

JURNAL MADANITM

ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA

www.jurnalmadani.org

Vol. 6, No. 1, Maret 2023



Selling Orientation-Customer Orientation (S.O.C.O): Hubungan Penerapannya Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran Usaha Ritel Modern di Kota Pontianak
Dewi Santika

Tata Kelola Internal Perusahaan dan Risiko Jatuhnya Harga Saham Perbankan di Indonesia
Bambang Sutrisno, Luqman Hakim, Azimah Hanifah, Aditya Anggana

Dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak di Kalangan Generasi Milenial Wilayah Jakarta dan Sekitarnya
Parso, Salsabila Novita Darmawan

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas
Mona Karina, Yuspita Astriyanti

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan
Haifa Khairunnisa, Syamruddin

Terbit dua kali setahun pada Maret dan September.

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

Chief Editor

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

Editors

Mahirah Kamaludin (ID Scopus: 56102066600), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Purwani Setyaningrum (ID Scopus: 57195427700) - (ID Scholar: qeG41DUAAAAJ), Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

Lianto (ID Scopus: 57204350427) - (ID Scholar: oARvlnsAAAAJ), Universitas Widya Dharma Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

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

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

Oki Iqbal Khair (ID Scholar: uikOE2MAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Hamdi Mahmud (ID Scholar: dConDzcAAAAJ), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPN, Karawang, Jawa Barat, Indonesia

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

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

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

Reviewers

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

Zikri Muhammad (ID Scopus: 57212080462), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Jumadil Saputra (ID Scopus: 57195569546) - (ID Scholar: dMU2OfoAAAAJ), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia

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

Nefo Indra Nizar (ID Scholar: S2bwhOWAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

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

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

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

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

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

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

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

Nurhadi (ID Scholar: 8P4e9oAAAAJ), STAI Al-Azhar Pekanbaru, Riau, Indonesia
Khayatun Nufus (ID Scholar: To24T5oAAAAJ), Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Achmad Yudi Wahyudin (ID Scholar: 856ta0AAAAJ), Universitas Teknokrat Indonesia, Lampung, Indonesia
Novita Wahyu Setyowati (ID Scopus: 57211534615), Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia
Nuryani Tri Rahayu (ID Scopus: 57216185794) - (ID Scholar: ZUZ-xKIAAAAJ), Universitas Veteran Bangun Nusantara, Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia
Muhammad Nur Abdi (ID Scopus: 57211883957) - (ID Scholar: 6Vy_TQIAAAAJ), Universitas Muhammadiyah Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia
Hantono (ID Scopus: 57215914506) - (ID Scholar: 8JlbZr4AAAAJ), Universitas Pelita Harapan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Caecilia Wahyu Estining Rahayu (ID Scopus: 57214450646) - (ID Scholar: 1yzvy-oAAAAJ), Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Indonesia
Astohar (ID Scholar: H4dV8jQAAAAJ), STIE Totalwin Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
Paulina Y Amtiran (ID Scopus: 57194165757) - (ID Scholar: TEAvDjsAAAAJ), Universitas Nusa Cendana, Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia
Putu Pradiva Putra Salain, (ID Scholar: YC8KO0cAAAAJ), Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia
M Risal (ID Scopus: 57219350492) - (ID Scholar: kLXSUasAAAAJ), Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia
Maria Esomar (ID Scopus: 57216259318) - (ID Scholar: UwhZlHgAAAAJ), Universitas Pattimura, Maluku, Indonesia
Kardison Lumban Batu (ID Scopus: 57060521700) - (ID Scholar: VekiMbkAAAAJ), Politeknik Negeri Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia
Rini Indriani (ID Scholar: QMQmywwAAAAJ), Universitas Bengkulu, Indonesia
Novita Indrawati (ID Scholar: 8ccn3qwAAAAJ), Universitas Riau, Indonesia
Nurzi Sebrina (ID Scholar: 0Q5CUNoAAAAJ), Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Susi Astuti (ID Scholar: MuF-d-wAAAAJ), Universitas Putra Bangsa, Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia
Dhian Andanarini Minar Savitri (ID Scholar: JJ4YSwgAAAAJ), STIE Totalwin Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
Wan Laura Hardilawati (ID Scholar: KTma4E0AAAAJ), Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia
Budi Istiyanto (ID Scholar: vgDncZEAAAAJ), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

Layout
Muhammad Fahrizal

Alamat Redaksi dan Tata Usaha

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

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

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

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

Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, **Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora** dapat terbit kembali untuk tahun yang kelima. Pencapaian di tahun kelima ini merupakan prestasi tersendiri bagi kami selaku penerbit dan pengasuh/pengelola. Alhamdulillah, edisi yang kesebelas yaitu Vol. 6, No. 1, Maret 2023, ini dapat terbit tepat waktu sebagaimana pada terbitan edisi-edisi sebelumnya.

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

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

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

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

Terima kasih dan selamat membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Redaksi

DAFTAR ISI

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 6, No. 1, Maret 2023
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

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

SELLING ORIENTATION-CUSTOMER ORIENTATION (S.O.C.O): HUBUNGAN PENERAPANNYA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEMASARAN USAHA RITEL MODERN DI KOTA PONTIANAK <i>oleh Dewi Santika</i>	1
TATA KELOLA INTERNAL PERUSAHAAN DAN RISIKO JATUHNYA HARGA SAHAM PERBANKAN DI INDONESIA <i>oleh Bambang Sutrisno, Luqman Hakim, Azimah Hanifah, Aditya Anggana</i>	8
DAMPAK PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KESADARAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN PAJAK DI KALANGAN GENERASI MILENIAL WILAYAH JAKARTA DAN SEKITARNYA <i>oleh Parso, Salsabila Novita Darmawan</i>	17
PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PENYEDIA JASA LAINNYA PERORANG (PJLP) MONAS <i>oleh Mona Karina, Yuspita Astriyanti</i>	32
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT STOKESWOOD RETAIL, JAKARTA SELATAN <i>oleh Haifa Khairunnisa, Syamruddin</i>	46



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

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 6, No. 1, Maret 2023 (1 - 7)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.226>



Selling Orientation–Customer Orientation (S.O.C.O): Hubungan Penerapannya Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran Usaha Ritel Modern di Kota Pontianak

Dewi Santika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Dharma Pontianak

dewi_s@widyadharm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah kerangka konseptual mengenai hubungan dari penerapan strategi Selling Orientation dan Customer Orientation (S.O.C.O) sebagai upaya pelaku usaha ritel di Kota Pontianak untuk meningkatkan kinerja penjualannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku usaha ritel modern di Kota Pontianak yang berjumlah 227 gerai. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan Teknik multivariate dengan jumlah sampel minimum 50 responden dan jumlah sampel maksimum 80 responden. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil uji regresi linier berganda dan uji t menunjukkan bahwa selling orientation berpengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pemasaran, artinya jika pelaku usaha ritel modern menjalankan strategi selling orientation tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja pemasaran usahanya. Berbanding terbalik dengan customer orientation yang justru menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja pemasaran usaha ritel modern di Kota Pontianak. Simpulan penelitian menyatakan semakin baik penerapan strategi customer orientation maka dapat meningkatkan kinerja pemasaran usaha ritel modern di Kota Pontianak.

Kata Kunci : *Selling Orientation, Customer Orientation, Kinerja Pemasaran*

Abstract

The aim of this research for build a framework conceptual about connection from implementation of Selling Orientation and Customer Orientation (SOCO) strategies as modern retail in Pontianak City for increase marketing performance. Population in this research is modern retail outlets in Pontianak City, totaling 227 outlets. Determination technique amount sample using multivariate technique with minimum sample 50 respondents and maximum sample 80 respondents. Data collection with interview and dissemination questionnaire. The results show that selling orientation has an effect negative and significant to enhancement marketing performance, meaning if modern retail run a selling orientation strategy as well won't automatically increase marketing performance of their business. Compare backwards with customer orientation based on multiple linear regression test and t test shows influence positive and significant in effort increase marketing performance for modern retail in Pontianak City. Conclusion show that the more good implementation of customer orientation strategy could increase marketing performance effort modern retail in Pontianak City.

Keywords : *Selling Orientation, Customer Orientation, Marketing Performance*

PENDAHULUAN

Bisnis ritel merupakan salah satu bisnis penunjang pendistribusian produk dari produsen ke konsumen. Keberadaan bisnis ritel modern di Kota Pontianak berdasarkan data Pemerintahan Kota (PemKot) mengalami pertumbuhan yang tidak stabil ditambah dengan masuknya jaringan ritel modern skala nasional di Kota Pontianak. Dari hasil sensus ekonomi yang dirilis PemKot, jumlah peritel modern di Kota Pontianak pada tahun 2018 berjumlah 234 gerai dan mengalami penurunan sebesar 15,8% menjadi 197 gerai. Kemudian pada tahun 2020 jumlah ritel modern mengalami peningkatan sebesar 15,2% menjadi 227 gerai.

Konsep pemasaran yang banyak diterapkan pelaku usaha saat ini lebih berorientasi ke konsumen (*customer orientation*), sedangkan konsep pemasaran lama lebih berorientasi ke arah penjualan (*selling orientation*) dimana pelaku usaha melakukan kegiatan menjual dan mempromosikan produknya ke konsumen dengan tujuan pada pencapaian laba. Konsep ini menganggap bahwa konsumen tidak mau membeli produk jika dibiarkan begitu saja sehingga pelaku usaha perlu menerapkan beragam cara promosi dan usaha penjualan agar dapat merangsang pembelian produk (Mursid, 2014: 27 ; Alma, 2016: 14 ; Abdullah dan Tantri, 2015: 27-29).

Orientasi ini berkembang karena pada umumnya setiap perusahaan harus dapat beroperasi pada tingkat penjualan tertentu agar dapat mencapai keberlangsungan bisnis. Orientasi penjualan adalah upaya dan strategi penjualan yang berfokus pada hasil pencapaian target dalam jangka pendek. Orientasi penjualan berfokus untuk memaksimalkan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan melalui peningkatan usaha penjualan. Perusahaan yang menerapkan konsep orientasi penjualan umumnya menawarkan bayaran lebih tinggi kepada tenaga penjualnya yang bisa melakukan penjualan dalam waktu singkat daripada yang berfokus menciptakan hubungan jangka panjang dengan konsumen (Baber, Kaurav, dan Paul, 2018: 6 ; Assauri, 2015: 56 ; Aqmal, 2019: 151-152).

Orientasi penjualan penting karena tujuan

utama dari pendirian sebuah usaha adalah pencapaian keuntungan. Keuntungan sebuah usaha dapat diperoleh dengan berfokus pada peningkatan volume penjualan. Target dari kegiatan usaha yang dapat tercapai akan berdampak pada kinerja pemasaran yang baik.

Penelitian Rizan dan Utama (2020) mengemukakan bahwa keterampilan menjual yang spesifik berdampak secara moderat melalui orientasi penjualan yang berpengaruh terhadap kinerja usaha. Selain itu, penelitian Amelia, et al (2022) mengemukakan orientasi pasar berdampak terhadap kinerja penjualan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Adusei, Koduah, dan Agyapong (2020) mengemukakan orientasi penjualan memiliki pengaruh pada kinerja penjualan. Dari paparan tersebut dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dibentuk sebuah hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa orientasi penjualan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pemasaran.

Selain strategi orientasi penjualan, keberhasilan usaha ritel juga tergantung pada kemampuan pelaku usaha manajemen pelanggannya. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan berorientasi pelanggan (*customer orientation*). Konsep ini berfokus pada komitmen perusahaan dalam memenuhi janjinya serta menekankan pada pelanggan dan kepuasan jangka panjang dari pelanggan. Orientasi pelanggan adalah aktivitas perusahaan yang menerapkan pemahaman mengenai kebutuhan dan keinginan pelanggan demi menciptakan produk yang unggul dan berdampak pada kepuasan pelanggan (Assauri, 2018: 38-41).

Perusahaan yang berorientasi pelanggan dan mampu menciptakan kepuasan pelanggan akan memperoleh manfaat, seperti menjaga hubungan jangka panjang antara perusahaan dengan pelanggan, yang menjadikan dasar bagi pembelian ulang dan mendorong terciptanya loyalitas pelanggan yang baik. Umumnya, konsumen yang merasa puas akan membeli lebih banyak produk perusahaan, berbicara baik tentang perusahaan dan produknya, serta memberikan rekomendasi kepada orang lain untuk mengonsumsi produk perusahaan. Sehingga, perusahaan akan

diuntungkan karena memiliki pelanggan tetap dan berhasil menarik pelanggan baru. Hal ini tentunya akan berdampak pada peningkatan laba perusahaan.

Penelitian Ranti dan Syah (2022) mengemukakan bahwa orientasi pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penjualan. Selain itu, penelitian Fatonah, et al (2021) juga mengemukakan bahwa orientasi pelanggan berpengaruh langsung terhadap kinerja pemasaran. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rosadian (2020) yang mengemukakan bahwa orientasi pelanggan berpengaruh terhadap keunggulan bersaing namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pemasaran. Berdasarkan paparan dan penelitian sebelumnya maka dapat dibentuk hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa orientasi pelanggan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pemasaran.

Kinerja pemasaran adalah sebuah hasil mengenai performa bisnis dari keseluruhan proses pemasaran sebuah perusahaan. Kinerja pemasaran selalu dikaitkan dengan memperoleh profit penjualan. Konsep ini digunakan oleh perusahaan untuk mengukur pencapaian prestasi pangsa pasar dari produk perusahaan. Ukuran

prestasi perusahaan diperlukan bagi perusahaan untuk mengevaluasi strategi pemasaran yang telah digunakan. Keberhasilan dari penerapan strategi pemasaran akan berdampak pada peningkatan kinerja pemasaran yang menentukan keberhasilan sebuah bisnis (Fatonah, et al, 2021: 79; Ginting, et al, 2020: 511).

METODE

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kausalitas dengan tujuan untuk mengujikan hubungan kerangka konseptual mengenai hubungan penerapan S.O.C.O dalam rangka meningkatkan kinerja pemasaran usaha ritel di Kota Pontianak. Populasi dalam penelitian ini berjumlah pelaku usaha berdasarkan data tahun. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan teknik multivariate dengan jumlah minimal responden adalah 50 pelaku usaha dan jumlah maksimal responden adalah 80 pelaku usaha. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Skala pengukur menggunakan skala Rating dengan range 1-10 dan teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

Tabel 1. Definisi operasional penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Orientasi Penjualan (X1)	Upaya dan strategi penjualan yang berfokus pada hasil pencapaian target dalam jangka pendek.	a. Berfokus pada penjualan produk b. Memberikan gambaran produk secara garis besar kepada pelanggan c. Menawarkan produk berdasarkan stok perusahaan d. Memproduksi produk bukan berdasarkan kebutuhan pelanggan	Adusei, Koduah, dan Agyapong, 2020: 80

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Orientasi Pelanggan (X2)	Aktivitas perusahaan yang menerapkan pemahaman mengenai kebutuhan dan keinginan pelanggan demi menciptakan produk yang unggul dan berdampak pada kepuasan pelanggan.	a. Memahami kebutuhan pelanggan b. Menciptakan nilai pelanggan c. Komitmen kepada pelanggan d. Mengukur tingkat kepuasan pelanggan	Harindranath, Sivakumaran, dan Jacob, 2019: 1727
Kinerja Pemasaran (Y)	Tingkat keberhasilan kegiatan pemasaran berkaitan dengan tujuan perusahaan, seperti pendapatan, pertumbuhan, dan pangsa pasar.	a. Volume penjualan b. Pertumbuhan penjualan c. Pertumbuhan pelanggan d. Kemampuan laba	Ginting, Giantari, dan Sudiksa, 2020: 517

HASIL

Penelitian ini menggunakan selling orientation dan customer orientation sebagai variabel dependen dengan tujuan untuk mengukur

pengaruhnya dalam upaya meningkatkan kinerja pemasaran usaha ritel modern di Kota Pontianak. Jawaban responden diukur menggunakan Rating Scale dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil jawaban responden

Indikator	Bobot Jawaban	Indeks Jawaban (%)	Rata-rata
Selling Orientation (X₁)			
X _{1,1}	890	69,53	69,41
X _{1,2}	891	69,61	
X _{1,3}	897	70,08	
X _{1,4}	876	68,44	
Kesimpulan: Rata-rata responden memberikan persepsi yang rendah terhadap variabel selling orientation			
Customer Orientation (X₂)			
X _{2,1}	918	71,72	72,19
X _{2,2}	924	72,19	
X _{2,3}	923	72,10	
X _{2,4}	931	72,75	
Kesimpulan: Rata-rata responden memberikan persepsi yang sedang terhadap variabel customer orientation			
Kinerja Pemasaran (Y)			
Y _{1,1}	893	69,76	71,33
Y _{1,2}	906	70,79	
Y _{1,3}	905	70,70	
Y _{1,4}	948	74,07	
Kesimpulan: Rata-rata responden memberikan persepsi yang sedang terhadap variabel kinerja pemasaran			

Hasil jawaban responden dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang merupakan pelaku ritel modern di Kota Pontianak menyatakan persepsi rendah terhadap kegiatan persuasif dalam rangka strategi penjualan. Hal ini dikarenakan strategi selling orientation yang mereka terapkan seperti promosi, diskon, penempatan produk yang lebih strategis, bahkan meminta pramuniaga secara proaktif menawarkan produk kepada pelanggan tidak selalu efektif bagi pelanggan.

