun sistem diperlukan perencanaan yang baik seperti menganalisis kendala yang mungkin terjadi pada proses pembuatan sistem, mengumpulkan data, dan membuat rancangan atau desain tentang sitem yang dibangun untuk dapat diuji serta diimplementasikan.

6. Menguji Sistem

Pengujian sistem merupakan proses eksekusi untuk menemukan dan memperbaiki kesalahan pada sistem. Ini merupakan tahap penting dalam pengembangan sistem karena merupakan tahap di mana perlu dipastikan bahwa sistem bebas dari kesalahan.

7. Mengimplementasikan Sistem

Implementasi sistem adalah fase ketika sistem siap untuk dioperasikan. Setelah dipastikan semua tahapan telah terpenuhi, pada tahap ini dilakukan penerapan/digunakan secara langsung sistem tersebut.

9. Hasil dan Pembahasan

Adapun sampel data latih yang dibutuhkan untuk merancang sistem ini dapat dilihat pada Tabel 1. Sampel data ini diambil berdasarkan jumlah data latih yang akan digunakan pada sistem nantinya sebanyak 100 data.

Keterangan atribut:

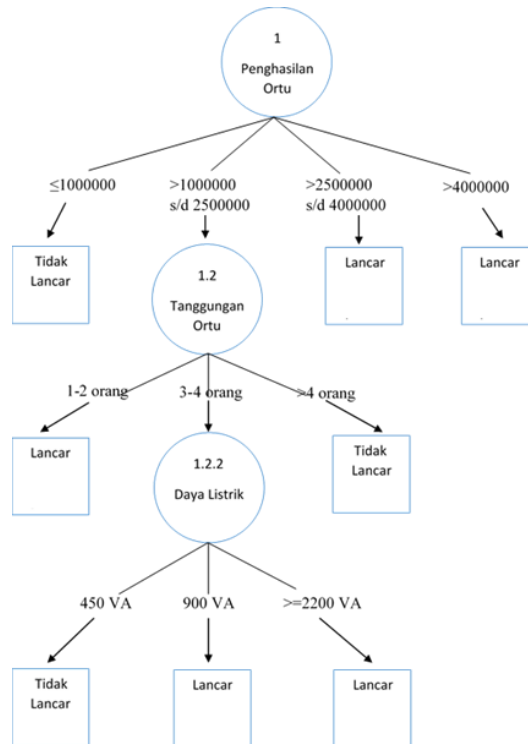
Tanggungans Orangtua = Tanggungans Ortu

Penghasilan Orangtua = Penghasilan Ortu

Tabel 1. Sampel Atribut Data Pelatihan

| No | NISN | Nama | Penerima PIP/KIP | Tanggungans Ortu | Penghasilan Ortu | Daya Listrik | Bayar |
|----|--------------------|---------------------------|------------------|------------------|-------------------------|--------------|-----------------|
| 1 | 0089 9342 98 | MHD LUTFI AL HAFIEZ | Tidak | 3-4 orang | >4000000 | 900 VA | Lancar |
| 2 | 0087 7043 36 | RITA PUSPITA SARI | Tidak | 1-2 orang | >2500000 s/d 4000000 | 900 VA | Lancar |
| 3 | 0058 3984 42 | RENDI SAPUTRA | Tidak | 1-2 orang | >4000000 | 1300 VA | Lancar |
| 4 | 0072 6601 18 | ANDIKA ABDEE NEGARA | Tidak | >4 orang | >1000000 s/d 2500000 | 900 VA | Tidak Lancar |
| 5 | 0088 5180 59 | SABILA SYAROF AH | Tidak | 3-4 orang | >1000000 s/d 2500000 | 450 VA | Tidak Lancar |
| 6 | 0082 3585 48 | KHOSIATIN WAHYUNI | Ya | 3-4 orang | >1000000 s/d 2500000 | 900 VA | Lancar |
| 7 | 0071 1586 65 | ALFI NUR HIDAYAH | Tidak | 3-4 orang | >1000000 s/d 2500000 | >=2200 VA | Lancar |
| 8 | 0099 6149 04 | MICHAEL ZEBUA | Tidak | 3-4 orang | <=1000000 | 450 VA | Tidak Lancar |
| 9 | 0089 2129 72 | KESKA ARITA PUTRI | Tidak | 1-2 orang | >1000000 s/d 2500000 | 450 VA | Lancar |
| 10 | 0076 2773 09 | RAHMAYANI | Ya | 3-4 orang | >2500000 s/d 4000000 | 450 VA | Lancar |
| 11 | 0076 0847 15 | REIHAN PRATAMA | Tidak | 3-4 orang | <=1000000 | 900 VA | Tidak Lancar |
| 12 | 0086 5499 10 | BAGUS TRIADI | Tidak | 1-2 orang | >2500000 s/d 4000000 | 900 VA | Lancar |
| 13 | 0085 9419 85 | FITRI WULANDARI | Tidak | 1-2 orang | <= 1000000 | 900 VA | Tidak Lancar |
| 14 | 0089 7877 62 | MUHAMMAD AFIQ | Tidak | 3-4 orang | >4000000 | 1300 VA | Lancar |
| 15 | 0088 6128 05 | AULIA SAFITRI | Ya | 1-2 orang | <=1000000 | 900 VA | Tidak Lancar |

