

Pengaruh Kelengkapan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Toko Retail Mutiara Jaya

Wandi Nur Ikhsan¹, Eko Junianto²

^{1,2}ITB Master

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 19, 2024

Revised Oktober 25, 2024

Accepted Oktober 29, 2024

Available online 29 Oktober, 2024

Kata Kunci:

Kelengkapan Produk, Keputusan Pembelian

Keywords:

Product Completeness, Purchase Decision



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Toko Retail Mutiara Jaya Pekanbaru, responden dari penelitian ini adalah sebanyak 96 orang, digenapkan menjadi 100 responden, dimana yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah pelanggan Toko Retail Mutiara Jaya Pekanbaru. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kelengkapan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Toko Retail Mutiara Jaya dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} (4,854) > t_{tabel} (1,98447)$ dengan $sig\ 0,000 < sig\ 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan pada Kelengkapan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Toko Retail Mutiara Jaya. Serta pengaruh variabel Kelengkapan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 19,4 persen, sedangkan sisanya sebesar 80,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel Kelengkapan Produk mempengaruhi variabel Keputusan Pembelian Konsumen pada Pada Toko Retail Mutiara Jaya Pekanbaru. dll.

ABSTRACT

This study was conducted at the Mutiara Jaya Pekanbaru Retail Store, the respondents of this study were 96 people, rounded up to 100 respondents, where the sample of this study was customers of the Mutiara Jaya Pekanbaru Retail Store. The purpose of this study was to determine the Effect of Product Completeness on Consumer Purchasing Decisions at the Mutiara Jaya Retail Store with the results of the hypothesis test showing that $t\ count\ (4.854) > t\ table\ (1.98447)$ with $sig\ 0.000 < sig\ 0.05$, so it can be concluded that in this study there is a significant influence on Product Completeness on Consumer Purchasing Decisions at the Mutiara Jaya Retail Store. And the influence of the Product Completeness variable on Consumer Purchasing Decisions can be seen from the coefficient of determination (R^2) value of 19.4 percent, while the remaining 80.6 percent is influenced by other variables not examined in this study. The conclusion of this study is that the Product Completeness variable affects the Consumer Purchasing Decision variable at the Mutiara Jaya Pekanbaru Retail Store. etc.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan birokrasi yang begitu pesat pada saat ini memacu setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mampu bersaing dan inovatif guna menjaga kesinambungan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Dalam meraih kesuksesan wajib membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan organisasi sumber daya manusia yang handal, profesional dan berkompetensi. Hal itu dimaksudkan agar sumber daya manusia yang ada dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja keras secara kuantitas yang di capai dan di peroleh oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Sehingga tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki individual secara efisien dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Karyawan sebagai suatu sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya pada suatu perusahaan. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dimana seorang karyawan taat terhadap peraturan yang telah di sepakati dua pihak atasan dan bawahan.

*Corresponding author

Email: wandinurikhsan@institutmaster.ac.id¹, ekojunianto@gmail.com²

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Penelitian ini dilakukan karna adanya penemuan fenomena-fenomena seperti waktu speed of service (sos) yang bertambah, layar monitor orderan masuk penuh dan berwarna merah (melebihi Batas waktu yang telah ditentukan), yang menimbulkan sebuah dugaan permasalahan karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, waktu dan kecepatan dalam penyajian produk (SOP) yang tidak sesuai. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193). Adapun permasalahan lainnya salah satunya adalah kinerja yang dimiliki karyawan cenderung menurun. Hal ini dapat diketahui dari perilaku karyawan yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, seperti bermalas-malasan, datang terlambat, dan tidak mematuhi perintah. Akibat dari timbulnya kurang disiplin, dalam bekerja sehingga berimbas pada tugas yang diberikan menjadi kurang maksimal.

