

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo

Rizal Zakaria, Abd. Rahman Pakaya, Raflin Hineo

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
<p>Histori Artikel: Dikirim 10 Jan, 2024 Direvisi 4 Feb, 2024 Diterima 22 Feb, 2024</p>	<p>This research aims to find out how much influence Work Discipline has on Work Effectiveness partially. This research used a sample of 50 respondents, all employees of PT Hasjrat Multifinance, Gorontalo Branch. Method. The sampling used in this research is a nonprobability sampling technique and the type of data used in this research is primary data. The data analysis methods used are descriptive analysis, partial analysis, linear regression analysis. The results of the research show that the results of the work discipline test have a positive effect on the work effectiveness of employees of PT Hasjrat Multifinance Gorontalo Branch. This shows that the better the work discipline carried out by employee, the work effectiveness of PT Hasjrat Multifinance Gorontalo Branch will also increase. The work discipline variable in explaining the work effectiveness variable is 55.9%, while the remaining 44.1% is influenced by other variables that were not researched and explained in this research.</p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja Efektivitas Kerja</p>	
<p><i>Copyright © 2024 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i></p>	
<p>ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja secara parsial. Penelitian ini menggunakan 50 sampel responden seluruh karyawan PT Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo. Metode. sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel non probability sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji parsial, analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan PT Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan maka efektivitas kerja PT Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo juga akan ikut meningkat. Variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variabel efektivitas kerja sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.</p>	
<p>Korespondensi: rizalzakaria02@gmail.com</p>	

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia sampai hari ini masih tetap mendapat perhatian bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan ditengah tuntutan era globalisasi yang semakin mendalam ke berbagai lapisan masyarakat, dimana hal tersebut menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat. Namun pada kenyataannya dengan kemajuan teknologi yang semakin berkembang sekarang ini, masih belum mampu menggantikan atau menggeser manusia untuk melakukan semua aktivitas dalam kehidupan di dunia.

Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para pegawainya dengan memanfaatkan potensi yang ada. Potensi yang ada pada setiap SDM harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Karena sumber daya manusia masih memegang peran utama dalam setiap kegiatan

organisasi atau perusahaan apapun bentuknya, dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

PT. Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo, merupakan perusahaan yang menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan misalnya adanya kurang tertibnya dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Tingkat disiplin kerja pegawai terlihat dari tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dari bulan Juli sampai dengan Desember 2022 di PT. Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan PT. Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo

Bulan	Hadir	Tidak Hadir			Total
		Sakit	Izin/Cuti	Tanpa Keterangan	
Juli	67	2	9	2	80
Agustus	60	5	11	4	80
September	57	3	16	4	80
Oktober	69	4	3	4	80
November	77	0	2	1	80
Desember	61	0	9	10	80

Sumber : PT. Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo, Prov Gorontalo, 2022

Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa selama enam bulan terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan desember 2022. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masalah disiplin kerja pegawai yang relatif masih rendah, hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga belum memberikan dampak positif terhadap pencapaian efektivitas kerja yang diharapkan. Rendahnya kedisiplinan pekerjaan pegawai dapat dilihat dari aparat masih suka membolos pada saat jam dinas, pegawai kurang menaati terhadap peraturan yang telah disepakati, banyak pegawai yang masih kurang pandai memanfaatkan waktu kerja untuk menghasilkan hal-hal yang berguna bagi organisasi maupun kurang serius dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang memadai sehingga mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

1.1 Efektivitas Kerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam Menurut Gibson (2016:28) yang mengemukakan bahwa efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan. Selanjutnya, Admosoeparto (2016:54) yang mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

1.2 Disiplin Kerja

Margahana (2018) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan suatu organisasi yang maksimal. Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk keagairahan

kerja pegawai maka pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan. Keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Indikator-indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2013:194) antara lain:

1. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
2. Kompensasi
Kompensasi (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.
3. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
4. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
5. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2. METODE

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian kuantitatif, yaitu untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan akan sesuatu hal seperti hubungan, akibat yang terjadi, pendapat, serta kecenderungan yang berlangsung. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sukmadinata (2006) bahwa penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena baik yang terjadi secara alamiah maupun buatan manusia. Fenomena yang dimaksud bisa berupa aktivitas, karakteristik, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Penelitian jenis ini juga diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan yang nantinya akan menjadi masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan.

