

JEE  
2022

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF

VOL. 5, NO. 1, OKTOBER 2022  
ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935



**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

**PELINDUNG**

Rektor Universitas Pamulang

**PENASEHAT**

Dekan Fakultas Ekonomi

**PENANGGUNG JAWAB**

Ketua Program Studi Manajemen S1

**PEMIMPIN REDAKSI**

Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.

**DEWAN REDAKSI**

Dr. Pranoto, S.E, M.M.

**MITRA BESTARI**

Prof. Dr. Atie Rachmiate, M.Si.

Prof. Dr. Haedar Akib, M.Si.

Prof. Dr. H. Azhar Affandi, S.E., M.Si.

**REDAKSI PELAKSANA**

Dr. Heri Erlangga, S.Sos., M.Pd.

Arga Teriyan, S.E., M.M., C.T., CHt.

Ivan Gumilar Sambas Putra, S.E., M.M., M.Ak.

## **JURNAL EKONOMI EFEKTIF**

JL. Surya Kencana No. 1 Pamulang – Tangerang Selatan- Banten  
Telp. (021) 7412566, Fax(021) 7412491. Email: [jurnaleffective@gmail.com](mailto:jurnaleffective@gmail.com)

**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

## **KATA PENGANTAR**

**Assalamualiikum Warohmatullahi Wabaarokaatuh**

**Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayahnya kepada kita semua sehingga pada kesempatan yang baik ini kami, sebagai pengelola Jurnal Ekonomi Efektif Program Studi Manajemen dapat terbit kembali pada Vol. 5 No. 1 Oktober 2022. Kami terus berupaya dan mendorong segenap Civitas Akademik untuk benar-benar memanfaatkan, jurnal Ekonomi Efektif sebagai wahana pembelajaran bagi semua yang terlibat didalam penerbitan jurnal ini secara berkala.**

**Adapun cakupan jurnal ini adalah jurnal Ekonomi yang mencakup: Sumber Daya Manusia, Keuangan, dan Pemasaran.**

**Semoga penerbitan jurnal Ekonomi Efektif Edisi kali ini memberi manfaat bagi semua pihak, selamat membaca, semoga kita tetap jaya.**

**Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabaarokatuh.**

**Redaksi**

## DAFTAR ISI

<b>PERBANDINGAN MODEL FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN DELISTED BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2022</b> JH Wijaya <sup>1*</sup> , Iis Supratini <sup>2</sup>	<b>1 - 9</b>
<b>ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI SERTA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI OCB DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA</b> Nur Fajar Pono <sup>1*</sup> , Syamsul Hadi <sup>2</sup> , Kusuma Chandra Kirana <sup>3</sup>	<b>10 - 22</b>
<b>PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PONDOK PESANTREN HIDAYATULLAH DEPOK</b> Agus Suprayogi <sup>1</sup> , Hesti Apriyanti <sup>2</sup> , Hafid Bahar <sup>3*</sup> , Casilam <sup>4</sup>	<b>23 - 29</b>
<b>ANALISIS RETURN DAN RISIKO PORTOFOLIO PADA SAHAM SYARIAH (Studi Empiris Saham Sektor Pertanian Di Bursa Efek Indonesia)</b> Lestaria <sup>1*</sup> , Atty Erdiana <sup>2</sup>	<b>30 - 38</b>
<b>ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN SUBSEKTOR FARMASI 2017 – 2021</b> Sakina ichsani <sup>1*</sup> , Iwan Sucipto Djohana <sup>2</sup>	<b>39 - 46</b>
<b>PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BT BATIK TRUSMI</b> Mochammad Rizal Salahuddin <sup>1*</sup> , Ivan Gumilar Sambas Putra <sup>2</sup>	<b>47 - 55</b>
<b>PERAN MENTOR DAN PENGELOLAAN KARIR GENERASI MILLENIAL (The Role of Mentor and Career Management for Millenial Generation)</b> Dian Novita Ningrum	<b>56 - 63</b>
<b>DIMENSI EMPLOYER BRANDING PADA KONTEN DI HALAMAN LINKEDIN ORGANISASI <i>START-UP</i></b> Sistaria Isma Syarifah	<b>64 - 72</b>