Pada variabel customer orientation, rata-rata responden menyatakan persepsi sedang. Hal ini dikarenakan strategi customer orientation yang mereka terapkan seperti menjual produk yang sesuai kebutuhan pelanggan, menetapkan

harga jual yang sesuai daya beli pelanggan, memperhatikan kualitas tampilan display produk, dan meningkatkan kualitas pelayanan ternyata lebih efektif bagi pelanggan. Pada variabel kinerja pemasaran, rata-rata responden menyatakan persepsi sedang. Hal ini dikarenakan pertumbuhan laba penjualan dan penambahan jumlah pelanggan masih fluktuatif dimana masyarakat sekarang sudah mempunyai kemudahan akses mengenai jenis produk, harga jual, ketersediaan stok, dan sebagainya sehingga mereka sudah melakukan preferensi gerai sebelum berbelanja.

Data hasil jawaban responden selanjutnya diolah secara statistik dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji statistik

Uji Validitas			
$X_{1,1} = 0,718$	$X_{2,1} = 0,763$	$Y_{1,1} = 0,750$	
$X_{1,2} = 0,724$	$X_{2,2} = 0,681$	$Y_{1,2} = 0,744$	
$X_{1,3} = 0,717$	$X_{2,3} = 0,768$	$Y_{1,3} = 0,728$	
$X_{1,4} = 0,771$	$X_{2,4} = 0,738$	$Y_{1,4} = 0,714$	
Uji Reliabilitas			
$X_{1,1} = 0,657$	$X_{2,1} = 0,638$	$Y_{1,1} = 0,662$	
$X_{1,2} = 0,656$	$X_{2,2} = 0,695$	$Y_{1,2} = 0,638$	
$X_{1,3} = 0,665$	$X_{2,3} = 0,644$	$Y_{1,3} = 0,649$	
$X_{1,4} = 0,620$	$X_{2,4} = 0,661$	$Y_{1,4} = 0,655$	
Uji Normalitas			
Uji Kolmogorov-Smirnov test (K-S test or KS test)			0,200
Uji Multikolinearitas			
Tolerance	$X_1 = 0,636$	$X_2 = 0,584$	
VIF	$X_1 = 1,573$	$X_2 = 1,711$	
Uji Heteroskedastisitas	$X_1 = 0,060$	$X_2 = 0,677$	
Uji Autokorelasi	1,713 < 2.262 < 2,287		(DU < DW < 4-DU)
Uji Korelasi	$X_1 = 0,557$	$X_2 = 0,751$	
Uji Koefisien Deteminasi (R²)	R Square (%) = 0,731 atau 73,1%		
Uji Regresi Linier Berganda	$X_1 = -0,041$; $X_2 = 0,259$		
Uji F	F hitung = 42,314	Sig < 0,05 = 0,000	
Uji t	$X_1 = -0,698$	$X_2 = 3,463$	$T_{hitung} = 1,958$
	Sig = 0,047	Sig = 0,001	

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas sudah sesuai dengan ketentuan. Kemudian hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi sudah sesuai dengan ketentuan Uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh 73,1% ini menunjukkan bahwa selling orientation dan customer orientation mempengaruhi upaya meningkatkan kinerja pemasaran sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi variabel lain. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa selling orientation berpengaruh negatif terhadap kinerja pemasaran sedangkan customer orientation berpengaruh positif terhadap kinerja pemasaran. Hasil uji F hitung sebesar 42,314 lebih besar dari F tabel yaitu 2,73 dan signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel selling orientation tidak berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pemasaran, sehingga hipotesis pertama ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi orientasi penjualan (selling orientation) tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pemasaran dikarenakan produk dan harga jual usaha ritel modern memiliki kesamaan karakteristik dan strategi diskon. Kemudian pelanggan lebih memilih gerai terdekat dan gerai yang memberikan pengalaman berbelanja yang menyenangkan sehingga upaya strategi penjualan yang persuasif tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pemasaran. Hasil hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Rizan dan Utama (2020) serta penelitian Adusei, Koduah, dan Agyapong (2020).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa penerapan customer orientation lebih dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pemasaran dibandingkan dengan selling orientation. Hasil uji thitung variabel selling orientation lebih kecil dan menunjukkan angka -0,698 dibandingkan nilai t tabel 1,985, yang artinya strategi selling orientation tidak berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pemasaran usaha

ritel modern di Kota Pontianak. Sedangkan nilai thitung variabel customer orientation lebih besar dari t tabel yaitu 3,463, yang artinya strategi customer orientation berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pemasaran usaha ritel modern di Kota Pontianak. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel daya tarik lokasi, harga jual kompetitif, strategi bauran produk, atau lainnya

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, terutama responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga diucapkan kepada para pimpinan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Widya Dharma Pontianak serta Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas

Widya Dharma Pontianak yang telah memberikan pendanaan dan kesempatan dalam menyelesaikan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T., & Tantri, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Adusei, C., Koduah, I.T., & Agyapong, G.K.Q. (2020). Sales-Orientation and Customer-Orientation on Performance of Direct Sales Executives of Fidelity Bank, Ghana. *International Journal of Finance & Banking Studies*, 9(4), 70-86.
- Alma, B. (2016). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Amelia, R., Armanu, A. S.H., & Wijayanti, R. (2022). Mediating Functions Of Exploitative Innovation And Marketing Capability In Intensifying Marketing Performance Bases On Entrepreneurial Market Orientation. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 468-483.
- Assauri, S. (2018). *Manajemen Bisnis Pemasaran*. Depok: Rajawali Pers.
- Assauri, S. (2015). *Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep, dan Strategi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aqmala, D. (2019). *Peran Orientasi Penjualan*

- dan Orientasi Pelanggan serta Penginderaan Pelanggan Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 151-164.
- Azizah, U., & Maftukhah, I. (2017). Pengaruh Kemitraan dan Orientasi Pelanggan terhadap Kinerja Pemasaran melalui Keunggulan Bersaing. *Management Analysis Journal*, 6(2), 206-213.
- Baber, R., Kaurav, R.P.S., & Paul, J. (2018). Impact of Individual Market Orientation on Selling and Customer Orientation. *Journal of Strategic Marketing*, 28(4)1-16.
- Charir, N. A., Primyastanto, M., & Abidin, Z. (2017). Pengaruh Kompetensi Pengetahuan Pemasaran dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kapabilitas dan Kinerja Pemasaran Usaha Kecil Menengah (UKM) Perikanan di Kota Malang Jawa Timur. *ECSOFiM: Journal of Economic and Social of Fisheries and Marine*, 5(1), 53-67.
- Fatonah, S., Haryono, T., & Sari, N. N. I. (2021). Peran Orientasi Pelanggan dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran UMKM RumahMakandiKabupatenSragen. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 5(1), 78-97.
- Ginting, A. P., Giantari, I G. A. K., & Sudiksa, I.B. (2020). Peran Keunggulan Bersaing dalam Memediasi Customer Relationship Management Terhadap Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat se-Provinsi Bali). *E-jurnal Manajemen*, 9(2), 508-527.
- Harindranath, R. M., Sivakumaran, B., & Jacob, J. (2019). The Moderating Role of Sales Experience in Adaptive Selling, Customer Orientation and Job Satisfaction in a Unionized Setting. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(8), 1724-1735.
- Mursid, M. (2014). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasir, A. (2017). Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Kinerja Pemasaran Industri Mebel di Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 20-25.
- Neneh, B. Ngek (2017). Customer Orientation and SME Performance: The Role of Networking Ties. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 178-196.
- Ranti, E. N., & Syah, T. Y. R. (2022). ORIENTASI PELANGGAN DARI TENAGA PENJUAL DAN PENJUALAN ADAPTIF SERTA PENGARUH KEPEMIMPINAN POSITIF TERHADAP IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KINERJA PENJUALAN. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 1965-1992.
- Rizan, J., & Utama, L. (2020). Pengaruh Keterampilan Kewirausahaan, Orientasi Pasar dan Orientasi Penjualan terhadap Kinerja Usaha UMKM. *Jurnal Manajerial & Kewirausahaan*, 2(4), 961-968.
- Rosadian, A. (2020). Pengaruh orientasi pelanggan dan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja pemasaran dengan keunggulan bersaing sebagai variabel mediasi (Studi pada usaha mikro kuliner di Kota Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).



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

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 6, No. 1, Maret 2023 (8 - 16)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.249>



Tata Kelola Internal Perusahaan dan Risiko Jatuhnya Harga Saham Perbankan di Indonesia

Bambang Sutrisno

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

Luqman Hakim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
luqman.hakim@umj.ac.id

Azimah Hanifah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
azimah.hanifah@umj.ac.id

Aditya Anggana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
aanggana10@gmail.com

Abstrak

Risiko jatuhnya harga saham didefinisikan sebagai risiko penurunan harga saham yang ekstrim. Risiko jatuhnya harga saham menghancurkan nilai portofolio investor dan secara signifikan memengaruhi kekayaan mereka. Sejumlah literatur menemukan bahwa sistem tata kelola dapat mengurangi risiko jatuhnya harga saham. Berangkat dari literatur sebelumnya, belum ada kajian tentang pengaruh tata kelola internal perusahaan terhadap risiko jatuhnya harga saham pada sektor perbankan, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia dimana sektor perbankan merupakan sektor yang sangat krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Penelitian ini menggunakan data panel pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari 2013 hingga 2020. Penelitian ini menggunakan analisis regresi panel dengan estimator fixed effect. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi komisaris independen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap risiko jatuhnya harga saham bank konvensional di Indonesia. Keberagaman gender berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap risiko jatuhnya harga saham. Kepemilikan institusional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap risiko jatuhnya harga saham. Komite audit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap risiko jatuhnya harga saham. Untuk hasil estimasi regresi pada variabel kontrol, ukuran perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap risiko jatuhnya harga saham. Return on assets menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap risiko jatuhnya harga saham. Sementara itu, leverage berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap risiko jatuhnya harga saham.

Kata Kunci : *Keberagaman Gender, Kepemilikan Institusional, Komite Audit, Proporsi Komisaris Independen, Risiko Jatuhnya Harga Saham*

Abstract

Stock price crash risk is defined as the risk of an extreme decline in stock prices. Stock price crash risk destroys the value of investors' portfolios and significantly affects their wealth. A number of literatures find that corporate governance systems can reduce stock price collapse risk. Departing from previous literature, there has been no study of the influence of internal corporate governance on stock price crash risk in the banking sector, especially in developing countries like Indonesia where the banking sector is a very crucial sector in driving Indonesia's economic growth. This study uses panel data on conventional banks listed on the Indonesia Stock Exchange from 2013 to 2020. This study employs panel regression analysis with a fixed effect estimator. The results show that the proportion of independent commissioners has a negative and significant effect on stock price crash risk of conventional banks in Indonesia. Gender diversity has a positive but not significant effect on stock price collapse risk. Institutional ownership has a negative and significant impact on stock price crash risk. The audit committee has a negative and significant effect on the stock price crash risk. For the regression estimation results on the control variable, firm size has a negative and significant effect on stock price crash risk. Return on assets shows a negative and significant effect on stock price crash risk. Meanwhile, leverage has a positive and insignificant effect on stock price collapse risk.

Keywords : *Gender Diversity, Institutional Ownership, Audit Committee, Proportion of Independent Commissioners, Stock Price Crash Risk*

PENDAHULUAN

Pemegang saham memiliki tujuan utama yaitu memaksimalkan kesejahteraan mereka, yang tercermin dari kenaikan harga saham. Risiko jatuhnya harga saham (stock price crash risk) dapat secara signifikan mengurangi kekayaan dan juga mengurangi minat investor terhadap saham. Stock price crash risk merupakan frekuensi pengembalian saham yang sangat negatif (Chang et al., 2017). Jatuhnya harga saham menyebabkan kemencengan negatif pada distribusi pengembalian saham individual (Chen et al., 2001). Risiko jatuhnya harga saham berdampak ekonomis bagi para investor. Stock price crash risk dapat menghancurkan nilai portofolio investor dan secara signifikan memengaruhi kekayaan mereka. Oleh karena itu, Stock price crash risk menjadi topik penelitian di bidang akuntansi dan keuangan yang berkembang pesat dalam dekade terakhir (Habib et al., 2018).

Kothari et al. (2009) mengungkapkan bahwa kecenderungan manajer untuk menahan berita buruk berasal dari biaya yang terkait dengan pengungkapan berita buruk dan kepentingan manajer yang tidak selaras dengan pemegang saham, contohnya adalah ketika manajer menyembunyikan informasi dari pemegang saham untuk karir mereka. Teori sinyal menunjukkan bahwa perusahaan dengan kualitas

pengungkapan yang buruk tidak memiliki insentif untuk menimalisir asimetri informasi antara orang dalam dan orang luar, karena hal ini mengurangi nilai perusahaan. Setiap kali orang dalam perusahaan menerima berita buruk, mereka akan memiliki insentif untuk tidak melaporkan berita buruk tersebut (Godfrey et al., 2010).

Asimetri informasi yang terbentuk dari pemisahan kepemilikan dan kontrol mengarah pada masalah moral hazard, yaitu suatu keadaan dimana manajer yang mempunyai insentif demi kepentingan mereka sendiri tanpa memprioritaskan kepentingan pemegang saham. Manajer yang mengejar kepentingan mereka sendiri dapat mengambil banyak bentuk termasuk mengambil bagian dalam investasi suboptimal, kompensasi berlebihan, membangun kerajaan dan melebih-lebihkan kinerja keuangan (Ashbaugh-Skaife et al., 2006; Kim & Zhang, 2016). Sementara mengejar kepentingan mereka sendiri, bagaimanapun, manajer harus mempertahankan posisi kepercayaan mereka. Manajer harus menyembunyikan aktivitas mementingkan diri sendiri dengan memanfaatkan asimetri informasi.

Stock price crash risk terbentuk dari adanya peluang bahwa manajer tidak bertindak untuk kepentingan terbaik pemegang saham. Dengan kata lain, stock price crash risk berasal dari risiko keagenan yang dihadapi perusahaan (Chen et al.,

2001; Jin & Myers, 2006). Risiko keagenan, pada gilirannya, adalah hasil dari asimetri informasi antara pemegang saham dan manajemen (Jensen & Meckling, 1976). Sedangkan tata kelola perusahaan (corporate governance) merupakan suatu perangkat yang berfungsi menyelaraskan kepentingan pemegang saham dan manajer yang bertentangan (Claessens & Yurtoglu, 2013). Untuk menguji hubungan antara tata kelola perusahaan dan risiko jatuhnya harga saham, harus dilihat bagaimana tata kelola perusahaan dapat mempengaruhi risiko keagenan suatu perusahaan melalui kegiatan pengawasan.

Sejumlah literatur menemukan bahwa sistem corporate governance dapat mengurangi risiko perusahaan dan crash risk. Corporate governance dibagi menjadi dua kelompok yaitu tata kelola internal perusahaan (internal corporate governance) dan tata kelola eksternal perusahaan (external corporate governance) (Gillan, 2006). Tata kelola eksternal perusahaan dapat mencegah risiko perusahaan dan crash risk (Abedifar et al., 2019; Balachandran et al., 2020; Chang et al., 2017; Nguyen, 2020, 2022). Sementara itu, tata kelola internal perusahaan berpengaruh penting dalam memicu crash risk pada perusahaan non keuangan di Vietnam (Dang & Nguyen, 2021). Berdasarkan pemetaan dari penelitian terkait sebelumnya, belum ada kajian empiris tentang pengaruh tata kelola internal perusahaan terhadap stock price crash risk pada sektor perbankan, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia dimana sektor perbankan merupakan sektor yang sangat krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Kehadiran komisaris independen dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas fungsi pengendalian pada manajemen perusahaan, karena komisaris independen memiliki kemampuan yang memadai untuk memantau manajer dan lebih mampu mengekspresikan pandangan dan saran mereka secara independen. Komisaris independen harus memastikan bahwa keputusan keuangan dibuat untuk kepentingan terbaik bagi semua pemegang saham (Donaldson & Preston, 1995), dan dewan dengan lebih banyak komisaris independen dianggap lebih efektif

dalam memantau manajemen, dan melindungi pemegang saham dari tindakan agresif oleh manajer (Agrawal & Chadha, 2005). Xie et al. (2003) menemukan bahwa anggota dewan dengan latar belakang keuangan berhubungan dengan akrual diskresioner perusahaan yang lebih kecil. Alkurdi et al. (2019) menyimpulkan bahwa independensi dewan berdampak positif yang signifikan terhadap pengungkapan risiko secara sukarela. Semakin besar jumlah komisaris independen terhadap total komisaris di sebuah perusahaan diharapkan dapat menurunkan potensi jatuhnya harga saham pada masa mendatang.

Keberagaman gender di dewan komisaris dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan suatu perusahaan. Adams & Ferreira (2004) menunjukkan bahwa dewan yang memiliki lebih banyak anggota perempuan menghasilkan varians pengembalian yang lebih tinggi. Demikian pula, Gul et al. (2010) menemukan bahwa dewan dengan proporsi perempuan yang lebih banyak berkaitan dengan kualitas informasi yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberagaman gender meningkatkan kualitas laporan keuangan dan karenanya informasi yang lebih spesifik akan tercermin dalam harga saham. Qayyum et al. (2021) menemukan bahwa keberagaman gender dapat mengurangi stock price crash risk. Semakin beragam gender dalam dewan akan mengurangi kemungkinan terjadinya risiko jatuhnya harga saham di masa depan.

Jika investor institusional bertindak sebagai pemantau maka kepemilikan investor institusional yang lebih stabil dapat meminimalkan risiko jatuhnya harga saham dengan membatasi aktivitas penimbunan berita buruk oleh manajemen perusahaan. Investor institusional yang stabil, yang mempertahankan investasi mereka di perusahaan dalam jangka panjang, lebih mungkin untuk mendapatkan keuntungan dari pemantauan kegiatan manajemen dalam mengurangi perilaku jangka pendek manajerial dan konflik keagenan lainnya daripada investor institusional yang tidak fokus pada jangka panjang. Sebaliknya, jika investor institusional menginduksi short-termism, maka investor institusional yang lebih stabil dapat meningkatkan

risiko jatuhnya harga saham di masa depan dengan memperburuk kecenderungan manajer untuk terlibat dalam penimbunan berita buruk. Ini terjadi karena investor institusional yang stabil cenderung memiliki dampak yang sangat besar pengaruhnya pada fokus jangka pendek manajemen perusahaan. Callen & Fang (2013) menemukan bahwa kepemilikan institusional yang lebih besar dapat menurunkan stock price crash risk satu tahun ke depan.