Dalam penelitian kuantitatif, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas Objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2015). Sedangkan Sekaran (2003) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan orang, peristiwa, ataupun hal-hal yang ingin di investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo sebanyak 50 orang.

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo sejumlah 50 orang. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015). Sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi atau disebut dengan Simple Random Sampling.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner validitas adalah dengan melihat nilai pearson correlation Jika kofisien validitas > nilai kritis (0,30) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang di pakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis Cronbach alpha dengan cut off 0,6 jika nilai menunjukkan > 0,6 maka kuesioner di nyatakan reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas

Tabel 1. Nilai Alpha's Cronbach

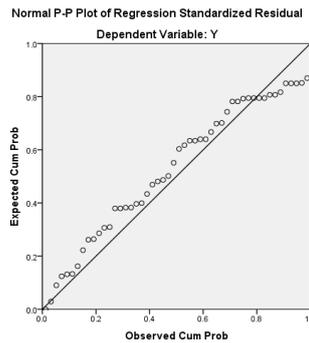
Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach'sAlpha	N of Items
Kualitas pelayanan (X)	0.916	15
Kepuasan Konsumen (Y)	0.899	11

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai cronbach alpha kualitas pelayanan sebesar 0,916 sedangkan kepuasan konsumen yaitu 0,899. Hasil ini menunjukkan item pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi di katakana baik apabila terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi seperti yang tampak dalam grafik berikut ini. (Sari,2019). Uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS statistic 20.



Gambar 1. Diagram P-Plot

Berdasarkan grafik probability plot regresi penelitian, maka dapat dijelaskan bahwa pengujian normalitas berdasarkan grafik p-plot adalah;

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar menunjukkan bahwa seluruh titik-titik (data) yang digunakan mengikuti garis regresi (diagonal) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas pada penelitian ini telah tercapai.

3.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier sederhana di gunakan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen terhadap pengambilan keputusan, adapun hasil regresi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut;

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	49.609	4.682		10.595	0.000
	Variabel X	0.166	0.077	0.296	2.149	0.003

a. Dependent Variable: Variabel Y

Berdasarkan hasil pengujian di atas dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, maka dapat di tuliskan persamaan regresi linier sebagai berikut;

$$Y = a + bX$$

$$Y = 49,609 + 0,166 X$$

Keterangan:

Y = Efektifitas Karyawan

X = Disiplin Kerja

Model persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 49.609 Di ketahui nilai konstanta (a) sebesar 49,609. Jika nilai disiplin kerja di asumsikan 0 atau tidak memiliki pengaruh maka nilai dari pengambilan keputusan adalah sama dengan nilai konstanta yaitu 49.609.
2. Nilai regresi X sebesar 0.166 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel disiplin kerja (X) maka nilai partisipasi dari variabel efektifitas karyawan (Y) bertambah sebesar 0,166. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap efektifitas karyawan adalah positif.

3.1.5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya di lakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (kualitas pelayanan) secara parsial terhadap dependen (kepuasan konsumen). Sebelum melakukan uji t (parsial), adapun tahapan pengujian yang di lakukan sebagai berikut:

Penentuan hipotesis H_0 : variabel independen (Disiplin Kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Efektifitas Karyawan)

1. H_a : Variabel independen (Disiplin Kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Efektifitas Karyawan).
2. Penelitian tingkat signifikan tingkat kepercayaan yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau dengan kata lain tingkat signifikasinya (alpha) sebesar 5%.
3. Penentuan kriteria uji melakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel. Apabila nilai t-hitung > dari t-tabel maka H_0 di tolak dan H_a diterima, sebaliknya jika nilai t-hitung < dari t-tabel maka H_0 di terima dan H_a di tolak.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat nilai t-hitung variabel sistem informasi manajemen sebesar 2.149. Untuk mendapatkan simpulan apakah H_0 diterima atau ditolak, maka terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel bergantung besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikasi yang akan digunakan. jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang responden, dengan menggunakan tingkat signifikasi sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar $n-k-2 = 48$ orang maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.010. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.149 > 2.010$) sedangkan untuk nilai signifikan sistem informasi manajemen adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Berarti H_a di terima dan H_0 di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepercayaan 95% (0,05) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas karyawan.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan PT. Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka jika Disiplin Kerja tinggi, maka Efektivitas Kerja Pada Karyawan PT. Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo juga akan meningkat. Sebaliknya jika Disiplin Kerja rendah, maka Efektivitas Pada Karyawan PT. Hasjrat Multifinance Cabang Gorontalo juga akan menurun.