# **EFEKTIF**

- PENGARUH RETURN ON ASSET DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP EARNING PER SHARE YANG BERDAMPAK PADA HARGA SAHAM PADA PT HOLCIM INDONESIA TBK PERIODE TAHUN 2011-2020** 73 - 84  
Yeti Kusmawati
- EFFECT PENGGUNAAN REFUELLER TERHADAP KUALITAS PADA PENJUALAN AVTUR DENGAN SIMULASI PROMODEL DI DPPU ADISUTJIPTO** 85 - 96  
Oksil Venriza<sup>1\*</sup>, Afiyani Latifa Sari<sup>2</sup>, Ibnu Lukman Pratama<sup>3</sup>
- ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI, SERTA PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK PELAYARAN SORONG SELAMA MASA PANDEMI** 97 - 106  
Siswanto<sup>1\*</sup>, Taufani C. Kurniatun<sup>2</sup>, Herningsih<sup>3</sup>
- ANALISA NILAI PERUSAHAAN INDUSTRI ROKOK DI BURSA EFEK INDONESIA** 107 - 118  
Heryanto<sup>1\*</sup>, Syukrial<sup>2</sup>
- PENGARUH KINERJA KEUANGAN, UKURAN PERUSAHAAN DAN LEVERAGE TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2019-2021** 119 - 124  
Agus Suprayogi<sup>1</sup>, Novita Ali<sup>2</sup>, Ridwan Fahrozi<sup>3\*</sup>
- PENGARUH FINANSIAL DISTRESS DAN KINERJA KEUANGAN TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE TAHUN 2019-2021** 125 - 130  
Rasfiuddin Sabaruddin<sup>1</sup>, Hafifa Musa<sup>2</sup>, Veri Muldani<sup>3\*</sup>
- PENGARUH *STRATEGIC HRM PRACTICES* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI *EMPLOYEE SATISFACTION* DAN *WORK ENGAGEMENT* DI INDUSTRI TELEKOMUNIKASI** 131 - 140  
Auzan Hilman Hustanto<sup>1\*</sup>, Lucy Warsindah<sup>2</sup>
- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI** 141 - 149  
Berlian Agustina Mahardhika<sup>1</sup>, Tristiana Rijanti<sup>2\*</sup>

# **EFEKTIF**

**PENGARUH NILAI KEARIFAN BUDAYA LOKAL TERHADAP HUBUNGAN ANTARA PARTISIPASI ANGGARAN DAN SENJANGAN ANGGARAN 150 - 160**  
Rahmat<sup>1\*</sup>, Ahmad Syarief Iskandar<sup>2</sup>

**PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PROPERTI PADA BINTARO RESIDENT DI TANGERANG SELATAN 161 - 169**  
Dewi Indriani Jusuf<sup>1\*</sup>, Umi Narimawati<sup>2</sup>, Dadang Munandar<sup>3</sup>, Denok Sunarsi<sup>4</sup>, Jasmani<sup>5</sup>

**MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF BERKELANJUTAN MELALUI KEMAMPUAN DINAMIS DAN KINERJA INOVASI PADA UMKM KREATIF 170 - 181**  
Lilik Farida<sup>1</sup>, Sudarsih<sup>2</sup>, Markus Apriono<sup>3</sup>, N.G. Krishnabudi<sup>4</sup>, Elok Sri Utami<sup>5</sup>, Nadia Azalia Putri<sup>6\*</sup>

**DIGITAL MARKETING DAN BRAND AWARENESS SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PENJUALAN ENDEK BALI DI ERA PANDEMI COVID-19 182 - 189**  
Wayan Ardani

**PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EFEKTIF 190**

**PERBANDINGAN MODEL FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN  
DELISTED BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2022**

**JH Wijaya<sup>1\*</sup>, Iis Supratini<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia  
[john.henry@widyatama.ac.id](mailto:john.henry@widyatama.ac.id)<sup>1\*</sup>, [iis.supratini@widyatama.ac.id](mailto:iis.supratini@widyatama.ac.id)<sup>2</sup>**

Manuskrip: Juli -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-2022; Diterbitkan:  
Oktober-2022