Penilaian independen dari komite audit juga penting untuk melakukan pemantauan yang efektif terhadap proses pelaporan keuangan perusahaan. Agrawal & Chadha (2005) serta Klein (2002), misalnya, menunjukkan hubungan negatif antara independensi komite audit dan praktik manajemen laba. Yeung & Lento (2018) mendokumentasikan bahwa kualitas audit yang baik akan menurunkan stock price crash risk.

Permasalahan yang akan diteliti dalam riset ini adalah apakah tata kelola internal perusahaan memengaruhi risiko jatuhnya harga saham. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh tata kelola internal perusahaan (meliputi proporsi komisaris independen, keberagaman gender, kepemilikan institusional, dan komite audit) terhadap risiko jatuhnya harga saham pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2020. Penelitian ini memiliki urgensi yang sangat penting untuk dieksekusi dalam dua hal. Pertama, penelitian ini mengembangkan literatur sebelumnya dengan lebih fokus pada tata kelola internal perusahaan. Kedua, penelitian ini fokus pada sektor perbankan yang sangat terikat dengan regulasi seputar mekanisme corporate governance dimana penelitian sebelumnya lebih banyak fokus pada perusahaan non keuangan. Di Indonesia sendiri, terdapat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.03/2016 tanggal 7 Desember 2016 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum.

METODE

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini dengan menggunakan data sekunder berbasis tahunan. Data penelitian bersumber dari

www.finance.yahoo.com. laporan tahunan, dan Indonesia Capital Market Directory (ICMD). Populasi dalam penelitian ini adalah semua bank umum konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2020. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: 1) konsisten terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode penelitian, 2) memiliki data return saham pada suatu tahun minimal 26 minggu, dan 3) memiliki data lengkap selama periode penelitian.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah stock price crash risk. Proksi stock price crash risk yang digunakan adalah negative coefficient of skewness (NCSKEW). Negative coefficient of skewness merupakan negatif dari momen ketiga return mingguan spesifik perusahaan dibagi standar deviasi return mingguan spesifik perusahaan dinaikkan ke kekuatan ketiga untuk setiap tahun dan setiap perusahaan. Mengikuti Chen et al. (2001), Kim et al. (2011a, 2011b), negative coefficient of skewness dihitung dengan rumus berikut:

$$NCSKEW_{i,t} = -\frac{n(n-1)^{3/2} \sum W_{i,t}^3}{(n-1)(n-2)(\sum W_{i,t}^2)^{3/2}}$$

Nilai NCSKEW yang lebih tinggi menyiratkan distribusi return yang lebih condong ke kiri dan dengan demikian saham lebih rawan mengalami crash risk. Sebelum mendapatkan nilai $W_{i,t}$, kita perlu meregresi return mingguan perusahaan dari suatu bank tertentu terhadap rata-rata tertimbang dari return saham seluruh bank dengan menggunakan model pasar (market model) untuk mendapatkan return mingguan spesifik perusahaan. Mengikuti Hutton et al. (2009), berikut ini adalah model persamaan yang digunakan:

$$r_{i,t} = \alpha_i + \beta_{1,i} r_{m,t} + \beta_{2,i} r_{m,t-1} + \beta_{3,i} r_{m,t} + \beta_{4,i} r_{m,t+1} + \beta_{5,i} r_{m,t} + \varepsilon_{i,t}$$

di mana $r_{i,t}$ adalah return saham bank i pada periode t dan $r_{m,t}$ adalah rata-rata

tertimbang dari return saham semua bank yang go public pada periode t. Lead dan lag terms untuk rata-rata tertimbang dari return saham semua bank dimasukkan ke persamaan untuk memungkinkan non-synchronous trading (Dimson, 1979). Return mingguan spesifik perusahaan untuk bank i pada periode t dihitung melalui logaritma natural dari satu ditambah return residual ($W_{i,t} = \ln(1 + \varepsilon_{i,t})$).

Untuk tujuan robustness check, penelitian ini juga menggunakan proksi lain dari stock price crash risk yaitu down-to-up volatility (DUVOL). Down-to-up volatility merupakan logaritma dari rasio standar deviasi return mingguan spesifik perusahaan pada minggu-minggu dengan return spesifik perusahaan di bawah nilai rata-rata tahunan, disebut down weeks, terhadap standar deviasi return mingguan spesifik perusahaan pada minggu-minggu dengan return spesifik perusahaan di atas nilai rata-rata tahunan, disebut up weeks, dengan rumus:

$$DUVOL_{i,t} = \log \left\{ \frac{(n_u - 1) \sum_{DOWN} W_{i,t}^2}{(n_d - 1) \sum_{UP} W_{i,t}^2} \right\}$$

Nilai DUVOL yang lebih tinggi mengindikasikan crash risk yang lebih besar. DUVOL tidak melibatkan momen ketiga dan karenanya cenderung tidak terlalu dipengaruhi oleh minggu-minggu ekstrim (Chen et al., 2001).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah proporsi komisaris independen, keberagaman gender, kepemilikan institusional, dan komite audit. Proporsi komisaris independen (INDCOM) dihitung dengan jumlah komisaris independen dibagi total komisaris. Keberagaman gender (BDIVER) dihitung dengan banyaknya komisaris perempuan dibagi total komisaris. Kepemilikan institusional (INSTOWN) diperoleh dari besarnya saham yang dimiliki investor institusional dibagi jumlah saham beredar. Komite audit (AUDCOM) dihitung berdasarkan logaritma dari jumlah rapat komite audit per tahun.

Untuk mengurangi potensi omitted variable

bias, penelitian ini memasukkan beberapa variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan (SIZE), profitabilitas (ROA), dan leverage (LEV). SIZE dihitung melalui logaritma natural dari total aset, ROA dihitung dari laba bersih setelah pajak dibagi total aset, dan LEV dihitung dari total liabilitas dibagi total aset.

Penelitian ini mengestimasi model penelitian dengan metode estimasi fixed effect sebagai berikut:

$$CRASH_{i,t} + 1 = \alpha + \beta_1 INDCOM_{i,t} + \beta_2 BDIVER_{i,t} + \beta_3 INSTOWN_{i,t} + \beta_4 AUDCOM_{i,t} + \beta_5 SIZE_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 LEV_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

di mana CRASH menggunakan dua proksi yaitu negative coefficient of skewness (NCSKEW) dan down-to-up volatility (DUVOL). Penelitian ini menggunakan regresi panel dengan metode estimasi fixed effect untuk mengestimasi model penelitian. Pengolahan data menggunakan software Stata 17.

HASIL

Penelitian ini menggunakan sampel 33 bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2020 (264 observasi). Ringkasan statistik deskriptif pada variabel penelitian disajikan pada Tabel 1. Nilai rata-rata pada dua proksi stock price crash risk, NCSKEW dan DUVOL, masing-masing secara berurutan adalah -0,1012 dan -0,0334. Rata-rata proporsi komisaris independen pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode penelitian adalah 38,43%. Rata-rata jumlah komisaris perempuan adalah sebesar 10,18% dari total komisaris. Rata-rata kepemilikan institusional adalah 52,36%. Rata-rata dari logaritma jumlah rapat komite audit per tahun adalah sebesar 0,6375.

Variabel kontrol ukuran perusahaan yang diukur dengan logaritma natural dari total aset memiliki nilai rata-rata sebesar 28,6194. Rata-rata return on assets sebesar 4,31%. Sementara itu, rata-rata leverage adalah 45,42%.

Tabel 1. Statistik deskriptif

Variabel	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
NCSKEW	264	-0,1012	0,5140	-1,0543	2,3195
DUVOL	264	-0,0334	0,2289	-1,0256	1,7263
INDCOM	264	0,3843	0,1326	0,2500	0,8000
BDIVER	264	0,1018	0,2531	0,0000	0,4000
INSTOWN	264	0,5236	0,3039	0,0100	0,9200
AUDCOM	264	0,6375	0,2573	0,4800	1,5700
SIZE	264	28,6194	1,5951	24,9524	32,2558
ROA	264	0,0431	0,0877	-0,2230	0,3970
LEV	264	0,4542	0,2135	0,0096	0,9600

Sumber: Data olahan penulis, 2023.

Tabel 2. Matriks korelasi

Variabel	NCSKEW	DUVOL	INDCOM	BDIVER	INSTOWN	AUDCOM	SIZE	ROA	LEV
NCSKEW	1								
DUVOL	0,8015	1							
INDCOM	-0,1256	-0,1398	1						
BDIVER	0,2511	0,2372	0,0563	1					
INSTOWN	-0,1623	-0,1597	0,0216	0,0257	1				
AUDCOM	-0,1532	-0,1183	0,0157	0,0135	0,1138	1			
SIZE	-0,0452	-0,0461	0,1427	0,1019	0,1426	0,2254	1		
ROA	-0,2157	-0,3582	0,1521	0,1732	0,2533	0,1831	-0,2131	1	
LEV	0,0395	0,0357	0,0225	0,1528	0,1192	0,1964	-0,1315	-0,1833	1

Sumber: Data olahan penulis, 2023.

Tabel 2 meringkas matriks korelasi pada variabel penelitian. Dua proksi stock price crash risk, NCSKEW dan DUVOL, berkorelasi positif dan tinggi (dengan koefisien korelasi $r = 0,8015$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua proksi crash risk tersebut menangkap fenomena yang sama. Proporsi komisaris independen, kepemilikan institusional, komite audit, ukuran bank, dan return on assets berkorelasi negatif dengan dua proksi stock price crash risk. Sedangkan keberagaman gender dan leverage berhubungan positif dengan dua ukuran stock price crash risk.

Tabel 3 menjelaskan hasil regresi. Proporsi komisaris independen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stock price crash risk

pada perbankan konvensional di Indonesia. Keberagaman gender berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stock price crash risk. Kepemilikan institusional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stock price crash risk. Komite audit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stock price crash risk.

Untuk hasil estimasi regresi pada variabel kontrol, ukuran perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stock price crash risk. Return on assets menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap stock price crash risk. Sementara itu, leverage berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stock price crash risk.

Tabel 3. Hasil regresi

Variabel	Obs	Mean
INDCOM	-0,0459***	-0,0235***
BDIVER	0,1523	0,1261
INSTOWN	-0,0595**	-0,0631**
AUDCOM	-0,2612**	-0,1563**
SIZE	-0,1854***	-0,1598***
ROA	-0,2139***	0,1957***
LEV	1,368477	0,715139
Cons	0,1109	0,1032
R2	0,1524	0,1316

*** dan ** menunjukkan signifikan pada tingkat 1% dan 5%.

Sumber: Data olahan penulis, 2023.

PEMBAHASAN

Pengaruh Proporsi Komisaris Independen terhadap Stock Price Crash Risk

Hasil regresi menunjukkan bahwa proporsi komisaris independen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stock price crash risk pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2020. Artinya proporsi komisaris independen yang semakin besar dapat menurunkan stock price crash risk. Bank dengan jumlah komisaris independen lebih banyak dapat melakukan pengawasan yang lebih efektif terhadap manajemen perusahaan sehingga manajemen perusahaan tidak dapat menahan berita buruk terkait kinerja banknya. Dengan mengurangi potensi penimbunan berita buruk oleh manajer bank, maka dapat mengurangi potensi crash risk di masa mendatang. Temuan ini sejalan dengan temuan Agrawal & Chadha (2005).

Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Stock Price Crash Risk

Hasil regresi menyimpulkan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stock price crash risk pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2020. Temuan ini menyiratkan bahwa keberagaman gender tidak mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan dan karenanya informasi yang lebih spesifik tidak dapat tercermin dalam harga saham. Temuan ini berbeda dengan

Qayyum et al. (2021).

Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Stock Price Crash Risk

Hasil regresi menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stock price crash risk pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2020. Investor institusional dapat melakukan pemantauan yang baik terhadap manajemen sehingga manajemen tidak dapat menimbun berita buruk perusahaan dalam jangka panjang, yang pada akhirnya dapat mengurangi kemungkinan terjadinya crash risk di masa depan. Temuan ini serupa dengan Callen & Fang (2013).

Pengaruh Komite Audit terhadap Stock Price Crash Risk

Hasil regresi menyimpulkan bahwa komite audit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stock price crash risk pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2020. Hal ini menandakan bahwa komite audit dapat memantau secara efektif pada proses pelaporan keuangan perusahaan. Pemantauan efektif ini dapat mengurangi praktik manajemen laba yang dilakukan manajemen perusahaan sehingga menurunkan potensi risiko jatuhnya harga saham perbankan di masa mendatang. Temuan ini sama dengan hasil penelitian Yeung & Lento (2018).

SIMPULAN

Tata kelola internal perusahaan yang berperan penting memengaruhi stock price crash risk pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2020 adalah proporsi komisaris independen, kepemilikan institusional, dan komite audit. Hasil penelitian ini berimplikasi pada pihak manajemen bank konvensional di Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola internalnya guna mengurangi potensi terjadinya stock price crash risk di masa mendatang. Hasil penelitian ini juga berimplikasi bagi investor untuk mempertimbangkan keputusan investasi pada bank yang memperhatikan kualitas tata kelola internalnya. Pemerintah juga perlu memonitor penerapan tata kelola internal bank sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor UMJ dan LPPM UMJ yang telah membantu pendanaan publikasi dari tulisan ini melalui skema hibah penelitian internal UMJ tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Abedifar, P., Li, M., Johnson, D., Song, L., & Xing, S. (2019). Accounting regulations, enforcement, and stock price crash risk: Global evidence in the banking industry. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 15(3), 100164. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2019.100164>.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2004). Gender diversity in the boardroom (No. 57). <http://ssrn.com/abstract=594506www.ecgi.org/wp>.
- Agrawal, A., & Chadha, S. (2005). Corporate governance and accounting scandals. *Journal of Law and Economics*, 48(2), 371–406. <https://doi.org/10.1086/430808>.
- Alkurdi, A., Hussainey, K., Tahat, Y., & Aladwan, M. (2019). The impact of corporate governance on risk disclosure: Jordanian evidence. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 23(1), 1–16.
- Ashbaugh-Skaife, H., Collins, D. W., & LaFond, R. (2006). The effects of corporate governance on firms' credit ratings. *Journal of Accounting and Economics*, 42(1–2), 203–243. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2006.02.003>.
- Balachandran, B., Duong, H. N., Luong, H., & Nguyen, L. (2020). Does takeover activity affect stock price crash risk? Evidence from international M&A laws. *Journal of Corporate Finance*, 64, 101697. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101697>.
- Callen, J. L., & Fang, X. (2013). Institutional investor stability and crash risk: Monitoring versus short-termism? *Journal of Banking and Finance*, 37(8), 3047–3063. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.02.018>.
- Chang, X., Chen, Y., & Zolotoy, L. (2017). Stock liquidity and stock price crash risk. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 52(4), 1605–1637. <https://doi.org/10.1017/S0022109017000473>.
- Chen, J., Hong, H., & Stein, J. C. (2001). Forecasting crashes: trading volume, past returns, and conditional skewness in stock prices. *Journal of Financial Economics*, 61, 345–381.
- Claessens, S., & Yurtoglu, B. B. (2013). Corporate governance in emerging markets: A survey. In *Emerging Markets Review* (Vol. 15, pp. 1–33). <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2012.03.002>
- Dang, V. C., & Nguyen, Q. K. (2021). Internal corporate governance and stock price crash risk: evidence from Vietnam. *Journal of Sustainable Finance and Investment*. <https://doi.org/10.1080/20430795.2021.2006128>.
- Dimson, E. (1979). Risk measurement when shares are subject to infrequent trading. *Journal of Financial Economics*, 7, 197–226.
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65–91.
- Gillan, S. L. (2006). Recent developments in corporate governance: An overview. *Journal of Corporate Finance*, 12(3), 381–402. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2006.02.003>.

- doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2005.11.002.
- Godfrey, J., Hodgson, A., Tarca, A., Hamilton, J., & Holmes, S. (2010). *Accounting Theory* (7th Edition). John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Gul, F. A., Kim, J. B., & Qiu, A. A. (2010). Ownership concentration, foreign shareholding, audit quality, and stock price synchronicity: Evidence from China. *Journal of Financial Economics*, 95(3), 425–442. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2009.11.005>.
- Habib, A., Hasan, M. M., & Jiang, H. (2018). Stock price crash risk: review of the empirical literature. *Accounting and Finance*, 58(S1), 211–251. <https://doi.org/10.1111/acfi.12278>.
- Hutton, A. P., Marcus, A. J., & Tehranian, H. (2009). Opaque financial reports, R2, and crash risk. *Journal of Financial Economics*, 94(1), 67–86. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.003>.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Jin, L., & Myers, S. C. (2006). R2 around the world: New theory and new tests. *Journal of Financial Economics*, 79(2), 257–292. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2004.11.003>.
- Kim, J. B., Li, Y., & Zhang, L. (2011a). Corporate tax avoidance and stock price crash risk: Firm-level analysis. *Journal of Financial Economics*, 100(3), 639–662. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2010.07.007>.
- Kim, J. B., Li, Y., & Zhang, L. (2011b). CFOs versus CEOs: Equity incentives and crashes. *Journal of Financial Economics*, 101(3), 713–730. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2011.03.013>
- Kim, J. B., & Zhang, L. (2016). Accounting conservatism and stock price crash risk: Firm-level Evidence. *Contemporary Accounting Research*, 33(1), 412–441. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12112>.
- Klein, A. (2002). Economic determinants of audit committee independence. *Accounting Review*, 77(2), 435–452.
- Kothari, S. P., Shu, S., & Wysocki, P. D. (2009). Do managers withhold bad news? *Journal of Accounting Research*, 47(1), 241–276. <https://doi.org/10.1111/j.1475-679X.2008.00318.x>.
- Nguyen, Q. K. (2020). Ownership structure and bank risk-taking in ASEAN countries: A quantile regression approach. *Cogent Economics and Finance*, 8(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23322039.2020.1809789>.
- Nguyen, Q. K. (2022). Determinants of bank risk governance structure: A cross-country analysis. *Research in International Business and Finance*, 60, 101575. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2021.101575>.
- Qayyum, A., Rehman, I. U., Shahzad, F., Khan, N., Nawaz, F., Kokkalis, P., & Sergi, B. S. (2021). Board gender diversity and stock price crash risk: Going beyond tokenism. *Borsa Istanbul Review*, 21(3), 269–280. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2020.10.010>.
- Xie, B., Davidson III, W. N., & Dadalt, P. J. (2003). Earnings management and corporate governance: the role of the board and the audit committee. *Journal of Corporate Finance*, 9, 295–316. www.elsevier.com/locate/econbase.
- Yeung, W. H., & Lento, C. (2018). Ownership structure, audit quality, board structure, and stock price crash risk: Evidence from China. *Global Finance Journal*, 37(C), 1–24. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2018.04.002>.