Suatu instansi pemerintah didirikan dengan beberapa tujuan. Tujuan yang dimaksud untuk melancarkan kegiatan pelayanan publik. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila manajemen, mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Instansi pemerintah merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Selain dari pada itu pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan dan juga merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif. Hal ini dikarenakan efektivitas kerja juga akan menentukan efektivitas kerja organisasi dalam hal ini yaitu instansi pemerintah tempat pegawai tersebut bekerja. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Tulisan ini akan membahas disiplin kerja, hubungan dan pengaruh disiplin kerja dengan efektivitas kerja di Hastrat Multifinace.

Adapun disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:97) bahwa Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sugi (2012:7), dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib ataupun peraturan yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tatatertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti di Hastrat Multifinace bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja, hal ini bisa dilihat jika disiplin kerja di laksanakan dengan baik maka efektifitas karyawan akan meningkat karena Adanya disiplin kerja yang terdapat dalam diri karyawan yang disertai oleh efektifitas kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Efektifitas kerja disini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain. Menurut Sugi (2012:8), efektifitas dalam wacana kerja disini merupakan unsur penggerak serta perwujudan determinasi diri agar dalam mengerjakan suatu pekerjaan itu dilakukan tidak setengah-setengah, tetapi dengan segenap kekuatan dan kemampuan yang dimiliki dalam arti kata seseorang harus professional dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, serta bisa menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah; Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Efektivitas kerja (Y) pada Hastrat Multifinace Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, sedangkan untuk nilai signifikan sistem informasi manajemen adalah lebih kecil dari nilai sig. Berarti H_0 di terima dan H_a di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).

REFERENSI

- [1] Aaker, David A. Kumar, V. Day, George S., 2010, Marketing Research 9 Edition. John Wiley & Sons. Danvers.
- [2] Abzari, M., Ghassemi, R. A., & Vosta, L. N. (2014). Analysing the effect of social media on brand attitude and purchase intention: The case of Iran Khodro Company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 822-826. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.483>
- [3] Afnina, A., & Hastuti, Y. (2018). Pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 21-30. <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/458>
- [4] Agianto, R. (2022). The the influence of interpersonal skill on instagram social media marketing on erigo fashion product purchase decisions. *Jurnal purnama berazam*, 3(2), 142-152. <https://doi.org/10.51742/ilkom.v3i2.534>
- [5] Aji, P., Nadhila, V., & Sanny, L. (2020). Effect of social media marketing on Instagram towards purchase intention: Evidence from Indonesia's ready-to-drink tea industry. *International Journal of Data and Network Science*, 4(2), 91-104. <https://doi:10.5267/j.ijdns.2020.3.002>
- [6] Alwan, M., & Alshurideh, M. (2022). The effect of digital marketing on purchase intention: Moderating effect of brand equity. *International Journal of Data and Network Science*, 6(3), 837-848. http://www.m.growingscience.com/ijds/Vol6/ijdns_2022_27
- [7] Anita, S. Y. (2022). Pengaruh Panic Buying Terhadap Minat Beli Konsumen Secara Impulse Buying Pada Produk Minyak Goreng. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 72-84. <http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/770/464>
- [8] Anoraga, Pandji & Djoko Sudamoko. 2002. Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- [9] Ardiyansyah, R. (2016). Analisis pengaruh bauran pemasaran terhadap minat beli konsumen di Puspa Agro. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 3(2), 8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenpemasaran/article/view/4496/4121>
- [10] Assauri, Sofjan. 2013. Manajemen Pemasaran. Jakarta : Rajawali Pers
- [11] Astuti, M., & Ermaya, H. N. L. (2017, September). Peningkatan Pengetahuan Akan Internet Marketing Sederhana Bagi Umkm Wilayah Cijantung, Jakarta. In SENDIMAS 2017.
- [12] https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57184012/ARTIKEL_SENDIMAS-libre
- [13] Bagaskara, N. N., & Ngatno, N. (2021). Pengaruh Brand Image Dan Harga Terhadap Keputusan

