

Pengaruh Keahlian Kerja Dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar

Zulkarnain Basir¹, Irmayanti Surya Saputri²

¹Manajemen STIEM Bongaya Makassar

²Pascasarjana STIE YPUP Makassar

Irmayantisuryasaputri26@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Keahlian Kerja dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik simple random sampling. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada kantor Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar yang berjumlah 42 karyawan, dan sample sebanyak 42 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji Validitas dan Realibilitas, juga diuji Asumsi Klasik berupa asumsi Normalitas, asumsi Autokorelasi, asumsi Multikolinearitas, asumsi Heteroskedastisitas dan asumsi Linearitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistic inferensial. Berdasarkan hasil Uji T dan analisis Regresi Linear Berganda yang dilakukan dapat diketahui hipotesis pertama menyatakan keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hipotesis kedua menyatakan pengetahuan karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan hipotesis ketiga menyatakan keahlian kerja dan pengetahuan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Keahlian Kerja, Pengetahuan, dan Kinerja

Abstract : This study aims to examine and analyze the Effect of Work Skills and Employee Knowledge on the Performance of PT. Pegadaian Branch of Pasar Butung, Makassar City. Data collection uses primary data obtained from questionnaires using simple random sampling technique. The population in this study were all employees who worked at the Pasar Butung Branch Pawnshop, Makassar City, totaling 42 employees, and a sample of 42 respondents. The results of the questionnaire have been tested for Validity and Reliability, also tested for Classical Assumptions in the form of Normality assumptions, Autocorrelation assumptions, Multicollinearity assumptions, Heteroscedasticity assumptions and Linearity assumptions. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis. Based on the results of the T-test and Multiple Linear Regression analysis, it can be seen that the first hypothesis states that work skills have a positive and significant effect on performance, the second hypothesis states that employee knowledge has a positive and insignificant effect on performance, and the third hypothesis states that work skills and employee knowledge have a simultaneous effect on performance.

Keywords: Work Skills, Knowledge, and Performance

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan di dunia usaha saat ini, hal yang harus dilakukan ialah mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Keahlian dan pengetahuan karyawan sebagai tenaga kerja adalah modal utama yang harus dimaksimalkan didalam suatu perusahaan. Tenaga kerja yang mempunyai keahlian serta pengetahuan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga berdampak baik juga bagi perusahaan tersebut.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kompetensi karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan maupun melaksanakan suatu pekerjaan maupun tugas yang dilandasi oleh keterampilan serta pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap orang yang membuat mereka bisa melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab mereka secara efektif serta meningkatkan kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Dalam memberikan hasil yang baik untuk nasabah dan masyarakat, tidak lepas dari karyawan/pegawai PT.Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar sebagai orang yang diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Dalam menyelesaikan tugasnya karyawan seharusnya memiliki kapasitas kerja yang baik, namun menurut beberapa karyawan PT.Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar yang sempat peneliti wawancarai, terdapat beberapa masalah terkait kompetensi (pengetahuan dan keahlian) sumber daya manusia yang kurang memadai. Hal tersebut disebabkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya masih belum optimal dikarenakan hanya beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan secara khusus sesuai bidangnya masing-masing misalnya dalam hal kemampuan menaksir emas yang tidak semua orang bisa miliki. Olehnya itu hal yang penting yang sebaiknya dilakukan PT.Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar adalah memperhatikan dan memberikan pelatihan lebih yang diharapkan mampu meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan agar senantiasa selalu memberikan hal terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

Telah banyak studi empiris dan hasilnya bervariasi dalam hubungan keahlian kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhadi, 2021) memberikan bukti bahwa pengetahuan dan keahlian sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Mustamin et al., 2016) yang mengatakan bahwa keahlian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa dengan peningkatan keahlian yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Julianti, 2022), menunjukkan bahwa pengetahuan dan kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengetahuan merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia dalam perusahaan, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen serta seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi maupun kesejahteraan, keselamatan serta kesehatan kerja, dan korelasi industrial. (Marwansyah, 2021)

Keahlian Kerja

Keahlian merupakan suatu keterampilan atau bakat yang dimiliki seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memudahkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang diperoleh dari pendidikan formal maupun nonformal yang nantinya harus terus menerus dikembangkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. (Ratnasari, 2019).

Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu hasil tau dari manusia atas penggabungan atau kerjasama antara suatu subyek yang mengetahui dan objek yang diketahui. Segenap apa yang diketahui tentang sesuatu objek tertentu. (Suriasumantri, 2017)

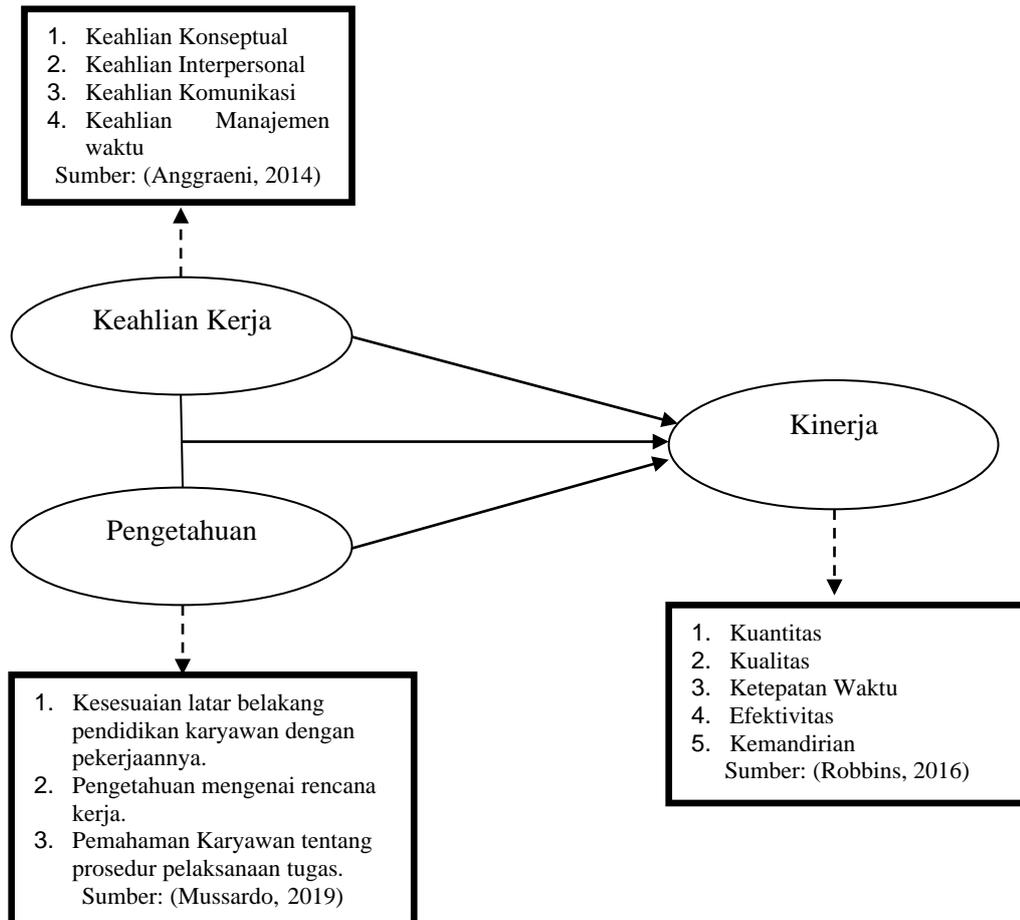
Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Teori yang mendukung penelitian ini ialah *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 mengatakan adanya korelasi antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Berdasarkan teori tersebut, seseorang memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan orang tersebut termotivasi untuk menggapai tujuan-tujuan (Srimindarti, 2012).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual bertujuan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu keahlian kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar.

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis:

- H1 : Keahlian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar
- H2 : Pengetahuan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar
- H3 : Keahlian kerja dan pengetahuan karyawan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan logika/penalaran deduktif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung, Jl. Sulawesi No.285 Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian hingga pada masa penyelesaiannya bisa diperkirakan 2 sampai 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar sejumlah 42 orang yang terdiri dari 18 karyawan tetap dan 24 karyawan kontrak. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar sejumlah 42 karyawan.