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

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 6, No. 1, Maret 2022 (17 - 31)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.250>



Dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak di Kalangan Generasi Milenial Wilayah Jakarta dan Sekitarnya

Parso

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MH Thamrin Jakarta
parsfit_03@yahoo.com

Salsabila Novita Darmawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MH Thamrin Jakarta
salsabiland.24@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak teknologi informasi dan kesadaran wajib pajak terhadap kepatuhan pajak di kalangan generasi milenial wilayah Jakarta, Bogor, Depok dan Tangerang (JABODETA). Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu pengaruh kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi. Sedangkan, variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepatuhan pajak di kalangan generasi milenial wilayah JABODETA. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer berupa kuisioner dari wajib pajak orang pribadi yang lahir pada tahun 1980-2000 dan berdomisili di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang. Populasi dalam penelitian ini berada di empat wilayah yaitu Jakarta, Bogor, Depok dan Tangerang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Purposive Sampling, dengan 155 sampel responden. Teknik analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil uji regresi parsial kesadaran wajib pajak diperoleh nilai t hitung 5,546 dan nilai sign $0,000 < 0,05$; dan pemanfaatan teknologi informasi modern diperoleh nilai t hitung 2,276 dan nilai sign $0,024 < 0,05$ yang artinya berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA. Dan pada pengujian secara silmutan diperoleh nilai f hitung 39,876 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi modern berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA.

Keywords : *Kesadaran, Kepatuhan, Wajib Pajak, Teknologi Informasi, Generasi Milenial*

Abstract

This study intends to ascertain the impact of taxpayer knowledge and modern information technology on tax compliance in the Greater Jakarta region among the millennial generation. The taxpayer awareness and the utilization of modern information technology is considered the independent variable in this study. The dependent variable in this study is tax compliance among the millennial generation in the JABODETA

region. This study used quantitative research techniques and primary data, specifically surveys from individual taxpayers were born between 1980 and 2000 and who reside in the cities of Jakarta, Bogor, Depok, and Tangerang. The population of this study spread throughout four regions: Tangerang, Jakarta, Bogor, and Depok. Purposive sampling used to choose the sample for this study, and 155 respondents served as the subjects. The data analysis method used descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, and the traditional assumption tests, which included the heteroscedasticity test, multicollinearity test, and normality test. Multiple linear regression analysis, the *t*-test, the *f*-test, and the coefficient of determination are all used in hypothesis testing. Results of the partial regression test on taxpayer awareness showed a *t*-count value of 5.546 and a signed value of $0.000 < 0.05$; similarly, the use of contemporary information technology showed a *t*-count value of 2.276 and a signed value of $0.024 < 0.05$, indicating that it significantly influences taxpayer compliance in the millennial generation in the JABODETA region. Additionally, in the simultaneous test, the significance level is $0.000 < 0.05$, and the *f* value is 39.876. This indicates that taxpayer awareness and the use of contemporary information technology significantly influence taxpayer compliance in the millennial generation in the JABODETA region.

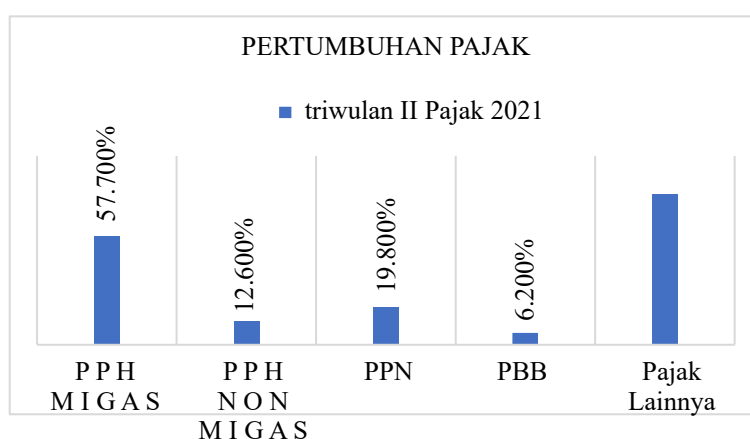
Keywords : Tax Compliance, Tax Awareness, Tax Payer, Modern Information Technology, Millennial Generation

PENDAHULUAN

Dewasa ini pertumbuhan ekonomi Indonesia kembali bangkit pasca pandemi Covid-19. Kondisi ini pulih ditandai dengan peningkatan mobilitas masyarakat akibat pelonggaran kebijakan pembatasan sosial. Informasi dari BPS bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia Kuartal II-2021 mengalami kenaikan sampai 7,07 persen secara tahunan (year on year/yoy). Ekonomi Indonesia pada triwulan II- 2021 mengalami peningkatan sebesar 3,31 persen (kuartal-to-kuartal) dibandingkan triwulan sebelumnya. Peningkatan ekonomi triwulan II-2021 ini terutama didorong oleh peningkatan kinerja ekspor, konsumsi rumah tangga, investasi, dan konsumsi pemerintah (Biro Pusat Statistik, 2021). Pertumbuhan ekonomi ini menunjukkan bahwa Indonesia berhasil pulih pasca mengalami tekanan selama beberapa

triwulan terakhir akibat Covid-19.

Salah satu faktor yang berperan besar dalam tumbuhnya ekonomi Indonesia berasal dari penerimaan pajak. Pajak adalah iuran kepada negara (yang dapat dipaksakan) yang terutang oleh yang wajib membayarnya menurut peraturan-peraturan, dengan tidak mendapat prestasi kembali yang langsung dapat ditunjuk, dan yang digunakan oleh negara untuk melakukan pembayaran atas kepentingan umum (Adriani, 2010; Mardiasmo, 2016). Penerimaan pajak hingga November 2021 mencapai Rp1082,6 triliun atau 88% dari target APBN, tumbuh 17% year-on-year (yoy) seperti yang terlihat pada gambar 1. Peningkatan ekonomi tersebut telah menjadi pertanda baik, namun tetap penting untuk mewaspadaai bahwa tidak akan terjadi penurunan kembali pada triwulan berikutnya.



Gambar 1. Pertumbuhan pajak triwulan II 2021

Sedangkan ditinjau lebih detail berdasarkan jenis pajak PPh Non Migas, berikut ini perbandingan realisasi penerimaan pajak dalam negeri tahun 2020 dan 2019 seperti yang terlihat pada tabel 1.

Covid-19 dengan meminimalisir tatap muka di masa pandemi ini. Dalam memanfaatkan teknologi informasi ternyata mayoritas pengguna teknologi informasi adalah generasi milenial

Tabel 1. Perbandingan realisasi penerimaan perpajakan dalam negeri tahun 2020 dan 2019 (dalam rupiah)

Uraian	31 Des 2020 Realisasi	%	31 Des 2019 Realisasi	%
Pendapatan PPh Non- Migas	599.521.189.210.604	87,06	701.956.990.542.015	(14,59)
PPh Pasal 21	139.568.535.460.059	103,54	148.502.305.784.770	(6,16)
PPh Pasal 22	16.902.653.847.226	88,60	21.308.887.643.266	(20,93)
PPh Pasal 22 Impor	27.118.298.747.143	71,60	53.710.331.639.884	(49,51)
PPh Pasal 23	41.174.123.790.598	81,35	42.582.944.476.564	(6,06)
PPh Pasal 25/29 Orang Pribadi	11.632.052.721.356	112,94	11.200.108.698.779	3,24
PPh Pasal 25/29 Badan	202.311.027.906.415	71,81	252.162.015.905.970	(38,50)
PPh Pasal 26	47.490.613.341.351	100,24	46.138.474.261.449	(5,50)
PPh Final	113.212.334.379.624	96,94	126.219.163.567.318	(11,14)
PPh NonMigas lainnya	111.549.016.832	11,98	132.758.564.015	(16,19)

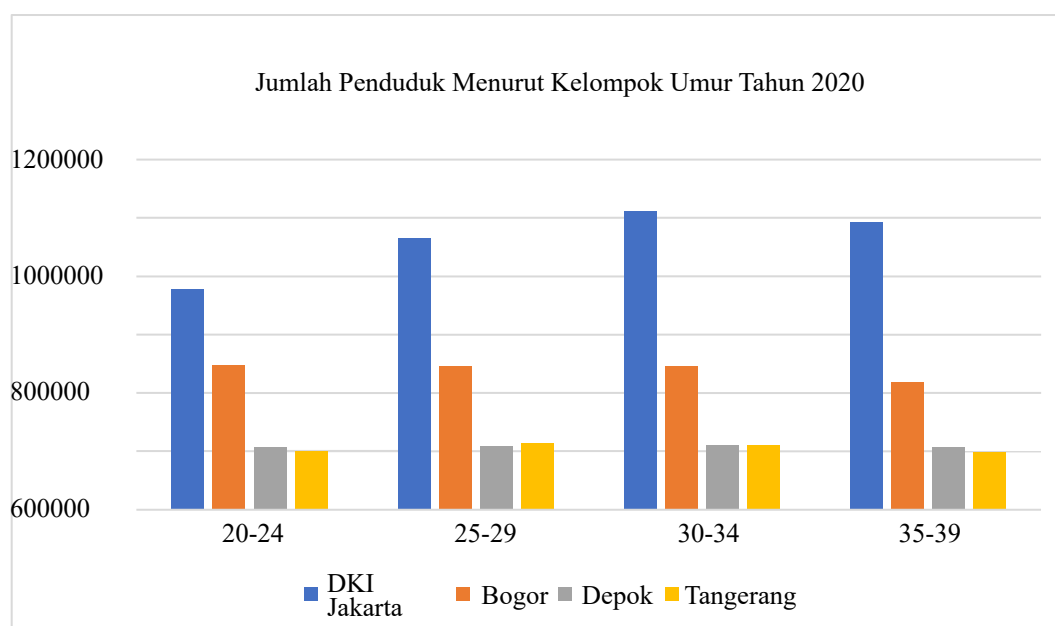
Sumber: Laporan Tahunan DJP TA 2020 Audited.

Realisasi penerimaan pendapatan PPh Non-Migas kecuali PPh Pasal 25/29 Orang Pribadi mengalami penurunan dibandingkan realisasi tahun 2019. Penurunan ini dipengaruhi oleh melemahnya kondisi pasar tenaga kerja sebagai dampak dari pandemi Covid-19. Sedangkan, realisasi penerimaan PPh Pasal 25/29 OP merupakan satu-satunya jenis pajak utama yang masih tumbuh positif di tengah pandemi Covid-19. Hal ini tidak terlepas dari ketahanan usaha dan terjaganya tingkat kepatuhan sukarela Wajib Pajak Orang Pribadi.

Pemerintah terus melakukan upaya yang bisa meningkatkan kepatuhan wajib pajak salah satunya dengan cara memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dengan membuat layanan online untuk pelaporan dan pembayaran pajak (Noviandini, 2018; Permatasari & Charisma, 2015; Setyadi et al., 2022). Adanya pemanfaatan teknologi informasi juga mendukung pemerintah dalam mengatasi permasalahan selama pandemi

yang lahir antara tahun 1980-2000. Generasi milenial memiliki kesadaran lebih tinggi terhadap teknologi dan perkembangannya. Mereka lebih mampu beradaptasi terhadap tren yang ada saat ini sekaligus bisa memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Menurut hasil Susenas Tahun 2020, diperkirakan terdapat sekitar 64,50 juta jiwa penduduk Indonesia yang berada dalam kelompok umur generasi milenial. Tidak dapat dipungkiri jika 64 juta lebih generasi milenial bukanlah jumlah yang sedikit. Berkaitan dengan hal tersebut, kota-kota metropolitan seperti Jakarta, Bogor, Depok dan Tangerang (Jabodeta) di proyeksi menyumbang angka jumlah penduduk usia yang produktif, dimana didalamnya termasuk generasi milenial. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), generasi milenial di Jabodeta di proyeksikan sekitar 7,3 juta jiwa yang terdiri dari usia 20-39 tahun.



Gambar 2. Grafik jumlah penduduk menurut kelompok umur tahun 2020
 Sumber: BPS, Jabodeta Dalam Angka, 2021.

Dari grafik diatas, jumlah generasi milenial yang besar dapat menjadi sumber kekuatan, tetapi dapat juga menjadi kelemahan. Hal ini tergantung padabagaimana generasi milenial ini dipandang, diperlakukan, dan dipersiapkan. Dengan jumlah yang besar, generasi milenial memiliki beberapa karakteristik yang menonjol seperti mudah beradaptasi, melek teknologi, berorientasi pada pencapaian (achievement-oriented), kepercayaan diri yang tinggi, dan berpikiran terbuka (W et al., 2019).

Di sisi lain, generasi milenial tidak begitu

tertarik pada urusan negara dan politik jika dibandingkan generasi sebelumnya. Ini selaras dengan data sementara dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP) menunjukkan realisasi penyampaian surat pemberitahuan (SPT) Tahunan untuk pajak penghasilan (PPh) tahun pajak 2021 yang sudah masuk sebanyak 6,1 juta SPT Tahunan per Senin, 14 Maret 2022. Bila dibandingkan dengan periode dengan tahun lalu yang sebesar 6,36 juta, maka jumlah SPT Tahunan yang disampaikan pada periode tahun ini lebih rendah 265,5 ribu atau turun 4,16% yoy.

Tabel 2. Pertumbuhan SPT Tahunan yang telah dilaporkan

SPT Tahunan yang telah dilaporkan			
2021	14/03/2022	Pertumbuhan	
6,36 jt	6,1 jt	-265,5	-4,16%

dalam satuan juta jiwa

Sumber: Laporan Tahunan DJP TA 2019 dan 2020 Audited.

Dari tabel 2 terlihat bahwa tingkat kepatuhan penyampaian SPT terlihat masih rendah. Dari 75 juta penduduk yang harus memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), baru sekitar 20 juta yang terdaftar memiliki NPWP. Dari jumlah tersebut, baru 10 juta saja yang melaporkan SPT. Hal ini berarti lebih dari setengah wajib pajak tidak melaporkan SPT tahunan pajaknya. Angka 6,1 juta juga menunjukkan bahwa tingkat kesadaran wajib pajak menurun dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya.

Salah satu kendala yang menghambat efektifitas pengumpulan pajak adalah kepatuhan wajib pajak (tax compliance). Kepatuhan wajib pajak dapat didefinisikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang wajib pajak yang melaksanakan semua kewajiban perpajakannya dan menikmati semua hak perpajakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Kepatuhan yang dimaksudkan merupakan istilah tingkat sampai dimana wajib pajak mematuhi undang-undang perpajakan (Parso, 2020; Tahar, 2014). Salah satu kriteria wajib pajak yang patuh adalah tepat waktu dalam menyampaikan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT). Pelaporan SPT Tahunan dilakukan setiap tahun atas tahun pajak tahun sebelumnya (Agustina, 2016; Aryawan et al., 2022; Nadeak, 2012; Sukiyarningsih, 2020).

Setiap tahunnya, Direktorat Jenderal Pajak (DJP) membuat rencana dalam pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan pelayanan berbasis teknologi modern yang melibatkan komputer dan internet sehingga dapat mempermudah wajib pajak dalam mengurus kewajiban perpajakannya. Pemerintah Indonesia telah memberlakukan sistem administrasi perpajakan modern, salah satunya adalah e-registration yang merupakan wajib pajak dalam mendaftarkan dirinya, e-SPT yang merupakan kepatuhan untuk menyetorkan kembali surat pemberitahuan, e-billing yang merupakan kepatuhan dalam perhitungan, pembayaran pajak terutang dan kepatuhan dalam membayar tunggakan, dan lain sebagainya (Sukiyarningsih, 2020).

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) juga

mengembangkan e-filing bagi Wajib Pajak antara lain mengurangi antrian dan menghemat waktu. Bagi Ditjen Pajak, e-filing dapat mengurangi kesalahan input data karena dilakukan sendiri oleh Wajib Pajak, mengurangi volume proses penerimaan SPT dan mengurangi berkas fisik dan dokumen perpajakan (Dhyanasaridewi & Rita, 2022; Idly, 2019).