- Pembelian Sepeda Motor Honda Scoopy Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 726-735. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29765>
- [14] Daniel irawan, andry sunarto, adriana aprilia, r. j. (n.d.). analisa pengaruh bauran pemasaran terhadap minat beli ulang konsumen di restoran ikan bakar cianjur surabaya. 475–488. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/3542>
- [15] Darmanto, A. R. P., & Sari, D. (2022). Pengaruh Digital Marketing Terhadap Minat Beli Konsumen Bradermaker Store. *eProceedings of Management*, 9(2). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/17619>
- [16] Dastane, D. O. (2020). Impact of digital marketing on online purchase intention: Mediation effect of customer relationship management. *Journal of Asian Business Strategy*, DOI, 10, 142-158. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3605954
- [17] Dewi, E. K., & Kusuma, L. (2021). Strategi Pemasaran Online Terhadap Minat Beli Frozen Food Dengan Variabel Moderasi Perilaku Konsumen Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(1), 47-53. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i1.33287>
- [18] Erlangga, H. (2021). Effect Of Digital Marketing And Social Media On Purchase Intention Of Smes Food Products. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3672-3678.
- [19] Esty naruliza1, e. a. l. (2020). pengaruh periklanan terhadap minat beli konsumen tokopedia di kota Palembang. 16(2), 118–126. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1648>
- [20] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [21] Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [22] Halim, N. R., & Iskandar, D. A. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Persaingan terhadap Minat Beli. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 415-424. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/291>
- [23] Harahap, E. F. (2019). Pengaruh strategi pemasaran terhadap keputusan pembelian asuransi kendaraan bermotor pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Garut. *Journal Knowledge Management*, 12(01), 012-020. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JKM/article/view/613/598>
- [24] Harmadi, D. N., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Citra Merek, Positive Word Of Mouth, dan Promosi Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Dessert Box. *Inovator*, 11(1), 26-34. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/6833>
- [25] Harman Malau. 2017. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Herlina, H., Loisa, J., & SM, T. M. (2021). Pengaruh Model Promosi Flash Sale Terhadap Minat Pembeli Dan Keputusan Pembeli Di Marketplace Online. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1637-1652. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1139>
- [27] Irawan, D., & Sunarto, A. (2015). Analisa Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen di Restoran Ikan Bakar Cianjur Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2), 475-488. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/3542>
- [28] Japarianto, E., & Adelia, S. (2020). Pengaruh Tampilan Web Dan Harga Terhadap Minat Beli Dengan Kepercayaan Sebagai Intervening Variable Pada E-Commerce Shopee. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 14(1), 35-43. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.14.1.35-43>
- [29] Fikri, m. h., & sahdandi, s. (2021). pengaruh strategi pemasaran online terhadap minat beli konsumen. 7–11. <https://www.jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/view/5>
- [30] Jati, W., & Yuliansyah, H. (2016). Pengaruh Strategi Pemasaran Online (Online Marketing Strategy) Terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Kasus Pada Toko Online Shop Azzam Store). 1(1), 127–138. <http://dx.doi.org/10.32493/jpkpk.v1i1.679>
- [31] Kotler Philip, dan Gary Armstrong (2012). *Principles Of Marketing*, Global Edition, 14 Edition, Pearson Education
- [32] Kurniasari, M., & Budiarmo, A. (2018). Pengaruh Social Media Marketing, Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening Pada J. Co Donuts & Coffee Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 152-159. <https://doi.org/10.14710/jiab.2018.20968>