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keahlian kerja dan pengetahuan sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja
- X1 : Keahlian Kerja
- X2 : Pengetahuan
- α : Konstanta
- e: Variabel pengganggu (*standar error*)
- β : Koefisien Regresi (Parameter)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,0476190
	Std. Deviation	,32887116
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,089
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

b. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson		Keterangan
	dU	4-dU	
2,216	1,6528	2,3472	Tidak ada Autokorelasi

c. Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keahlian (X1)	,331	3,023
Pengetahuan (X2)	,331	3,023

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.224	.266		.841	.406
Keahlian (X1)	.278	.112	.642	2.084	.057
Pengetahuan (X2)	.179	.085	.545	1.896	.080

PEMBAHASAN

a. Analisis Deskriptif

Tabel 5.
Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic
Keahlian (X1)	42	3	5	4,10	,434
Pengetahuan (X2)	42	3	5	4,19	,572
Kinerja (Y)	42	3	5	4,05	,415
Valid N (listwise)	42				

Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Berganda

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,979	,385		2,544	,015
Keahlian (X1)	,643	,162	,673	3,973	,000
Pengetahuan (X2)	,103	,123	,142	,836	,408

2) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,610	,259

b. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T

Tabel 8.
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,979	,385		2,544	,015
Keahlian (X1)	,643	,162	,673	3,973	,000
Pengetahuan (X2)	,103	,123	,142	,836	,408

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Keahlian Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar.

Kriteria pengujian uji t pada tabel diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,973 dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan derajat bebas = 42, maka diperoleh t-tabel sebesar 2,01808. Oleh sebab itu, hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,973 > 2,01808$) dan nilai signifikan lebih kecil dari p-value 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti keahlian kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar.

Pengaruh Pengetahuan (X2) Terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar.

Kriteria pengujian uji t pada tabel diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 0,836 dan nilai p-value sebesar $0,408 >$ dari 0,05 dan derajat bebas = 42, maka diperoleh t-tabel sebesar 2,01808. Oleh Sebab itu, hasil nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,836 < 2,01808$) dan nilai signifikan lebih besar dari p-value 0,05 atau $0,408 > 0,05$, maka dinyatakan H0 diterima dan H2 ditolak. Hal ini berarti pengetahuan karyawan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 9.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,434	2	2,217	33,126	,000 ^b
Residual	2,610	39	,067		
Total	7,045	41			

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Keahlian Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji T diatas menunjukkan bahwa hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,973 > 2,01808$) dan nilai signifikan $<$ dari p-value 0,05 atau $0,000 < 0,05$, mengartikan bahwa keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis frekuensi variabel keahlian kerja (X1) diperoleh pernyataan yang paling tinggi nilai rata-rata yakni keahlian manajemen waktu sebesar 4,35 keadaan ini disebabkan oleh karyawan memiliki keahlian manajemen waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sementara yang paling rendah nilai rata-rata yakni indikator keahlian interpersonal ini disebabkan oleh keahlian interpersonal yang diterapkan dalam pekerjaannya. Adapun rata-rata dari variabel keahlian kerja yaitu sebesar 4,10.

Hal tersebut dipengaruhi oleh banyaknya responden yang menjawab setuju pada indikator keahlian manajemen waktu dimana pernyataannya karyawan memiliki keahlian manajemen waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya karyawan PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar mampu mengatur waktu sebaik mungkin dan pekerjaannya selesai dalam waktu yang telah ditentukan sehingga karyawan mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mustamin et al., 2016) yang mengatakan bahwa keahlian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa dengan peningkatan keahlian yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2022), menunjukkan bahwa pengetahuan dan kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengetahuan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Uji T diatas menunjukkan bahwa hasil nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,836 < 2,01808$) dan nilai signifikan $>$ dari $p-value$ $0,05$ atau $0,408 > 0,05$, mengartikan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis frekuensi variabel pengetahuan (X2) diperoleh pernyataan yang paling tinggi nilai rata-rata yakni indikator pengetahuan mengenai rencana kerja sebesar 4,29 keadaan ini disebabkan oleh pemahaman tentang rencana kerja yang membuat karyawan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan bekerja dengan baik. Kemudian rata-rata yang paling rendah yakni indikator kesesuaian latar belakang pendidikan sebesar 4,07 keadaan ini disebabkan oleh jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan dapat diaplikasikan dalam pekerjaannya. Adapun rata-rata variabel pengetahuan karyawan yaitu sebesar 4,19.