Inovasi baru yang dilakukan Ditjen Pajak pada 2015 adalah pengisian SPT melalui gawai (gadget) dengan mengunduh aplikasi android e-filing dari Play Store. Aplikasi tersebut tersedia untuk pengisian dan pelaporan SPT Tahunan PPh Wajib Pajak Orang Pribadi Sangat Sederhana (Formulir 1770 SS), yang diperuntukkan untuk Wajib Pajak yang mempunyai penghasilan selain dari usaha dan/atau pekerjaan bebas dengan jumlah penghasilan bruto maksimal Rp60 juta setahun.

Adanya pemanfaatan teknologi informasi oleh instansi pemerintah dalam melakukan layanan merupakan salah satu strategi dalam mengefektifkan pelayanan publik dan mendukung E- Government. Masyarakat yang terbiasa menggunakan teknologi informasi juga akan lebih mudah dalam melakukan kegiatan selama di rumah (Ibad & Lolita, 2020). Teknologi informasi berperan dalam pengumpulan penerimaan pajak dan tidak lagi dipandang hanya sebagai sarana pendukung. Penguasaan data dan teknologi informasi menjadi salah satu pilar penting dalam pelaksanaan reformasi perpajakan. Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yakin bahwa dengan pemanfaatan teknologi informasi dan data yang terintegrasi akan mengurangi cost of compliance, meningkatnya kepatuhan wajib pajak, dan berakibat pada meningkatnya tax ratio Indonesia.

Upaya-upaya di atas merupakan langkah nyata DJP dalam memanfaatkan peluang perkembangan data dan teknologi informasi. Perbaikan administrasi perpajakan dengan pemanfaatan basis data yang maksimal merupakan strategi DJP dalam mendukung agenda pembangunan pemerintah. Selain itu, strategi DJP yang perlu ditingkatkan adalah kesadaran membayar pajak dengan membangun iklim agar Wajib Pajak mau

menunaikan kewajiban perpajakannya secara sukarela.

Membangun kesadaran membayar pajak berarti menciptakan iklim perpajakan yang baik. Membangun iklim perpajakan yang baik diawali dengan meningkatkan kualitas barang dan jasa publik. Peningkatan kualitas layanan kesehatan, pendidikan, penyediaan infrastruktur yang memadai, kemudahan dalam dunia usaha, kesederhanaan sistem perpajakan, kemudahan pemenuhan kewajiban perpajakan, dan sikap saling percaya antara Wajib Pajak dan aparat pajak dapat menjadi pemicu bagi masyarakat untuk patuh secara formal maupun material dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Dengan kualitas barang dan jasa publik yang baik diharapkan tingkat kepatuhan pajak juga meningkat.

Dari hasil observasi dilapangan penulis mendapatkan data dan informasi bahwa tingkat kesadaran wajib pajak masih sedikit yang menyadari kewajiban perpajakan. Selain itu, dalam memanfaatkan teknologi informasi generasi milenial tidak begitu tertarik pada urusan negara dan politik termasuk perpajakan. Hal ini yang mendorong penulis tertarik melakukan penelitian ini.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Berdasarkan tujuan

yang telah ditetapkan yaitu untuk mendapatkan jawaban dari masalah-masalah yang akan diangkat peneliti. Maka penelitian ini merupakan jenis penelitian komparatif (causal comparative research) yang mana penelitian ini ingin mencari jawaban tentang sebab akibat dampak pemanfaatan teknologi informasi dan kesadaran wajib pajak terhadap kepatuhan pajak dikalangan generasi milenial.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan informasi dari sumbernya langsung yaitu data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner melalui form online ke generasi milenial di wilayah Jakarta, Bogor, Depok dan Tangerang yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

Populasi penelitian generasi milenial di wilayah Jabodeta yang telah memiliki NPWP. Sedangkan untuk pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling berdasarkan kriteria antara lain (1) Generasi milenial yang lahir pada tahun 1980-2000; (2) memiliki NPWP; dan berdomisili di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang. Berdasarkan kriteria tersebut, berikut ini jumlah populasi dan rencana pengambilan sampel oleh peneliti seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Rencana pengambilan sampel

Wilayah	Populasi Umur	Pertumbuhan
DKI Jakarta	3.692.122	30 orang
Bogor	1.912.611	30 orang
Depok	866.004	30 orang
Tangerang	846.754	30 orang

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah mengisi kuesioner. Diawali dengan menyebarkan link google form atau kuesioner, selanjutnya pengisian kuesioner oleh generasi milenial yang berusia 20-39 tahun di wilayah Jabodeta. Pengertian kuesioner menurut Sugiyono (2015) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

Lima variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah pengaruh kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi modern. Sedangkan, variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Kepatuhan pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA.

Tabel 4. Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator
kesadaran wajib pajak(X1)	Kesadaran wajib pajak merupakan itikad baik seseorang untuk memenuhi kewajiban membayar pajak secarasukarela. Semakin tinggi tingkat kesadaran wajib pajak, maka pemahaman dan pelaksanaan kewajiban perpajakan semakin baik sehingga dapat meningkatkan kepatuhan (Astana & Merkusiwati, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran bahwa wajib pajak ditetapkan dengan undang-undang dandapat dipaksakan. 2. Kesadaran bahwa pajak merupakan bentuk partisipasi dalam menunjang pembangunan Negara. 3. Kesadaran bahwa penundaan pembayaran pajak dan 4. pengurangan beban pajak sangat merugikan negara.
Pemanfaatan teknologi informasi (X2)	Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Sutabri, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perangkat lunak, perangkat keras dan sistem jaringan menggambarkan kelengkapan yang mendukung terlaksananya kepatuhan pajak 2. Kemudahan dalam mengoperasikan sistem oleh WP 3. Lokabilitas data yang berkaitan dengan kemudahan dalam menemukan data yang dibutuhkan WP 4. Otoritas dalam mengakses data WP

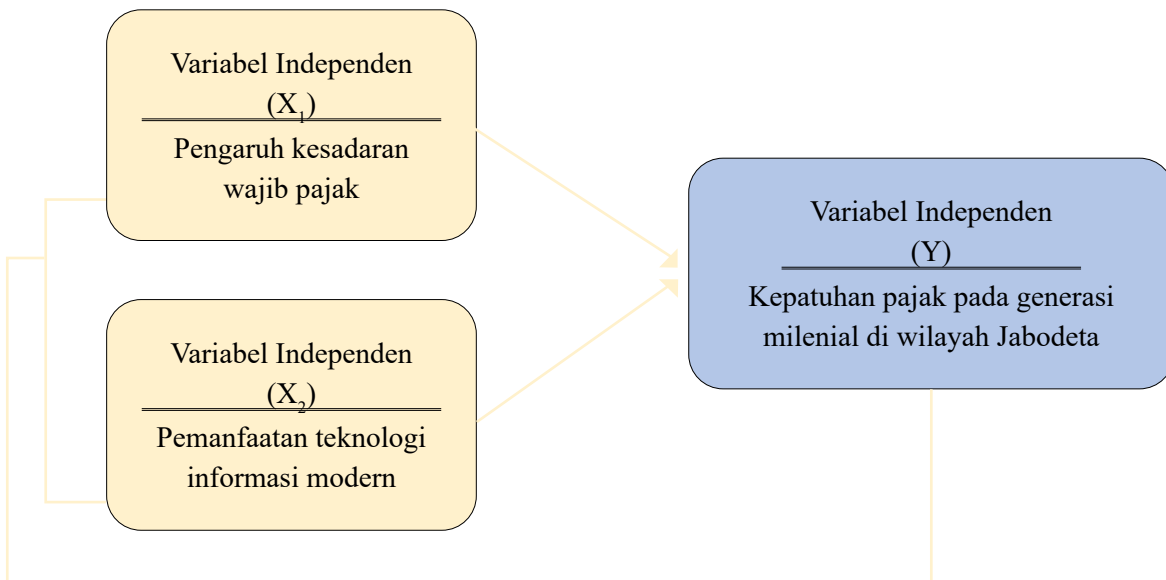
Kepatuhan pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA (Y)

Kepatuhan perpajakan merupakan ketaatan wajib pajak dalam melaksanakan ketentuan perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan (Rahayu, 2017).

1. Kepatuhan mendaftarkan diri ke Kantor Pajak
2. Kepatuhan dalam menghitung & memperhitungkan pajakoleh WP
3. Kepatuhan membayar pajak dilakukan sendiri oleh WP
4. Kepatuhan pelaporan sendiri oleh WP

Dalam melakukan penelitian ini dituangkan dalam kerangka pemikiran dari variabel dependen

dan variabel independen menggunakan kerangka pemikiran/konseptual sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 3, maka hipotesis atau dugaan sementara yang dikemukakan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

H1: kesadaran wajib pajak secara parsial berpengaruh positif terhadap kepatuhan pajak pada generasi milenial.

H0: kesadaran wajib pajak secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepatuhan pajak pada generasi milenial.

H2: teknologi informasi modern secara parsial berpengaruh positif terhadap kepatuhan pajak pada generasi milenial.

H0: teknologi informasi modern secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepatuhan pajak pada generasi milenial.

H3: kesadaran wajib pajak dan teknologi informasi modern secara silmutan berpengaruh positif terhadap kepatuhan pajak pada generasi milenial.

H0: kesadaran wajib pajak dan teknologi informasi modern secara silmutan berpengaruh negatif terhadap kepatuhan pajak pada generasi milenial.

HASIL

Objek pada penelitian ini adalah wajib pajak generasi milenial yang lahir pada tahun 1980-2000 dan berdomisili di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara menyebarkan link g-form kepada wajib pajak melalui media sosial seperti twitter, facebook, instagram, whatsApp dan telegram. Pengisian kuisisioner ini dibuka selama 8 hari, dimulai dari hari Jum'at, 17 Juni 2022 pukul 08.00 WIB sampai dengan Sabtu, 25 Juni 2022 pukul 14.00 WIB. Adapun dibawah ini rincian data kuisisioner yang sudah disebar:

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa ada 183 kuisisioner yang telah di isi oleh responden meliputi kuisisioner yang sesuai kriteria penelitian maupun yg tidak sesuai kriteria penelitian. Kuisisioner yang sesuai kriteria jumlahnya lebih besar dari kuisisioner yang tidak sesuai kriteria yaitu 155 responden dengan 28 responden. Sehingga, kuisisioner yang akan diolah untuk penelitian sebesar 155 responden.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa dari 155 responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 55 orang atau 35,5% dan 100 orang atau 64,5 % merupakan responden perempuan. Diurutkan berdasarkan jumlah terbesar hingga terkecil berdasarkan karateristik tahun lahir. Pada urutan pertama yaitu tahun lahir 1998 sebanyak 32 responden atau 20,65%, tahun lahir 1997 sebanyak 30 responden atau 19,35%, tahun lahir 1996 sebanyak 25 responden atau 16,13%, tahun lahir 1999 sebanyak 15 responden atau 9,68%, tahun lahir 1995 sebanyak 11 responden atau 7,10%, tahun lahir 2000 sebnayak 9 responden atau 5,81%, tahun lahir 1992 dan 1993 berjumlah sama yaitu 7 responden atau 4,52%, tahun lahir 1990 dan 1994 berjumlah sama yaitu 6 responden atau 3,87%, %, tahun lahir 1988 dan 1991 berjumlah sama yaitu 2 responden atau 1,29% dan diurutkan terakhir dengan jumlah responden terkecil pada tahun lahir 1980, 1982 dan 1987 berjumlah sama yaitu 1 responden atau 0,65%. Sedangkan diurutkan jumlah terbesar hingga terkecil berdasarkan karateristik domisili. Diurutkan pertama dengan jumlah terbesar yaitu domisili Bogor dengan jumlah 58 responden atau 37,4%, urutan kedua yaitu domisili Jakarta dengan jumlah 49 responden atau 31,6%, diurutkan

Tabel 5. Distribusi sampel penelitian

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuisisioner yang sesuai kriteria	155	84,6%
Kuisisioner yang tidak sesuai kriteria	28	15,4%
Jumlah	183	100%

ketiga yaitu domisili Tangerang dengan jumlah 33 responden atau 21,3% dan diurutan terakhir yaitu domisili Depok dengan jumlah 15 responden atau 9,7%.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (standard deviation). Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 6.

Berdasarkan tabel 6, ditunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variable yang valid berjumlah 155 responden. Kesadaran Wajib Pajak (X1) diperoleh nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 35 dan nilai mean sebesar 28,19; serta nilai standar deviasi sebesar 3,778 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi. Sehingga penyimpangan data yg terjadi rendah, maka penyebaran nilai merata.

Sedangkan, Pemanfaatan Teknologi Informasi Modern (X2) diperoleh nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 30 dan nilai mean sebesar 24,19; serta nilai standar deviasi sebesar 3,390 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi. Sehingga penyimpangan data yg terjadi rendah, maka penyebaran nilai merata.

Dan untuk Kepatuhan Wajib Pajak (Y) dari 155 responden diperoleh nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 25 dan nilai mean sebesar 19,53; serta nilai standar deviasi sebesar 3,423 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi. Sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah, maka penyebaran nilai merata.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variable bebas terhadap variable terikat. Untuk melihat persamaan regresi, dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 6. Hasil descriptive statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	155	18	35	28.19	3.778
X2	155	14	30	24.19	3.390
Y	155	5	25	19.53	3.423
Valid N (listwise)	155				

Tabel 7. Hasil uji analisis regresi linear sederhana pada variabel kesadaran wajib pajak (X1)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	580.698	1	580.698		
Residual	1223.921	153	7.999		
Total	1804.619	154			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022.

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa, nilai F hitung 72,592 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kesadaran wajib pajak (X1) terhadap variabel kepatuhan pajak pada generasi millennial (Y). Sedangkan, untuk melihat persamaan regresi linear sederhana pada X2, dapat dilihat pada tabel 8.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 9, persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,338 + 0,413 (X_1) + 0,189 (X_2) + e$$

Persamaan regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,338 berarti jika setiap variabel X1 dan X2 = 0 atau tidak ada

Tabel 8. Hasil uji analisis regresi linear sederhana pada variabel pemanfaatan teknologi informasi modern (X2)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	381.517	1	381.517		
Residual	1423.103	153	9.301		
Total	1804.619	154			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022.

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa, nilai F hitung 41,017 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel pemanfaatan teknologi informasi modern (X2) terhadap variabel kepatuhan pajak pada generasi millennial (Y).

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat persamaan regresi, dapat dilihat pada tabel 9.

pengaruh dari variabel independen, maka $Y = 3,338$

2. Nilai koefisien variabel Kesadaran Wajib Pajak sebesar 0,413 berarti setiap 1 % variabel Kesadaran Wajib Pajak akan berkurang nilai Y sebesar 0,413.
3. Nilai koefisien variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi Modern sebesar 0,189 berarti setiap 1% variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi Modern akan menambah nilai Y sebesar 0,189.

Uji parsial (t) digunakan untuk menentukan apakah pengaruh setiap variabel independen

Tabel 9. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.338	1.851		1.804	.073
X1	.413	.074	.455	5.546	.000
X2	.189	.083	.187	2.276	.024

a. Dependent Variable: Y

(kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi modern) secara parsial terhadap variabel dependen (kepatuhan wajib pajak). Apabila nilai $\text{sign} < 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begitu juga sebaliknya). Berikut perhitungan t table.

$$\begin{aligned} t \text{ table} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t(0,025 ; 155-2-1) \\ &= t(0,025 ; 152) \\ &= 1,975 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui nilai t table sebesar 1,975.

Diketahui hasil pengujian parsial (uji t) antara pemanfaatan teknologi informasi modern (X2) terhadap kepatuhan wajib pajak (Y) menunjukkan nilai $\text{sign} 0,024 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,276

$> 1,975$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2, H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti variabel pemanfaatan teknologi informasi modern (X2) mempengaruhi variabel kepatuhan wajib pajak (Y) pada generasi milenial di wilayah JABODETA.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi modern) secara keseluruhan atau simultan terhadap variabel dependen (kepatuhan wajib pajak). Uji ini diselesaikan dengan membandingkan f hitung

Tabel 10. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.338	1.851		1.804	.073
X1	.413	.074	.455	5.546	.000
X2	.189	.083	.187	2.276	.024

a. Dependent Variable: Y

Untuk memutuskan pengaruh dari setiap variabel bebas (kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi modern) terhadap variabel terikat (kepatuhan wajib pajak) dapat dilihat dari nilai signifikan setiap variabel. Berikut tabel 10 hasil uji t :

1. Pengaruh X1 Terhadap Y

Diketahui hasil pengujian parsial (uji t) antara kesadaran wajib pajak (X1) terhadap kepatuhan wajib pajak (Y) menunjukkan nilai $\text{sign} 0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 5,546 $> 1,975$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel kesadaran wajib pajak (X1) mempengaruhi variabel kepatuhan wajib pajak (Y) pada generasi milenial di wilayah JABODETA.

2. Pengaruh X2 Terhadap Y

dengan f tabel. Pengamatan nilai signifikansi f pada tingkat α yang digunakan yaitu 5 %. Apabila nilai $\text{sign} < 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begitu juga sebaliknya). Berikut dibawah ini perhitungan f tabel:

$$\begin{aligned} f \text{ table} &= f(k ; n-k) \\ &= f(2 ; 155-2) \\ &= f(2 ; 153) \\ &= 3,06 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui nilai f table sebesar 3,06. Kemudian untuk mengetahui hasil pengujian dari uji f dapat ditemukan di tabel 11.

Tabel 11. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	621.020	2	310.510		
Residual	1183.599	152	7.787		
Total	1804.619	154			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel 11 di atas hasil uji f atau uji silmutan, antara pengaruh kesadaran wajib pajak (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi modern (X2) terhadap kepatuhan wajib pajak (Y) dapat diketahui nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $39,876 > 3,06$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3, H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti variabel kesadaran wajib pajak (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi modern (X2) secara bersamaan mempengaruhi kepatuhan wajib pajak (Y) pada generasi milenial di wilayah JABODETA.