- [33] Mahendrayasa, Andhanu Catur. 2014. Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Minat Beli Serta Dampaknya Pada Keputusan Pembelian. Skripsi. Universitas Brawijaya. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/>
- [34] Mardiana, A., & Kasim, N. A. (2016). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Loyalitas Pelanggan Butik Busana Muslim Anisa Kota Gorontalo. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(2), 133-148. <http://dx.doi.org/10.31332/lifalah.v1i2.486>
- [35] Mendrofa, K. J., & Sabar, M. (2016). Pengaruh Harga, Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Domain. *Id. Jurnal*. Jakarta: Universitas Mercu Buana. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>
- [36] Mendo, A. Y., Niode, I. Y., & Kango, U. (2022). Pengantar Manajemen dan Bisnis (M. S. Dr. Raflin Hinelyo S.Pd (ed.)). Yayasan Hamjah Diha.
- [37] Muh. nur rasyid, nasrullah, & sumarni. (2021). pengaruh strategi pemasaran online terhadap minat beli konsumen di kota makassar (studi kasus toko ramadhan stationery). 4(April), 100–110. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/ar-ribh/article/view/5217>
- [38] Mustika, W., & Kurniawati, M. (2021). Pengaruh Pemasaran Digital Terhadap Minat Beli Handuk Pada Marketplace “X”. *SERINA IV UNTAR 2022*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/>
- [39] Naruliza, E., & Laleno, E. A. (2020). Pengaruh Periklanan Terhadap Minat Beli Konsumen Tokopedia Di Kota Palembang. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 16(2), 118-126. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i2.206>
- [40] Nawaz, S. S., & Kaldeen, M. (2020). Impact of digital marketing on purchase intention. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4), 1113-1120. <https://www.researchgate.net/>
- [41] Nikmatulloh, A. A., & Wijayanto, A. (2021). Pengaruh Kesadaran Merek, Kepercayaan, Dan Harga Terhadap Minat Beli Online Pada Marketplace Bukalapak (Studi Pada Pengguna Bukalapak Di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 837-848. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29832>
- [42] Novitasari, N., & Sari, M. A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Minat Beli Konsumen Online Di Marketplace. *Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 97-108. <https://doi.org/10.32722/eb.v18i2.2490>
- [43] Paragita, Mitha Rana. 2013. Pengaruh Word of Mouth Terhadap Minat Mengajukan Kredit pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk. Skripsi. Universitas Brawijaya. <https://jimfeb.uib.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/419>
- [44] Potabuga, F. W., Niode, I. Y., & Ismail, Y. L. (2022). Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Minat Beli Motor Yamaha Di Outlet Yamaha 3s Ahmad Yani. *JAMBURA:JurnalIlmiah*,5(2),2620–2623. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/16526%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/16526/5217>
- [45] Rahmi,A.,& Yogya,M.,A., 2015 ,Pengaruh pemasaran online terhadap keputusan pembelian produk fashion dikalangan mahasiswa, Universitas Islam Riau). <https://jimfeb.uib.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/419>
- [46] Rasyid, M. N., Nasrullah, N., & Sumarni, S. (2021). Pengaruh Strategi Pemasaran Online Terhadap Minat Beli Konsumen Di Kota Makassar (Studi Kasus Toko Ramadhan Stationery). *Ar-Ribh: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/ar-ribh/article/view/5217>
- [47] Rosita, D., Manansyah, E., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Digital Marketing terhadap Minat Beli Konsumen Pada Jasa Tour dan Travel Mega Trans Holiday. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 841-845. <http://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojsekonomis/article/view/663/360>
- [48] Sarayar, M. C. L., Soepeno, D., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh E-Wom, Harga Dan Kualitas Product Terhadap Minat Beli “Folcis Pudding” Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 294-303. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36225>
- [49] Setiawati, I., & Widyartati, P. (2017, May). Pengaruh strategi pemasaran online terhadap peningkatan laba UMKM. In *Proceedings* (Vol. 1, No. 1). <http://www.ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/PRO/article/view/263/229>
- [50] Suci, M. (2018). Peran Persepsi Pada Kehalalan Produk Kosmetika Sebagai Mediator Terhadap Hubungan Antara Religiusitas Islam Dan Minat Membeli Mahasiswi Muslim. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10995>
-

-
- [51] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.); 6th ed.). Alfabeta
- [52] Taan, H. (2021). Kemudahan Penggunaan dan Harga Terhadap Minat Beli Online Konsumen. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 89-96. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/view/19502/9829>
- [53] Untari, D., & Fajariana, D. E. (2018). Strategi Pemasaran Melalui Media Sosial Instagram (Studi Deskriptif Pada Akun@ Subur_Batik). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 271-278. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/4387/2658>
- [54] Waluyo, J. (2017). Pengaruh Strategi Pemasaran Online (Online Marketing Strategy) Terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Kasus Pada Toko Online Shop Azzam Store). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 1(1). <https://core.ac.uk/reader/337610340>
- [55] Widayati, K. D. (2018). Implementasi SWOT strategi pemasaran online dan offline pada PT Roti Nusantara Prima cabang Jatiasih, Bekasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 209-216. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/4264/2609>