Hal ini disebabkan oleh adanya indikasi bahwa karyawan menilai pengetahuan yang mereka dapatkan tidak berdampak apa-apa ke dalam kinerjanya, artinya kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan para karyawan PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar dinilai tidak cukup mampu untuk membuat karyawan mencapai kinerja yang maksimal. Kemudian dampak dari rendahnya pengetahuan karyawan juga sangat besar terhadap keberlangsungan suatu perusahaan atau instansi, sebab seperti yang diketahui pengetahuan karyawan sangat erat pengaruhnya terhadap jati diri seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya, apabila pengetahuan karyawan dirasa kurang cukup atau kurang efektif maka hal tersebut akan berpengaruh juga pada penurunan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus terus melakukan evaluasi kerja secara berskala agar dapat melihat efektifitas kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cresh F. P Laoh et al., 2016) yang mengatakan bahwa pengetahuan secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2022), menunjukkan bahwa pengetahuan dan kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengetahuan merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keahlian Kerja (X1) dan Pengetahuan (X2) secara bersama-sama Terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan garis $Y = 0,979_{(Konstanta)} + 0,643_{(X1)} + 0,103_{(X2)} + 0,385_{(e)}$. Nilai konstanta sebesar 0,979 dan nilai koefisien sebesar 0,643 dan 0,103 menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel bebas X1 (Keahlian kerja) dan X2 (Pengetahuan) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja).

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai signifikan adalah 0,000 dan $F_{hitung} = 33,126$ sedangkan $F_{tabel} = 3,238$. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel bebas X1 (keahlian kerja) dan X2 (pengetahuan) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja). Setelah melakukan pengujian linieritas garis regresi dengan menggunakan program *SPSS version 26 for windows* diperoleh bahwa garis regresi tersebut terbukti linear. Dari pengujian signifikan koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program yang sama diperoleh adanya pengaruh positif dari

variabel bebas X1 (keahlian kerja) dan X2 (pengetahuan) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja).

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan yang disebar melalui kuesioner dalam frekuensi yang kuat. Hasil uji Hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Keahlian Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dan variabel Pengetahuan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar. Hasil uji Hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Keahlian Kerja (X1) dan Pengetahuan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar.

Referensi

- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta, 2019
- Dewi, R. N. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Celebrity Endorse Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Melalui Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. *eJournal Administrasi Bisnis*, Volume 7, Nomor 4, 2019, 409-423.
- Ernawati, D. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Inovasi Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk HI Jack Sandals Bandung. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 7 Nomor 1, 17-32.
- Fahrezzy, R. S., & Trenggana, A. F. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Laptop Asus. *Jurnal Indonesia Membangun*. Vol. 17, No. 2, 174-183.
- Farisi, S. (2018). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Adidas Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 689-705.
- Fera, & Pramudita, C. A. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Xiaomi Di Kota Palembang. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*. Vol. 3 No. 1, 1-13.
- Laila, E. J., & Sudarwanto, T. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Jilbab Di Butik QTA Ponorogo. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*. Volume 06 Nomor 01, 1-9.
- Manoy, T. I., Mananeke, L., & Jorie, R. J. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada CV. Ake Maumbi. *Jurnal EMBA*. Vol. 9, No. 4, 314-323.
- Marantika, W., & Sarsono. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Word of Mouth, dan Store Image terhadap Keputusan Pembelian: Studi pada Pengunjung Toko Amigo Pedan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*. Vol. 10 No. 1, 114-127.
- Martini, A. N., Feriyansyah, A., & Venanza, S. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Oppo Di Kota Pagar Alam. *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 29-39.
- Oktavenia, K. A., & Ardani, I. G. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Nokia Dengan Citra Merek Sebagai Pemeditasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8 No. 3, 1374-1400.
- Rafi, M., & Budiarmo, A. (2018). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Konsumen Kafe Mom Milk Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1-7.
- Revita, M. L., Frimayasa, A., & Kurniawan, A. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Samsung. *Managerial - Jurnal Pendidikan Ilmu Manajemen*. vol.1 No.1 2018, 161- 170.

- Santosa, A. T. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, Store Atmosphere, dan E-WOM terhadap Proses Keputusan Pembelian (Survei Terhadap Konsumen ZenbuHouse of Mozaru Paris Van Java, Bandung). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 143-158.
- Saragih, B. (2018). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian. ISSN: 2338 - 4794. Vol.6 No.3. 2018.
- Silalahi, R. B., & Susantri, L. A. (2018). Pengaruh Kualitas Produk, Tempat, Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Bekas Di Pasar Seken Aviari. ISSN: 2598-8107. Vol. 2 No. 1, 83-94.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudaryono. 2016. *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: ANDI Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Supriyanto, & Rosad. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: In Media. Tjiptono, F. (2012). *Pemasaran Jasa*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tafsir, Muhammad (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai *SEIKO: Journal of Management & Business* 2 (2), 113-130
- Widodo, S. (2018). Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Siklus Hidup Produk (Product Life Cycle). *Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol. 4 No. 1 Januari 2018. 84-90.