PEMBAHASAN

Pengaruh kesadaran wajib pajak terhadap kepatuhan pajak pada generasi milenial

Hipotesis pertama dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa kesadaran wajib pajak mempengaruhi kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA. Dilihat dari hasil uji t pada tabel 9 diperoleh nilai t hitung $5,546$ dengan nilai sign $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kesadaran wajib pajak dengan kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA. Maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Peningkatan kesadaran wajib pajak tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan wajib pajak, dimana wajib pajak mengerti dan memahami arti, fungsi maupun tujuan pembayaran pajak kepada Negara, maka akan tergerak untuk menjalankan kepatuhan wajib pajak sebagaimana semestinya. Kesadaran wajib pajak pada generasi milenial tidak hanya diperoleh dari sosialisasi perpajakan, kualitas pelayanan, kualitas individu wajib pajak, tingkat pengetahuan wajib pajak, tingkat ekonomi wajib tetapi wajib pajak harus memiliki persepsi yang

baik atas sistem perpajakan yang diterapkan.

Pengaruh teknologi informasi modern terhadap kepatuhan pajak pada generasi milenial

Hipotesis kedua dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi modern mempengaruhi kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA. Dilihat dari hasil uji t pada tabel 9 diperoleh nilai t hitung $2,276$ dengan nilai sign $0,024 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara pemanfaatan teknologi informasi modern dengan kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA. Maka H0 ditolak dan H2 diterima.

Maka dari itu berarti semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi modern maka semakin tinggi tingkat kepatuhan wajib pajak. Berdasarkan jawaban kuisioner, diketahui bahwa sebagian besar responden memanfaatkan teknologi informasi modern seperti memanfaatkan fasilitas call center atau kring pajak, mendaftarkan NPWP melalui website pajak, melakukan pembayaran melalui e-banking, melaporkan pajak melalui e-SPT dan e-Filling. Selain itu, wajib pajak juga memanfaatkan teknologi informasi modern seperti media massa (seperti televisi, dan radio), spanduk, reklame, dan media sosial (seperti youtube, instagram, tiktok, twitter dan facebook) dengan mudah diperoleh untuk mendapat pengetahuan perpajakan.

Pengaruh kesadaran wajib pajak dan teknologi informasi modern terhadap kepatuhan pajak pada generasi milenial

Hipotesis ketiga dapat dilihat dari tabel 11 hasil uji f atau uji silmutan, diperoleh nilai f

hitung 39,876 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dimana nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengartikan kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi modern secara bersamaan mempengaruhi kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi modern berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA. Hal ini disebabkan keterkaitan antara satu variable dengan variable lainnya. Membangun kesadaran wajib pajak agar menunaikan kewajiban perpajakannya secara sukarela disertai pemanfaatan teknologi informasi modern oleh generasi milenial yang melibatkan social media maupun website sehingga dapat mempermudah wajib pajak dalam mengurus kewajiban perpajakannya. Oleh karena itu strategi ini dapat mengefektifkan pelayanan publik dan mendukung E-Government serta meningkatkan kepatuhan wajib pajak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi modern terhadap kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA, maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran wajib pajak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA, dan pemanfaatan teknologi informasi modern berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA, serta kesadaran wajib pajak dan pemanfaatan teknologi informasi modern secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak pada generasi milenial di wilayah JABODETA.

PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Ucapan terima kasih dan penghargaan peneliti sampaikan kepada Kepala LPPM dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Ketua Program Studi

Akuntansi Universitas MH Thamrin Jakarta atas bantuan dan dukungannya sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan dapat dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, P. J. . (2010). Teori Perpajakan. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustina, K. A. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Penghasilan, dan Tarif Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM dalam Memenuhi Kewajiban Perpajakan (Studi Empiris Pelaku Ukm di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi Profesi*, 6(1), 1–11. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JAP/article/view/21078>.
- Aryawan, G. A. D., Karmana, I. W., & Wijana, I. M. (2022). Administrasi Pajak Modern Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Usaha. *Jurnal Pajak Indonesia*, 6(1), 1–16.
- Astana, W. S., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Administrasi Perpajakan Modern dan Kesadaran Wajib Pajak Pada Kepatuhan Wajib Pajak. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1), 818–846.
- Biro Pusat Statistik. (2021). *Ekonomi Indonesia Triwulan II 2021 Tumbuh 7,07 Persen (y-on-y)*. <https://www.bps.go.id/Pressrelease/2021/08/05/1813/Ekonomi-Indonesia-Triwulan-Ii-2021-Tumbuh-7-07-Persen--y-on-y-.Html>.
- Dhyanasaridewi, I. G. A. D., & Rita. (2022). Pengaruh Sistem Aplikasi Pajak Online Terhadap Tingkat Kepuasan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Kasus Pada PT. Enerren Technologies). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Perbankan Remittance*, 3(2), 26–32.
- Ibad, S., & Lolita, Y. W. (2020). Pengembangan Pelayanan Publik Melalui E-Government (Studi Pada Layanan Smartcity Kabupaten Situbondo). *Jurnal Administrasi Publik Kolaborasi*, Vol.6(No.2), 1–27.
- Idly, D. Z. (2019). Analisis Penerapan Sistem E-Filling Atas Penyampaian Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang

- Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2), 1–40.
- Mardiasmo. (2016). *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi.
- Nadeak, R. (2012). *Skripsi : Peranan Kualitas Sistem e-Registration Terhadap Kepuasan Pengguna dan Kepatuhan Wajib Pajak Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Cimahi*. Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Universitas Komputer Indonesia.
- Noviandini, N. (2018). Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Kemudahan Penggunaan, dan Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Penggunaan E-Filling Bagi Wajib Pajak Di Yogyakarta. *Nominal*, 1(1), 15–22.
- Parso. (2020). Pengaruh Pelayanan, Pemeriksaan dan Sanksi Pajak Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Depok Cimanggis). *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis Kompleksitas*, 09(02), 55–65.
- Permatasari, & Charisma, A. (2015). Pengaruh Kualitas Layanan Sistem Elektronik Perpajakan Terhadap Kepuasan Wajib Pajak. *Jurnal Mahasiswa Perpajakan*, 5(2).
- Rahayu, S. K. (2017). *Perpajakan Konsep dan Aspek Formal*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Setyadi, Y., Hidayat, R. H., Hadi, S., & Abdullah, A. (2022). Analisis Kebijakan Penerapan Djp Online Untuk Kemudahan Pelaporan Pajak. *Jurnal Ilmu Siber (JIS)*, 1(5), 147–153.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyaningsih, T. W. (2020). Studi Penerapan E-System dan Pelaksanaan Self Assesment System terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(01), 61–72. <https://doi.org/10.36406/jam.v17i01.296>.
- Sutabri, T. (2016). *Sistem Informasi Manajemen (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tahar, R. (2014). Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 15(1), 56–67.
- W, R. W. A., Poluakan, M. V., Dikayuana, D., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). Potret Generasi Milenial Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 187–197.



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

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 6, No. 1, Maret 2023 (32 - 45)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.251>



Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas

Mona Karina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MH Thamrin Jakarta
karina_karinaziid@yahoo.com

Yuspita Astriyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MH Thamrin Jakarta
upit.yuspita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. Total sampel yang terkumpul sebanyak 100 karyawan yang bekerja pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas dan realibilitas data selanjutnya dilakukan pengecekan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan uji t untuk setiap variabel bebas. Hasil uji t untuk pengujian variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,510 > 1,984$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t untuk pengujian variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,290 > 1,984$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t untuk pengujian variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,826 > 1,984$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan uji F yaitu diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $156,427 > F_{tabel}$ $2,70$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the relationship and influence of work discipline, compensation, and motivation on employee performance at Monas Other Service Providers (PJLP). The total sample collected was 100 employees who worked for Monas Other Service Providers (PJLP). The collected data were analyzed using

validity and reliability tests of the data and then checked with multiple linear regression analysis. The results of the study showed that work discipline, compensation, and motivation had a significant positive effect on employee performance. This result is proved by a t-test for each free variable. The results of the t-test for testing compensation variables were obtained $t_{count} > t_{table}$ ($5.510 > 1.984$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_a is accepted which means that the compensation variable partially has a positive and significant effect on the employee performance variable. The results of the t-test for testing motivation variables were obtained $t_{count} > t_{table}$ ($4.290 > 1.984$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. So H_0 was rejected and H_a was accepted which means that the motivation variable partially had a positive and significant effect on the employee performance variable. The results of the t-test for testing of labor discipline variables obtained $t_{count} > t_{table}$ ($4.826 > 1.984$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. So H_0 was rejected and H_a was accepted which means that the variables of work discipline partially have a positive and significant effect on the variables of employee performance. The results of the research on Work Discipline, Compensation, and Motivation together on Employee Performance. This result is proven by the F-test, which obtained a calculated F value of $156.427 > F_{table} 2.70$ with a significance value of $1.1 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_4 is accepted, in other words there is a simultaneously positive and significant influence between work discipline, compensation, motivation on the performance of employees.

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

PENDAHULUAN

Pada saat era globalisasi sekarang maka seluruh organisasi memiliki tuntutan agar mereka mampu mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) mereka untuk kemajuan organisasi. Hal tersebut tentunya merupakan tugas dari manajemen organisasi sehingga pihak manajemen wajib merencanakan dengan sistematis dan penuh kematangan serta dapat membuat rencana yang tepat guna dan tepat sasaran untuk dapat melakukan pengkoordinasian terhadap seluruh unsur-unsur organisasi. SDM dalam organisasi tersebut harus dibentuk sehingga menjadi pribadi pembelajar yakni individu-individu yang bersedia untuk terus melakukan proses belajar dan memberikan kerja keras yang dipenuhi oleh rasa semangat untuk memaksimalkan potensi kemanusiaannya (Sutrisno, 2016).

Semula SDM diterjemahkan dari kata "human resources", ada juga yang mempersepsikan sebagai "manpower" (tenaga kerja). Sebagian orang lainnya menyamakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia ini satu- satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Potensi yang ada pada SDM akan berpengaruh terhadap usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun majunya perkembangan teknologi dan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa dukungan SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Hendriyani, 2018). SDM dalam suatu organisasi tersebut sangatlah penting untuk dikelola dengan baik karena ia adalah aset pokok dan memiliki dampak yang sangat signifikan atas jalannya suatu organisasi. SDM merupakan unsur utama yang menentukan perkembangan organisasi atau lembaga. Sejatinya SDM tersebut adalah suatu modal dan pihak yang memegang peranan besar terhadap kesuksesan suatu organisasi dan sumber daya manusia tersebut dengan segala potensi dan peranannya terhadap kelangsungan suatu organisasi maka wajib diperhatikan oleh pimpinan (Abdullah, 2017).

SDM yang termasuk di dalamnya para karyawan adalah komponen utama pada suatu lembaga untuk dapat meraih apa yang telah menjadi tujuan lembaga tersebut. Lembaga tersebut tidak hanya sekedar mengharapkan memperoleh para karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan namun juga memiliki motivasi dan kerja keras untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tetapi kenyataannya tidak bisa dipungkiri bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki hal-hal tersebut sehingga bertentangan terhadap apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Permasalahan lainnya yaitu adanya tenaga kerja yang sebenarnya memiliki kapasitas dan keterampilan seperti yang diharapkan oleh organisasi namun ia tidak memiliki semangat kerja dan menjadikan kinerjanya menurun.

Kinerja dari para tenaga kerja tersebut adalah tingkat pencapaian dalam menjalankan tanggung jawab ataupun tugas pada waktu yang telah ditentukan. Motivasi dapat diartikan sebagai aspek pendukung untuk dapat meraih kinerja optimal dikarenakan adanya kondisi internal dalam pribadi individu yang mengarahkan perilaku individu tersebut untuk meraih suatu tujuan. Kompensasi adalah komponen sensitif dalam urusan pekerjaan dan menjadi hal yang sangat penting dalam melakukan pengelolaan terhadap SDM. Kompensasi dapat berupa uang tunai, maupun manfaat tidak langsung seperti halnya insentif dan juga manfaat para tenaga kerja sehingga mereka termotivasi untuk memberikan semangat kerja dan memiliki tingkat produktivitas yang kompeten. Apabila kompensasi tersebut dapat direncanakan dengan matang tentunya sangat mendukung tingkat produktivitas para tenaga kerja dan berbanding terbalik apabila aspek tersebut tidak diperhitungkan dengan mata maka tentunya terdapat kemungkinan besar para karyawan pergi dari organisasi tersebut dan organisasi akan mengalami kesulitan untuk melakukan penempatan ulang.

Kompensasi adalah unsur yang sangat kompleks karena mencakup banyak aspek di dalamnya seperti aspek logika, dasar kelayakan, hingga aspek emosional para karyawan. Tujuan dari pemberian kompensasi yaitu merangsang para karyawan sehingga mereka bersedia memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai produktivitas yang efektif dan efisien. Kompensasi juga merupakan tolak ukur terhadap tingkat kepuasan kinerja para karyawan karena kompensasi tersebut adalah imbalan yang diterima mereka atas apa yang telah mereka kerjakan. Pada konteks ini muncul

suatu problem di mana apakah sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu memaksimalkan kinerja dan berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan atau tidak. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh organisasi Penyedia Jasa Lainnya Perorang Pamdal Monas diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Terdapat hubungan erat antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Jika para karyawan tersebut merasakan kebahagiaan ketika menjalankan pekerjaannya maka para karyawan tersebut akan memiliki kedisiplinan dan begitupun sebaliknya jika para karyawan memiliki semangat kerja yang rendah akan berdampak dengan kinerja mereka yang memburuk dan tidak adanya kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaannya atau bahkan melakukan ketidak sopanan kepada pemimpin atasan (Moekijat, 2017). Seringkali para karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah hanya mengiyakan tugas dari atasannya namun tidak mengerjakan tugas yang diberikan tersebut dengan perasaan yang bahagia.

Kedisiplinan tersebut adalah representasi dari sejauh mana para karyawan memiliki pertanggung jawaban atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Kedisiplinan tersebut baik dalam segi waktu maupun mentaati peraturan organisasi tentunya berdampak dengan tercapainya efektivitas kinerja. Organisasi tentunya harus memiliki suatu regulasi sehingga dapat membimbing dan menjadi pedoman para karyawan ketika menjalankan tanggung jawabnya sebaik mungkin. Kesuksesan sebuah organisasi dapat pula ditinjau melalui kapasitasnya untuk mengoptimalkan kinerja organisasi yang bergantung terhadap kinerja karyawannya. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadikan Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Pamdal Monas juga wajib untuk mempertimbangkan aspek-aspek tersebut sehingga mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Pamdal Monas merupakan lembaga yang bergerak didalam bidang keamanan dibawah naungan Pemprov DKI Jakarta dan mempunyai

fungsi memberikan pelayanan untuk masyarakat yang berkunjung ke kawasan Monumen Nasional (Monas). Terdapat faktor-faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja para karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang semakin besar maka ketika melakukan tanggung jawabnya akan semakin kecil tingkat kesalahan yang diperbuat. Faktor lain yaitu adalah motivasi yang dapat menjadikan dorongan para pekerja dalam menjalankan tanggung jawabnya dan ketika faktor tersebut tidak terdapat dalam diri pekerja serta tidak adanya disiplin kerja maka kinerja dari para karyawan tersebut tidak akan optimal. Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Pamdal Monas menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan organisasi.

Dari kenyataan di atas maka pemberian motivasi dikatakan sangatlah penting dikarenakan tingkat kesuksesan suatu instansi sangat bergantung terhadap kinerja bersama dari para orang-orang di dalamnya. Maka dari itu sosok atasan wajib memiliki kemampuan untuk terus membentuk dan berusaha menghasilkan keadaan kondusif, memberikan atensi dan juga apresiasi atas prestasi kerja seluruh karyawan. Berikut adalah tabel data motivasi kerja pada PJLP Pamdal Monas pada tahun 2020 yang tertera pada tabel 1.

Tabel 1. Data motivasi kerja pada PJLP Pamdal Monas Tahun 2018-2020

No.	Pemberian Motivasi (Materil non Materil) Pada Tahun 2020	Keterangan
1.	Gaji sesuai UMR DKI Jakarta (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
2.	Jam istirahat sesuai surat kontrak (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
3.	Bonus tahunan (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
4.	Jaminan kesehatan/BPJS (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
5.	Kepastian masa kontrak kerja (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
6.	Supervisi (Kebutuhan Sosial)	Ada
7.	Kegiatan lomba antar rekan kerja (Kebutuhan Sosial)	Tidak Ada
8.	Kenaikan gaji, hanya karyawan tetap dan kontrak (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Ada
9.	Rasa saling menghargai antar rekan kerja (Kebutuhan Penghargaan)	Ada

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Dari tabel 1 tersebut bisa dijelaskan bahwa masih terdapat kebutuhan sosial, fisiologis dan penghargaan yang tidak dipenuhi pemerintah dan menjadikan para karyawan kurang memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaannya sehingga berdampak dengan kedisiplinan mereka. Para karyawan yang patuh dan taat terhadap regulasi instansi akan memiliki tingkat kedisiplinan yang besar dan dapat membuat keadaan organisasi menjadi kondusif dan berpengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan terkait regulasi perusahaan. Akan tetapi karyawan PJLP Pamdal Monas tidak seluruhnya menaati regulasi yang dibuat pemerintah tersebut.

Tabel 2. Sistem penilaian disiplin dan kinerja karyawan pada PJLP Pamdal Monas

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik sekali	90% – 100%
B = Baik	81% – 90%
C = Cukup	70% – 80%
D = Kurang	60% – 70%
E = Nihil	60% Kebawah

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Peneliti memakai hasil rekap pengevaluasian kinerja para karyawan guna mencari tahu penilaian kinerja dari para karyawan berdasarkan nilai rata-rata implementasi kinerja karyawan

dengan total 132 karyawan dari tahun 2018-2020. Berikut ini tabel 3 berisi data disiplin kerja yang ada pada PJLP Pamdal Monas pada tahun 2018-2020.