Tabel 1. Daftar Absensi Ketidak Hadiran PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru pada Tahun 2022

No	Bulan	Store Panam		Store LW		Store Sudirman		Jumlah Karyawan
		Masuk	Tidak Masuk	Masuk	Tidak Masuk	Masuk	Tidak Masuk	
1	Januari	25	1	19	1	-		46
2	Februari	21	5	17	2	-		46
3	Maret	22	4	16	4	-		46
4	April	22	4	16	4	-		46
5	Mei	24	2	18	2	-		46
6	Juni	22	4	15	5	-		46
7	Juli	18	8	17	3	-		46
8	Agustus	21	5	17	3	-		46
9	September	21	5	18	2	-		46
10	Oktober	22	4	17	3	29	-	75
11	November	20	6	17	3	27	2	75
12	Desember	23	3	17	3	28	1	75
Jumlah		261	51	204	29	84	3	75

Sumber: PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1, diatas bahwa terdapat data absensi karyawan pada PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru, terdapat 3 toko yaitu toko Jl.HR Soebrantas, Panam, toko Mall Living Word dan toko Jl. Sudirman, dapat kita lihat pada store sudirman dimulai pada bulan oktober, dan pada bulan januari 2022 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir di bulan januari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk, pada bulan februari tingkat ke tidak hadiran bertambah 5 orang pada store panam dan 2 orang pada store LW, dan pada bulan april dan maret terdapat persamaan tingkat ketidak hadiran berjumlah 4 orang pada masing masing store, dan sama dengan bulan mei dan desember diperoleh tingkat ketidak hadir 2 orang pada masing store, diperoleh tingkat yang tidak masuk paling banyak pada bulan juli dengan jumlah mencapai 8 orang di store panam, dan diperoleh tingkat yang tidak masuk paling banyak pada store LW di bulan juni dengan jumlah 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan oktober dengan jumlah 0 orang terdapat pada store sudirman, dan jumlah pertahun yang paling banyak tidak masuk pada store panam berjumlah 51 orang dan pada store LW berjumlah 29 orang, dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya peran karyawan, keberhasilan didalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran karyawan. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar

karyawannya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai ilustrasi berikut di sajikan data jumlah Karyawan pada PT. Sari Burger King cabang Pekanbaru :

Tabel 2. Jumlah karyawan PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru.

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	RestaurantGeneralManager	2
2	AssistantManager1	1
3	AssistantManager2	2
4	AssistantManager3	10
5	Leader	6
6	Crew	59
Jumlah		75

Sumber: PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2. diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2022-2023 jumlah karyawan PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru dari toko Panam, toko Sudirman dan Mall Living Word 75 orang. Dari data diatas dapat dilihat jabatan yang paling banyak adalah Crew, jumlah semua PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru 75 orang. Bahwa pengangkatan jabatan tersebut belum mengarah pada jabatan dan fungsi tertentu. Oleh sebab itu peneliti jadikan sampel dalam peneliti ini sebanyak 75 orang termasuk Menejer MT, Leader dan Crew. seluruh karyawan tersebut dapat melakukan rotasi shift apabila dibutuhkan disetiap toko. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Hasibuan, (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan peranan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat. Sedangkan Menurut Dessler, (2017:6) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Istilah disiplin (discipline) dapat diartikan sebagai tertib, taat atau mengedalikan tingkah laku, penguasaan diri (kendali diri). Disiplin juga dimaknai sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi. Disiplin dalam organisasi bersifat preventif dan korektif. Disiplin preventif tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap karyawan diusahakan pencegahan dan jangan sampai pegawai berperilaku negatif. Disiplin korektif

adalah jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, maka kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) "disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi." Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) "mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya." Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Siagian dalam Sutrisno (2011:86) dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementassra karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2011:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerja dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Bagi Beach dalam Sutrisno (2011:87), "disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan". Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan atau perintah yang telah ditetapkan dalam perusahaan untuk menggerakkan karyawan atau pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing tanpa ada unsur pemaksaan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:365) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- d. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama karyawan.

Indikator Disiplin Kinerja

Menurut Hasibuan (2020: 43) terdapat beberapa indikator disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas sertacukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan pekerjaanyang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agarbisa bekerja sungguh-sungguh disiplin dalam pekerjaannya. Akan tetapi jika pekerjaan diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan terhadap menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh parabawahannya.
3. Balas jasa

Balas jasa ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani lebih tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan itu menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja juga bisa berdampak pada lingkungan yang bisa mempengaruhi citra perusahaan. Kinerja pegawai pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik akan berdampak pada kepuasan pelanggan sehingga akan memberikan peningkatan kualitas pelanggan. Menurut Armstrong dalam Sopiah dan Etta (2017:352) faktor-faktor tersebut adalah:

1. Personal factors (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. Leadership factors (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Team factors (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. System factors (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Contextual or situasional factors (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awalwaktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru, yaitu Toko Jalan Soebrantas Panam, Toko Mall Living Word, dan Toko Jalan Jendral Sudirman yang dilakukan pada bulan Maret - juni 2023. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru yang berjumlah 75 orang karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100. Pengertian Sampel Jenuh Menurut Arikunto (2012:104) adalah, teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah karyawan PT Sari Burger King Cabang Pekanbaru yang berjumlah 75 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS.21 (Statistical Package for Social Science) yaitu analisis tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan satu independent variabel (Suharsimi Arikunto, 2015).

HASIL

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel : Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,600 ^a	,361	,352	2,65164
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 5.23 nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 36,6% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : gaya kepemimpinan, kompensasi, dll.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variable independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya variable independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji t) dapat dilihat ada tabel berikut:

Tabel : Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,977	2,372		2,520	,014		
	Disiplin Kerja	.438	.068	.600	6.415	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Olahan, 2024*

Berdasarkan tabel 5.24, Uji t ini dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai ttabel diperoleh sebagai berikut: $df = n-2$ (baris), k (kolom), maka diperoleh $75 - 2 = 73$ (baris) dan 0,05 (kolom) sehingga nilai ttabel diperoleh sebesar 1,9929. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai thitung sebesar 6,415 sedangkan untuk nilai ttabel diperoleh sebesar 1,9929. Hal ini menjelaskan bahwa thitung ($6,415 > ttabel(1,9929)$) dengan $sig\ 0,000 < sig\ 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada apabila Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Burger King Pekanbaru.

PEMBAHASAN

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai ttabel diperoleh sebagai berikut: $df = n-2$ (baris), k (kolom), maka diperoleh $75 - 2 = 73$ (baris) dan 0,05 (kolom) sehingga nilai ttabel diperoleh sebesar 1,9929. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai thitung sebesar 6,415 sedangkan untuk nilai ttabel diperoleh sebesar 1,9929. Hal ini menjelaskan bahwa thitung ($6,415 > ttabel(1,9929)$) dengan $sig\ 0,000 < sig\ 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada apabila Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Burger King Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan tabel perhitungan nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 36,6% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : gaya kepemimpinan, kompensasi, dll.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Burger King cabang Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian bahwa Berdasarkan output diatas diperoleh nilai thitung sebesar 6,415 sedangkan untuk nilai ttabel diperoleh sebesar 1,9929. Hal ini menjelaskan bahwa thitung ($6,415 > ttabel(1,9929)$) dengan $sig\ 0,000 < sig\ 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada apabila Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Burger King Cabang Pekanbaru. Berdasarkan tabel perhitungan nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 36,6% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : gaya kepemimpinan, kompensasi, dll.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amstrong, Michael. 2004. Performance Management. Yogyakarta: Tugu Publisher
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bacal Dalam Sinambela (2016:343) Manajemen Sumber Daya Manusia Sinambela, Lijan. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi.
- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : Bpfe
- Hasibuan, Malayu Sp. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2013: 193). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas). Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan" Cetakan Robbins (2016:260) Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri). Ejournal Administrasi Bisnis, 5(1), 93-106.
- Sopiah Dan Etta Mamang Sangadji. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi.
- Stephen Robbins. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet.
- Singodimedjo Dalam Edi Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Kencana: Jakarta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kie Indonesia. Jurnal Cano Ekonomos, 7(1), 1-15.
- Uno, Hamzah.B, Dan Nina Lematenggo. 2012. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Uno B. Hamzah Dan Nina Lematenggo, 2014. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Yulius, W. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah Vii Makassar (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Robbins (2016:260) Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri). Ejournal Administrasi Bisnis, 5(1), 93-106.
- Sopiah Dan Etta Mamang Sangadji. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi.
- Stephen Robbins. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet.
- Singodimedjo Dalam Edi Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Kencana: Jakarta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kie Indonesia. Jurnal Cano Ekonomos, 7(1), 1-15.
- Uno, Hamzah.B, Dan Nina Lematenggo. 2012. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Uno B. Hamzah Dan Nina Lematenggo, 2014. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Yulius, W. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah Vii Makassar (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).