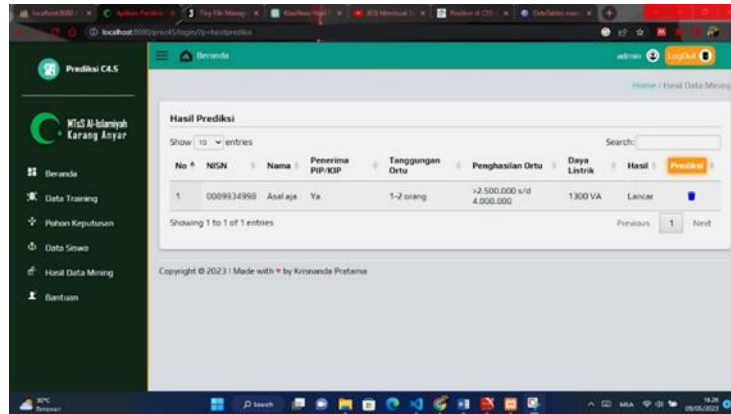
Berdasarkan Tabel 1, ada 4 atribut kriteria yang akan digunakan sebagai parameter yaitu Penerima PIP/KIP, Tanggungan Ortu, Penghasilan Ortu, dan Daya Listrik, serta atribut Bayar sebagai Label Kelas / Target.



Gambar 2. Hasil Pohon Keputusan

Berdasarkan sampel data yang telah diproses dengan menggunakan Algoritma C4.5, sudah didapat pohon keputusannya pada gambar di atas. Kesimpulannya, dari pola pohon keputusan di atas telah diketahui alur penentuan kelas jika ada data baru yang dimasukkan (input). Dalam hal ini telah diketahui bahwa atribut Penghasilan Ortu sebagai sebagai node akar. Apabila penghasilan ortu bernilai ≤ 1000000 maka diklasifikasikan menjadi “Tidak Lancar”, jika bernilai >2500000 s/d 4000000 maka diklasifikasikan menjadi “Lancar”, jika bernilai >4000000 maka diklasifikasikan menjadi “Lancar”, sedangkan untuk nilai >1000000 s/d 2500000 belum dapat diklasifikasikan karena ada beberapa pertimbangan lagi yaitu melihat “Tanggungan Ortu” sebagai node cabang. Apabila tanggungan ortu bernilai 1-2 orang maka diklasifikasikan menjadi “Lancar”, begitu pula seterusnya.

Hasil mining akan ditampilkan pada halaman ini, dimana terdapat tombol prediksi untuk menambahkan data baru yang belum diketahui kelasnya, dalam kata lain akan diprediksi. Antarmuka halaman hasil data mining dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3. Antarmuka Halaman Hasil Data Mini

10. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Aplikasi web prediksi keterlambatan pembayaran SPP pada MTsS Al-Islamiyah Karang Anyar menggunakan metode Klasifikasi (Algoritma C4.5) memiliki keluaran (output) berupa informasi penentuan label atau kelas tiap-tiap data siswa, dengan diketahuinya kelas data tersebut memudahkan pihak MTsS Al-Islamiyah Karang Anyar untuk memperkirakan / memprediksi siswa yang akan berpotensi tidak lancar melakukan pembayaran SPP. Jadi, ketika diketahui ada siswa yang banyak melakukan penunggakan pembayaran SPP, dalam kondisi ini sesuai data yang telah diprediksi bahwa siswa yang bersangkutan termasuk kategori yang akan lancar melakukan pembayaran, maka siswa tersebut perlu dipertanyakan. Jika diketahui siswa yang bersangkutan sengaja tidak membayar, maka pihak sekolah berhak melakukan tindakan seperti mempertemukan keluarga siswa dengan pihak sekolah.
2. Telah berhasil merancang dan menerapkan sistem prediksi menggunakan metode Klasifikasi (Algoritma C4.5) berbasis aplikasi web yang menghasilkan pohon keputusan, dimana dari bentuk pohon keputusan itu bisa didapatkan informasi pola data untuk menentukan kelas data baru sesuai dengan atributnya.

11. Daftar Pustaka

- [1] A. P. Wibawa, M. G. A. Purnama, M. F. Akbar, and F. A. Dwiyanto, "Metode-metode Klasifikasi," Pros. Semin. Ilmu Komput. dan Teknol. Inf., vol. 3, no. 1, p. 134, 2018.
- [2] D. N. Batubara et al., "Analisis Prediksi Keterlambatan Pembayaran Listrik Menggunakan Komparasi Metode Klasifikasi Decision Tree dan Support Vector Machine," J. Ris. Komput., vol. 9, no. 1, pp. 102–108, 2022, [Online]. Available: <http://www.stmik-budidarma.ac.id/ejurnal/index.php/jurikom/article/view/3833>
- [3] M. Yunus, H. Ramadhan, D. R. Aji, and A. Yulianto, "Penerapan Metode Data Mining C4.5 Untuk Pemilihan Penerima Kartu Indonesia Pintar (KIP)," Paradig. - J. Komput. dan Inform., vol. 23, no. 2, 2021, doi: 10.31294/p.v23i2.11395.
- [4] V. S. Ginting, K. Kusriani, and E. Taufiq, "Implementasi Algoritma C4.5 untuk Memprediksi Keterlambatan Pembayaran Sumbangan Pembangunan Pendidikan Sekolah Menggunakan Python," Inspir. J. Teknol. Inf. dan Komun., vol. 10, no. 1, 2020, doi: 10.35585/inspir.v10i1.2535.
- [5] M. F. (Muhammad) Arifin and D. (Devi) Fitriani, "Penerapan Algoritma Klasifikasi C4.5 dalam Rekomendasi Penerimaan Mitra Penjualan Studi Kasus : PT Atria Artha Persada," InComTech J. Telekomun. dan Komput., vol. 8, no. 2, pp. 87–102, 2018, [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/289475/>
- [6] M. A. Senubekti and L. A. P. Dewi, "Prinsip Klasifikasi Dan Data Mining Dengan Algoritma C4. 5," Nuansa Inform., vol. 16, no. 2, pp. 87–93, Jul. 2022, doi: 10.25134/NUANSA.