Kompensasi merupakan seluruh penghasilan baik berupa uang tunai, produk tertentu ataupun secara tidak langsung yang didapatkan para karyawan karena apa yang telah ia

Tabel 3. Data disiplin kerja di PJLP Pamdal Monas pada tahun 2018 – 2020

No.	Butir Indikator	Nilai		
		2018	2019	2020
1.	Kehadiran	81%	85%	65%
2.	Ketaatan pada peraturan kerja	86%	78%	68%
3.	Ketaatan pada standar kerja	82%	74%	70%
4.	Tingkat pengawasan tinggi	89%	79%	66%
5.	Bekerja etis	84%	75%	65%
Nilai rata-rata		86,8%	78,2%	66,8%

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Berdasarkan tabel 3 maka bisa ditinjau bahwasanya terdapat penurunan kedisiplinan dari para karyawan selama periode tiga tahun terakhir. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil suatu kesimpulan bahwa perusahaan belum maksimal dalam menciptakan kedisiplinan kerja. PJLP Pamdal Monas, para karyawannya memiliki kesamaan tujuan yakni meningkatkan kinerja untuk setiap tahunnya sehingga membutuhkan hasil kinerja yang memenuhi perolehannya. Berikut ini tabel dari data kinerja karyawan yang ada pada PJLP Pamdal Monas pada tahun 2018-2020.

kerjakan sekaligus sebagai imbalan dari suatu organisasi (Hasibuan, 2021). Wexley dan Yukl mengidentifikasi bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja para karyawan diantaranya yaitu motivasi dan kedisiplinan kerja.

Motivasi memiliki kontribusi besar atas kinerja karyawan karena karyawan akan memiliki dorongan dan arahan untuk menjalankan tugasnya optimal mungkin. Disiplin kerja juga dapat berdampak terhadap keoptimalan kinerja para karyawan karena mereka akan berupaya optimal mungkin dalam menjalankan pekerjaannya sesuai

Tabel 4. Data penilaian kinerja karyawan pada PJLP Pamdal Monas tahun 2018-2020

No.	Butir Indikator	Nilai		
		2018	2019	2020
1.	Efektivitas dan Efisiensi	86%	78%	70%
2.	Kualitas	77%	86%	74%
3.	Ketepatan Waktu	74%	88%	69%
4.	Produktivitas	85%	90%	76%
Nilai rata-rata		80,5%	85,5%	72,3%

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Berdasarkan tabel 4 maka bisa dimengerti bahwa kontribusi dari kinerja para karyawan menurun di tahun 2020 dengan hanya bernilai 72,3%. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil satu kesimpulan bahwa masih belum maksimalnya kinerja para karyawan di perusahaan tersebut.

dengan regulasi yang ada ataupun dengan waktu yang telah ditentukan (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa tingkat motivasi dan disiplin kerja yang makin tinggi yang dimiliki oleh para karyawan berdampak dengan meningkatnya kinerja para karyawan.

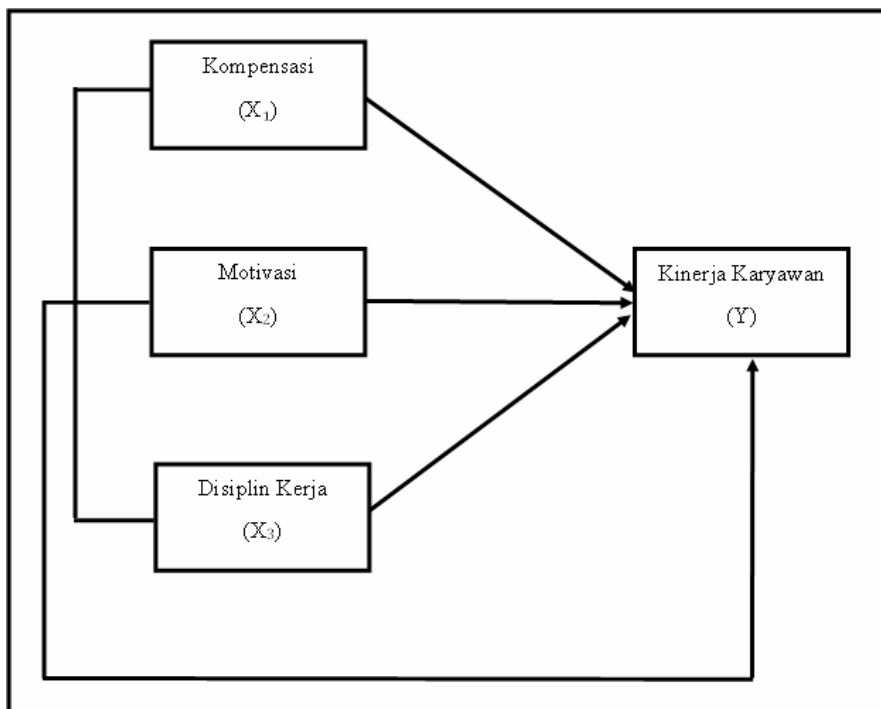
METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pamdal Monas, yang berlokasi di Jalan Silang Monas, Gambir, Jakarta Pusat. merupakan organisasi yang bergerak dibidang keamanan kantor pemerintahan. Penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai dengan April 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini memakai skala pengukuran guna mengukur variabel penelitian yaitu skala likert. Skala tersebut dapat dipakai guna melakukan pengukuran terhadap sikap, pendapatan, perspektif, terkait suatu peristiwa atau kejadian sosial (Sugiyono, 2017).

Pengumpulan data primer didapat melalui hasil survey lapangan dan pengisian kuesioner kepada beberapa karyawan PJLP Pamdal Monas.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang Pengamanan Dalam Monas yang berjumlah 132 orang. Dalam penelitian ini teknik yang pengambilan sampel adalah probabilitas sampling dengan jenis simple random sampling. Simple dikarenakan sampel diambil dari populasi secara acak dengan tidak mempertimbangkan kedudukan maupun tingkatan pada suatu populasi (Ferdinand, 2014). Berdasarkan rumus slovin yang digunakan dari 132 populasi yang ada didapatkan angka 99,25 yang dibulatkan menjadi 100 sampel.

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi variabel bebas adalah Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) seperti yang terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Operasional variabel adalah suatu definisi yang dinyatakan dalam kriteria dengan pengujian secara khusus. Definisi operasional memberikan rujukan empiris apa saja yang dapat ditemukan

di lapangan untuk menggambarkan secara tepat konsep yang dimaksud sehingga konsep tersebut dapat diamati dan diukur. Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen	Skala Ukur
			- Memenuhi kebutuhan	
		Gaji	- Meningkatkan semangat kerja	
			- Tepat waktu	
		Bonus	- Kesusaian pemberian bonus	
			- Sistem pemberian bonus	
			- Keamanan jaminan asuransi	
		Tunjangan	- Kelayakan tunjangan hari raya	
			- Kebutuhan jaminan hari tua	
		Kebutuhan Fisiologis	- Gaji	
			- Kondisi Sarana dan Prasarana	
			- Waktu Istirahat	
		Kebutuhan Rasa Aman	- Bonus	
			- Kepastian kontrak kerja	
			- Jaminan kesehatan	
		Kebutuhan Sosial	- Supervisi yang baik	
			- Lingkungan kerja	
			- Kenaikan gaji	
		Kebutuhan Penghargaan	- Rasa saling menghargai	

Ningsih, 2017; Paryanti & Mardiana, 2021)

Kehadiran

Ketaatan pada
peraturan kerja

Ketaatan pada
standar kerja

Bekerja etis

Tingkat
kewaspadaan tinggi

- | | |
|---------------------------|--|
| Efektivitas dan efisiensi | <ul style="list-style-type: none"> - Kerjasama Tim - Cara kerja - Pengolahan waktu - Pengetahuan dan kemampuan |
| Kualitas | <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas karyawan - Ketelitian dan kerapihan - Ketepatan hasil kerja |
| Ketepatan waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Bekerja cepat - Target kerja - Absensi |
| Produktivitas | <ul style="list-style-type: none"> - Etika kerja |

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan data mengenai profil responden berdasarkan umur 19- 24 tahun yaitu 22 responden dengan persentase 22%, Umur 25-32 tahun sejumlah 28 responden atau 28%, umur 33-38 tahun sejumlah 20 responden atau 20%, umur 39-44 tahun sejumlah 18 responden atau 18% dan umur >45 tahun sejumlah 12 responden atau 12%. Dari data tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya mayoritas karyawan berusia 25 tahun sampai dengan 32 tahun. Dengan jenis kelamin pria sejumlah 88 responden atau 88%, dan perempuan sejumlah 12 responden atau 12%. Tingkat pendidikan akhir karyawan ditingkat SMA/SMK

85 responden atau 85%, D3 6 responden atau 6%, S1 9 responden atau 9%. Berdasarkan lama bekerja sebanyak 1-2 tahun sejumlah 15 responden atau 15%, 2-5 tahun sejumlah 25 responden atau 25%, dan >5 tahun sejumlah 60 responden atau 60%.

Pada penelitian ini maka uji validitas dilakukan melalui pengkorelasi skor daftar pertanyaan dengan jumlah keseluruhan nilai konstruk melalui pearson correlation dan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5% di mana nilai df sebesar 98 ($df = 100 - 2$) di dapat nilai r tabel sebesar 0,196 pada semua pernyataan dan signifikan < 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian yang

digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas diajukan melalui teknik Alpha di mana hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 6.

Pengujian Normalitas bertujuan mencari tahu apakah variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 7.

Berdasarkan tabel 7 di atas hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Tolak Ukur	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,753	0,6	Reliable
Motivasi (X2)	0,715	0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,670	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,717	0,6	Reliable

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Dari 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach pada variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai > 0,6, maka dapat dikatakan bahwa data reliable. Sehingga dapat dikatakan semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliable dan layak digunakan sebagai alat ukur.

pada penelitian ini bahwa pada kolom asymp. Sig (2-tailed) untuk uji dua sisi yaitu 0,200 atau probabilitas diatas 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

Peneliti memakai analisis regresi linier berganda guna menerangkan terkait kapasitas dari arah kontribusi variabel bebas atas variabel terikat menggunakan software SPSS 24.

Tabel 7. Hasil uji normalitas

	Unstandardized Residual
N	100
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.32248854
Absolute	.113
Positive	.113
Negative	.078
Test Statistic	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Tabel 8. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	-.614	2.005		-.306	.760
X1	.425	.077	.404	5.510	.000
X2	.273	.064	.289	4.290	.000
X3	.324	.067	.313	4.826	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Berdasarkan pada tabel 8 hasil pengujian analisis regresi linier berganda di atas maka penulis membuat suatu formulasi regresi yaitu:

$$Y = -0,614 + 0,425 X1 + 0,273 X2 + 0,324 X3 + e$$

Berdasarkan formulasi di atas hasil persamaan regresinya menjelaskan bahwasanya:

1. Nilai konstanta (α) sebesar -0,614 artinya apabila variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja nilainya adalah nol (0) atau variabel-variabel tersebut diabaikan maka kinerja karyawan yang diperoleh adalah sebesar -0,614.
2. Koefisien regresi linier berganda kompensasi (X1) sebesar 0,614 satu satuan artinya, jika kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas meningkat.
3. Koefisien regresi linier berganda motivasi (X2) sebesar 0,273 satu satuan artinya, jika motivasi

meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas meningkat.

4. Koefisien regresi linier berganda disiplin kerja (X3) sebesar 0,324 satu satuan artinya, jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas meningkat.

Uji Parsial bertujuan guna menjelaskan sejauh mana kontribusi dari variabel bebas secara parsial atau individual atas variabel terikat. Keputusan diambil menggunakan kriteria tertentu melalui perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang didapat < nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 ($\alpha=5\%$) Berikut adalah hasil pengujian uji t yang diolah dengan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 8. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	-.614	2.005		-.306	.760
X1	.425	.077	.404	5.510	.000
X2	.273	.064	.289	4.290	.000
X3	.324	.067	.313	4.826	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Dari tabel 9 di atas berdasarkan derajat bebasnya (df) dengan ketentuan $dk = n - k = 100 - 4 = 96$ dengan taraf signifikansi pengujiannya yaitu 5% atau 0,05 dan uji dua arahnya diperoleh dari ttabel yaitu 1,984. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji simultan (F) bertujuan guna mencari tahu apakah variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh atas variabel terikat. Pada penelitian ini maka nilai Sig 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil uji memakai tingkat signifikansi 0,05 sebagaimana pada tabel 10.

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diperoleh nilai Fhitung sebesar 156,427 dan Ftabel 2,70. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($156,427 > 2,70$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas.

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besar kecilnya persentase variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas, maka dapat dicari nilai R^2 . Semakin tinggi nilai Adjust R square maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Berikut dibawah ini adalah hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yang diolah dengan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 10. Hasil pengolahan data pengujian F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	846.411	3	282.137	156.427	.000 ^b
Residual	173.149	96	1.804		
Total	1019.560	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Tabel 11. Hasil uji koefisien detreminasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.825	1.34299	2.480

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,911 atau 91% yang berarti menunjukkan hubungan korelasi yang kuat antara variabel bebas (X1, X2, X3) dengan variabel terikat (Y). Sedangkan besarnya R square adalah 0,830 atau 83% artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja menentukan 83% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 17% (100%-83%) dipengaruhi oleh yang tidak diteliti. Makin kecil nilai Std. Error of the Estimate (SEE) akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel terikat (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji signifikansi dan regresi linier terlihat bahwa hasil regresi linier Kinerja Karyawan = $-0,614 + 0,425 \text{ Kompensasi} + 0,273 \text{ Motivasi} + 0,324 \text{ Disiplin kerja}$, sangat positif signifikan dan linier, dari hasil pengujian tersebut koefisien regresi pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,425. Dan diperoleh nilai thitung pada variabel kompensasi = 5,510 maka diperoleh thitung > ttabel atau (5,510 > 1,984) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kesimpulannya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika kompensasi yang diberikan sesuai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anwar, 2017).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji signifikansi dan regresi linier dapat disimpulkan bahwa regresi linier Kinerja Karyawan = $-0,614 + 0,425 \text{ Kompensasi} + 0,273 \text{ Motivasi} + 0,324 \text{ Disiplin kerja}$, sangat positif signifikan dan linier, dari hasil pengujian tersebut koefisien regresi pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,273. Dan diperoleh nilai thitung pada variabel motivasi = 4,290 dengan thitung > ttabel (4,290 > 1,984) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika motivasi karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Santoso et al., 2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan regresi linier dapat disimpulkan bahwa hasil regresi linier Kinerja Karyawan = $-0,614 + 0,425 \text{ Kompensasi} + 0,273 \text{ Motivasi} + 0,324 \text{ Disiplin kerja}$, sangat positif signifikan dan linier dari hasil pengujian tersebut koefisien regresi pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,324. Dan diperoleh nilai thitung pada variabel disiplin kerja = 4,826 dengan thitung > ttabel (4,826 > 1,984) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika disiplin karyawan meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Syafrina, 2017).

Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan regresi linier dapat disimpulkan bahwa hasil regresi linier Kinerja Karyawan = $-0,614 + 0,425 \text{ Kompensasi} + 0,273 \text{ Motivasi} + 0,324 \text{ Disiplin kerja}$, sangat positif signifikan dan linier. Dan diperoleh nilai Fhitung sebesar 156,427 dan Ftabel 2,70. Dengan demikian Fhitung > Ftabel (156,427 > 2,70) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Dimana artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sehingga jika kompensasi, motivasi dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Penelitian ini sesuai

dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ekhsan, 2019).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,510 > 1,984$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya semakin kompensasi yang diberikan terpenuhi maka semakin baik kinerja karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. Sedangkan untuk variabel motivasi didapatkan hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,290 > 1,984$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya semakin bertambahnya motivasi maka semakin baik kinerja karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas.

Untuk variabel disiplin kerja didapatkan hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,826 > 1,984$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji F didapatkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($156,427 > 2,70$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Ucapan terima kasih dan penghargaan peneliti sampaikan kepada Kepala LPPM, Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ketua Program Studi Manajemen Universitas MH Thamrin Jakarta serta Pimpinan dan karyawan PJLP Pamdal Monas atas bantuan dan dukungannya sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan dapat dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51, 1–14.
- Anwar, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang-Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(3), 31–36.
- Arif, M., Lesmana, M. T., & Maulana, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistic. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Ferdinand, A. T. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (Edisi Ke-2)*. Semarang: Badan Penerbi Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. . M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendriyani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya. *Jurnal Kompleksitas*, 7(1), 39–50.
- Irnawati, J., Fahmi, M., & Farisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero). *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Moehariono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moekijat. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja Edisi Revisi*. Bandung : Pionir Jaya.
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 459–471.
- Paryanti, A. B., & Mardiana, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek.

- Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 66–75.
- Prasetyani, D., Akbar, I. R., & Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90.
- Putri, F. N., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3640–3648.
- Santoso, A., Arisanti, K. D., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*, 8(4), 1–12.



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

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 6, No. 1, Maret 2023 (46 - 58)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan

Haifa Khairunnisa

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

Syamruddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01343@unpam.ac.id (korespondensi)

Abstrak

Tujuan penelitian ini guna mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis yakni berupa uji t dan uji F. Berdasarkan analisis yang dilakukan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,4%. Selanjutnya dalam pengujian hipotesis yang dilakukan didapatkan thitung > ttabel yaitu 5,491 > 1,667. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. Selanjutnya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4%. Adapun uji hipotesis yang dilakukan yaitu diperoleh thitung > ttabel yakni 5,095 > 1,667. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. Sedangkan uji hipotesis yang dilakukan secara simultan, diperoleh adanya pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun koefisien determinasi sebesar 33,1%. Sedangkan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Dalam uji hipotesis diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu 15,862 > 3,14. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Stokeswood Retail, South Jakarta. The method used in this research is a quantitative descriptive method. While the data analysis in this study is simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing in the form of the t test and F test. Based on the analysis carried out there is an influence between work motivation on employee performance of 51.4%. Furthermore, in the hypothesis testing carried out, it was obtained tcount > ttable,

namely $5.491 > 1.667$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a positive influence between work motivation on employee performance at PT Stokeswood Retail, South Jakarta. Furthermore, work discipline has an influence on employee performance by 53.4%. The hypothesis test was carried out, namely $t_{count} > t_{table}$, namely $5.095 > 1.667$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted. This means that there is a positive influence between work discipline on employee performance at PT Stokeswood Retail, South Jakarta. While the hypothesis testing is done simultaneously, it is obtained that there is an influence between work motivation and work discipline on employee performance. The coefficient of determination is 33.1%. While the remaining 66.9% is influenced by other factors. In the hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$, namely $15.862 > 3.14$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is an influence between work motivation and work discipline on employee performance at PT Stokeswood Retail, South Jakarta.

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

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan bisnis semakin kompetitif sehingga mengharuskan perusahaan agar memiliki daya saing. Dengan demikian akan mampu lebih unggul dibanding para pesaingnya. Persaingan disebabkan oleh dinamika lingkungan usaha yang menuntut perusahaan lebih proaktif. Terutama dalam menghadapi perubahan akan kebutuhan, keinginan, dan karakteristik pasar yang menuntut nilai yang merupakan fungsi dari manfaat dan biaya dalam setiap penawaran perusahaan ke pasar.

Salah satu cara untuk memperkuat perusahaan yaitu dengan cara membuat strategi yang baik. Misalnya, dengan menjual waralaba ke investor-investor yang berminat untuk menjadi mitra perusahaan. Tujuan perusahaan menjual waralaba selain untuk memperkuat mereknya, juga melakukan ekspansi usaha tanpa menggunakan modal dari perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian akan memberikan peluang bagi investor untuk menanamkan modalnya dengan membeli merek dagang perusahaan. Tujuannya agar ada kepastian usaha yang lebih menjanjikan apabila membuka usaha dengan merek yang sudah lebih dahulu dikenal masyarakat. Selain itu investor tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melakukan penelitian dan pengembangan untuk usaha baru.

Seperti halnya yang dilakukan oleh PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. Perusahaan yang berdiri pada 2005 ini merupakan bergerak dalam bisnis coffee shop yang didirikan oleh Hendra Tjahyawati. PT Stokeswood Retail

membeli waralaba dari PT Indentitama Dhatatanggung yang memegang lisensi Saint Cinnamon dari Kanada.

Pada awalnya PT Indentitama Dhatatanggung menawarkan tiga jenis waralaba yaitu waralaba dengan membuka gerai di dalam mall dan cafe roti maupun jenis kios berukuran kecil. Sebagai sub waralaba PT Stokeswood Retail akhirnya memilih café and restaurant sebagai langkah awal kerjasamanya dengan PT Indentitama Dhatatanggung.

Saint Cinnamon sendiri merupakan perusahaan bisnis waralaba coffee shop yang besar di mana memiliki 300 outlet independen. Bisnis ini tersebar di berbagai negara seperti Filipina, Thailand, Singapura, Taiwan, Malaysia, Korea, Brunei, China, Amerika, Mexico, Israel, dan Timur Tengah, termasuk Indonesia. Ketika PT Stokeswood Retail membeli lisensinya dari PT Indentitama Dhatatanggung selaku pemegang tunggal merek Saint Cinnamon di Indonesia, perusahaan yakin dapat sukses dalam menjalankan bisnis coffee shop ini.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT Stokeswood Retail harus didukung pula oleh karyawan yang memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik. Dengan demikian kinerja karyawan akan semakin terus meningkat. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan akan terus mengalami kemajuan.

Kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail masih kurang maksimal. Hal itu terlihat dari kualitas kerja di mana dalam mengerjakan pekerjaan beberapa karyawan masih kurang

memperhitungkan pekerjaan dengan kecermatan dan ketelitian. Kemudian dari aspek kuantitas kerja terlihat bahwa karyawan belum memaksimalkan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedang dari sisi tanggung jawab, tampak masih adanya beberapa karyawan yang tidak fokus menyelesaikan tugas pekerjaan ketika atasan sedang tidak ada di perusahaan.

Selanjutnya, dari sisi kerja sama, terlihat bahwa dalam setiap kesempatan yang ada, beberapa karyawan tidak memberikan ide/gagasan bagi kemajuan organisasi. Sedangkan dari aspek inisiatif yaitu kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Menurut Gary (2016), motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Abid dan Abdul Rahman Safih (2021), yang menyatakan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Idrus, Hakim, dan Kamaruddin (2021), mengemukakan, motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal senada diungkapkan oleh Fitrianto (2020), di mana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dan terkait. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary (2018), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Alfian dan Afrial (2020), yang menghasilkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja

karyawan sangat terkait karena akan diketahui pengaruh yang sangat kuat di antara kedua variable. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini, Kristiawan, dan Eddy (2020), di mana disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novi Nur Barokah dan Jontro Simanjuntak (2020), menjelaskan bahwa dari hasil uji F menunjukkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), menjelaskan bahwa secara simultan adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama diteliti oleh Hustia (2020), di mana secara bersama-sama diketahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Afandi (2018), menjelaskan bahwa: “motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak dan pemicu untuk tetap terus berusaha.” Adapun indikator motivasi kerja terdiri dari: “(1) balas jasa, (2) kondisi kerja, (3) fasilitas kerja, (4) prestasi kerja, dan (5) pengakuan dari atasan.”

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2014), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja yaitu

(1) taat terhadap aturan waktu, (2) taat terhadap peraturan perusahaan, (3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Mangkunegara (2015) mengatakan, “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Adapun indikator kinerja karyawan meliputi: “(1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) tanggung jawab, (4) kerja sama, dan (5) inisiatif.”

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Roni Fadli, Hasanudin Hasanudin (2020), menyatakan bahwa tingkat hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dirgahayu Erri, Ashri Nur Fajrin (2018), menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Bachtiar Arifudin Husain (2018) menyatakan: “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.” Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Bachtiar Arifudin Husain (2018) menyatakan: “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

METODE

Metode dalam penelitian adalah deskriptif

kuantitatif. Sugiyono (2017), mengemukakan: “penelitian kuantitatif merupakan 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, dan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Selanjutnya Sugiyono (2017), berpendapat bahwa: “dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh. Adapun kegiatan dalam analisis data yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Stokeswood Retail tahun 2021 yang berjumlah 67 karyawan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Sugiyono bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yang subjeknya tidak mencapai 100 orang maka akan lebih baik jika diambil semua. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Stokeswood Retail tahun 2021 yang berjumlah 67 karyawan.

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono

(2017), metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Teknik pengumpulan data antara lain dengan cara pengambilan data primer yang dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kemudian dengan cara pengambilan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data historis sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan hal lain yang menunjang materi penulisan.

Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Kemudian pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F.

HASIL

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan

untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara variable motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linier sederhana dihitung menggunakan SPSS versi 25. Hasilnya seperti pada Tabel 1.

Dari perhitungan tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 18,375 + 0,525X_1$$

Di mana:

X₁ : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Jika nilai X : 0 akan diperoleh Y = 18,375

Hal ini berarti nilai (a) atau konstanta sebesar 18,375, di mana nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X₁) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,375.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,525 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh searah. Artinya, apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,525 satuan.

Tabel 1. Hasil regresi linier sederhana variabel motivasi kerja (X1)

	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	18.375	4.214		4.360	.000
Motivasi Kerja	.525	.096	.592	.5.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 2. Hasil regresi linier sederhana variabel disiplin kerja (X2)

Model	Coefficients ^b				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	12.930	6.060		2.134	.037
Motivasi Kerja	.708	.139	.534	5.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Sesuai dengan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana: Adapun rumus persamaan regresi kinier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 12,930 + 0,708X_2$$

Di mana:

X_2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Jika nilai X : 0 akan diperoleh Y = 12,930

Hal ini berarti nilai (a) atau konstanta sebesar 12,930, di mana nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,930.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,708 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh searah. Hal ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,708 satuan.

Berdasarkan tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: Rumus persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 15,971 + 0,145X_1 + 0,788X_2$$

Di mana:

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Jika nilai X : 0 akan diperoleh Y = 15,971

Hal ini berarti nilai (a) atau konstanta sebesar 15,971. Nilai ini menunjukkan saat motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,971.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,145 (positif), yang menunjukkan pengaruh searah. Artinya, apabila motivasi kerja dan disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,788 satuan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun uji regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Dalam penelitian ini X_1 adalah motivasi kerja, X_2 adalah disiplin kerja, dan Y adalah kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25 seperti pada tabel 4.

Tabel 3. Hasil pengolahan regresi linier sederhana variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	15.971	6.082		2.626	.011
Motivasi Kerja	.145	.069	.223	2.100	.040
Disiplin Kerja	.788	.141	.594	5.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 4. Hasil pengolahan regresi berganda variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	15.971	6.082		2.626	.011
Motivasi Kerja	.145	.069	.223	2.100	.040
Disiplin Kerja	.788	.141	.594	5.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Sesuai dengan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus: $Y = a$

$$+ + \beta_1 X_1 + + \beta_2 X_2 \text{ sehingga hasilny } Y = 15,971 + 0,145X_1 + 0,788X_2.$$

Dengan demikian disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 15,971 menyatakan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,971.

Koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X1) = 0,145, yang berarti setiap penambahan 1 (Satu) poin variabel motivasi kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,145 kali.

Koefisien korelasi variabel disiplin kerja (X2) yaitu 0,788. Hal ini berarti setiap penambahan 1 (Satu) poin variabel disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,788 kali.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk

mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi memberikan arti bahwa kemampuan variable independent dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas.

Menurut Sugiyono (2016), nilai yang mendekati suatu variable independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk diprediksi variable dependen. Dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel summary^b dan adjusted R square. Kriteria pada tabel menganalisis koefisien determinasi:

- Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variable X1 dan X2 (bebas) dengan variable Y (terikat).
- Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

Adapun hasil koefisien determinasi seperti pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil analisis koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.514 ^a	.264	.251	5.108	2.148

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2021.

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,264. Maka dengan demikian diperoleh kesimpulan variable motivasi kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 26,4%.

Hasil olah data koefisien determinasi secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji parsial)

Dalam menguji pengaruh variable motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan menggunakan uji statistic t (uji parsial). Selanjutnya dalam penelitian digunakan kriteria signifikan sebesar 5% (0,05), sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil analisis koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.534 ^a	.285	.274	3.344	1.853

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2021.

Dari tabel di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,285. Oleh karena itu dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,5%.

Hasil analisis koefisien determinasi antara variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagaimana pada tabel 7.

1. Apabila probability signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Apabila probability signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Untuk menentukan besarnya dicari dengan menggunakan rumus:

T tabel : $t_{\alpha,df}$ (tarif alpha x degree of freedom) α = tarif nyata 5%. Df : (n-3), maka diperoleh (67-3) 64.
t tabel : 1.667.

Tabel 7. Hasil analisis koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.576 ^a	.331	.331	3.260	1.751

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2021.

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,331. Dapat disimpulkan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho : $\beta = 0$ diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ha : $\beta \neq 0$ diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil olah data menggunakan program SPSS versi 25 seperti pada table 8.

Tabel 8. Hasil Uji t variabel motivasi kerja (X1)

	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	18.375	4.214		4.360	.000
Motivasi Kerja	.525	.096	.592	.5.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,491 > 1,667) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005. Sehingga disimpulkan H1 diterima atau variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho : $\beta = 0$ diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ha : $\beta \neq 0$ diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil olah data dengan menggunakan program SPSS versi 25 seperti pada table 9.

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,095 > 1,667) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima atau variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Uji simultan)

Untuk menguji pengaruh variable motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan).

Untuk melihat pengaruhnya maka digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) sebagai berikut:

1. Apabila F hitung < F tabel : berarti Ho diterima dan Ha ditolak ($\alpha = 5\%$).
2. Jika F hitung > F tabel : berarti Ho ditolak dan Ha diterima ($\alpha = 5\%$).

Sedangkan untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan: α taraf nyata 5% df = (n- k-1), maka diperoleh (67-2-1) = 64, jadi = 3,14.

Hasil olah data uji F menggunakan program SPSS versi 25 sebagaimana table 10.

Tabel 9. Hasil uji t variabel disiplin kerja (X2)

Model	Coefficients ^b				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	12.930	6.060		2.134	.037
Motivasi Kerja	.708	.139	.534	5.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 10. Hasil pengolahan data pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.106	2	168.553	15.862	.000 ^b
	Residual	680.058	64	10.626		
	Total	1017.164	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Contant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS, 2021.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial H1 diterima. Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apabila semakin baik tingkat motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hipotesis membuktikan motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji t variabel motivasi kerja (X1) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, di mana t hitung > t tabel ($5,491 > 1,667$) dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan adanya angka signifikan dan positif berarti jika motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Hasil di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roni Fadli, Hasanudin Hasanudin (2020), Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang ISSN: 2598- 9502, Vol 4, No 1, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. Dari hasil penelitian diketahui nilai korelasi sebesar 0,649. Hal ini berarti tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,421 yang artinya variabel motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1%. Sementara itu sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung sebesar $5,906 > t$ tabel 201 dengan Sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian ada pengaruh

antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara parsial H2 diterima. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian semakin baik tingkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hipotesis membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t tabel diperoleh t hitung > t tabel ($5,095 > 1,667$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$. H1 ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Hasil di atas didukung pula oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Bachtiar Arifudin Husain (2018), Jurnal Disrupsi Bisnis ISSN 2621 – 797x, Vol. 1, No. 1, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel ($12,329 > 1,984$). Hal ini konsisten dengan nilai probability signifikan < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh

motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Dari analisis koefisien korelasi sebesar 0,576 atau 57,6%, dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sedang yaitu sebesar 57,6% . Sisanya 42,4% dipengaruhi faktor yang lain. Diperoleh hasil $F_{hitung} = 15,862 > 3,14$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak H_3 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Bachtiar Arifudin Husain (2018), Jurnal Ekonomi Efektif ISSN: 2622 – 8882, Vol. 1, No. 1, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,141 > 2,005$. Koefisien korelasi sebesar 0.807 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun kontribusi R^2 (R Square) sebesar 65,2%.

Selanjutnya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,862 > 3,14$. Adapun nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,331. Dengan demikian, dapat disimpulkan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,514. Hal ini berarti memiliki pengaruh sedang dengan koefisien determinasi sebesar 26,4%. Dalam uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,491 > 1,667$). Hal ini diperkuat dengan probability signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,534. Hal ini berarti memiliki pengaruh sedang dengan koefisien determinasi sebesar 28,5%. Dalam uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,095 > 1,667$). Hal ini diperkuat dengan probability signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,971 + 0,145X_1 + 0,788X_2$. Adapun nilai korelasi diperoleh sebesar 0,576. Hal ini berarti variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($15,862 > 3,14$). Hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, terutama manajemen perusahaan dan responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015). "Sumber Kerangka Berfikir Kinerja". Jakarta: Gramedia. Abid, M., & Safih, A. R. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

- KARYAWAN PADA PT. PUTRAMULIA TELECOMMUNICATION S E L A M A MEMBERLAKUKAN WFH (WROK FROM HOME). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- Afandi, Pandi. (2018). "Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator". Pekanbaru: Zanafa Publish ing.
- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91-98.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Barokah, N. N., & Simanjuntak, J. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEC INDONESIA. *Jurnal Akrab Juara*, 5(3), 251- 263.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Dessler, Gary. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Jenius: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 70-79.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management (Just-Me)*, 2(2), 46-52.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Nurchahya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia bag. Surakarta. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Rialmi, Z., Fajrin, L. A., & Syamruddin, S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 3(2), 170-183.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Sahanggihamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA; DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1).
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS*, 7(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Veithzal Rivai. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

CALL FOR PAPERS

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

Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, diterbitkan oleh Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM). Terbit sebanyak dua kali dalam setahun (Maret dan September). Tujuan Jurnal MADANI yaitu 1) untuk mengembangkan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora, 2) menjadi media dokumentasi pemikiran yang berbasis ilmu pengetahuan, teknik, dan humaniora. Ketentuan cakupan konten dalam Jurnal Madani adalah pengembangan hasil pemikiran ide-ide maupun hasil kajian ilmiah dengan tujuan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora. Selain itu keberadaan jurnal ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peningkatan kompetensi dosen dan juga sebagai alternatif bagi masyarakat umum dalam mempublikasikan hasil-hasil karyanya. Kami mengundang segenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya guna dimuat di **Jurnal MADANI**. Edisi berikutnya Vol. 6, No. 2, akan terbit pada September 2023. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional, Nomor 148/M/KPT/2020 tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2020 per tanggal 3 Agustus 2020, Alhamdulillah **Jurnal MADANI** naik peringkat menjadi **SINTA 4**.

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN:

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



KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

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

Alamat Redaksi:

Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora
Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

Jalan Kiwi IV No. 7 Griya Pamulang Estate, Pamulang Timur,
Tangerang Selatan, Banten 15417, Indonesia

Website: www.jurnalmadani.org

E-mail: jurnalmadani@lkd-pm.com

Telp./Faks.: 021-74771224

Hotline Chat: +62 859-6040-1451