**ABSTRAK**

Kebangkrutan suatu perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan dan analisis rasio keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Prediksi Kebangkrutan antara Model Zmijewski dan Model Grover pada perusahaan yang terdaftar di BEI. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 11 perusahaan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan pengujian statistik dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan uji Wilcoxon Signed Ranks Test yang diolah menggunakan SPSS 26. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam memprediksi financial distress antara Model Zmijewski dengan Model Grover Pada Perusahaan yang terancam delisting 2022 di Bursa Efek Indonesia. Pada dasarnya ada beberapa rasio perhitungan dari metode zmijewski dan grover yang mempunyai kesamaan. Persamaan metode Zmijewski dan Grover tersebut terdapat pada variabel ROA, Current ratio di metode Zmijewski yang memiliki keterikatan dengan working capital di metode Grover dan perhitungan total asset. Metode grover ini merupakan metode baru hasil dari pengembangan metode-metode lama sehingga dipastikan memiliki dasar perhitungan yang sama. Model Zmijewski menyatakan Rata-rata terdapat 3,25 Perusahaan Bangkrut selama 4 tahun yaitu 29,54% dan yang Tidak Bangkrut Rata-rata 7,75 Perusahaan selama 4 tahun yaitu 70,46%. Sedangkan pada Model Grover menyatakan Rata-rata terdapat 3,5 perusahaan Bangkrut selama 4 tahun yaitu 31,81% dan yang Tidak Bangkrut Rata-rata 7,5 perusahaan selama 4 tahun yaitu 68,19%.

**Kata Kunci: Kebangkrutan, Model Zmijewski, Model Grover**

**ABSTRACT**

*Bankruptcy of a company can be seen from the financial statements and financial ratio analysis. This study aims to determine the differences in the prediction of bankruptcy between the Zmijewski model and the Grover model in companies listed on the IDX. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 11 companies. The data analysis technique used descriptive analysis, and statistical testing with the One-Sample Kolmogorov-Smirnov test and the Wilcoxon Signed Ranks Test which was processed using SPSS 26. Based on the results of the tests carried out there was no significant difference in predicting financial difficulties between the Zmijewski Model and the Grover Model. For companies that are*

*threatened with delisting in 2022 on the Indonesia Stock Exchange. Basically there are several ratio calculations from Zmijewski and Grover that have something in common. The equation of the Zmijewski and Grover methods is contained in the ROA variable, Current ratio in the Zmijewski method which has an attachment to working capital in the Grover method and the calculation of total assets. This Grover method is a new method resulting from the development of old methods so that it is certain to have the same calculation basis. Zmijewski's model states that on average there are 3.25 Bankrupt Companies for 4 years, namely 29.54% and those that are Not Bankrupt an average of 7.75 Companies for 4 years, namely 70.46%. While the Grover Model states that on average there are 3.5 companies that are bankrupt for 4 years, namely 31.81% and those that are not bankrupt on average are 7.5 companies for 4 years, namely 68.19%.*

**Keywords:** *Bankruptcy, Zmijewski Model, Grover, Model*

## **I. PENDAHULUAN**

Perusahaan dibentuk untuk menciptakan kekayaan, dan untuk mencapainya perusahaan harus memiliki produk yang dapat dijual kepada publik. Produk tersebut dapat berupa produk non fisik (jasa) atau bahan mentah atau barang jadi yang tersedia untuk dikonsumsi. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam jangka panjang, perusahaan didirikan untuk menghasilkan keuntungan (Permana, Ahmar, & Djadang, 2017). Perusahaan yang tercatat di bursa efek akan menggunakan pasar modal sebagai sarana untuk memperoleh sumber pendanaan atau alternatif investasi untuk memperoleh sumber pembiayaan (Puspitaningrum & Purnamasari, 2016). Pada dasarnya, perusahaan memutuskan untuk go public untuk mendapatkan keuntungan lebih, yaitu akses permodalan dengan biaya yang relatif rendah, memenuhi kebutuhan likuiditas, dan meningkatkan pendapatan dan keuntungan (Lakhaye, 2014). Karena kesulitan keuangan, beberapa perusahaan yang beroperasi untuk jangka waktu tertentu terpaksa gagal memenuhi kewajibannya atau dilikuidasi (Permana et al., 2017). Jika suatu perusahaan tidak dapat meramalkan dan mempersiapkan diri menghadapi kesulitan keuangan, maka usahanya akan menurun dan berujung pada kebangkrutan.

Kebangkrutan dapat terjadi karena faktor internal dan eksternal perusahaan. Jika suatu perusahaan bangkrut, beberapa pihak akan dirugikan, termasuk pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut, seperti investor dan kreditor. Kebangkrutan tidak terjadi secara tiba-tiba. Diperlukan alat untuk mendeteksi potensi kebangkrutan. Alat pendeteksi dini kebangkrutan dibutuhkan untuk melihat tanda-tanda awal kebangkrutan. Prediksi kebangkrutan dapat digunakan untuk memahami situasi keuangan suatu perusahaan melalui pengukuran laporan keuangan dan analisis rasio keuangan perusahaan (Bahri, 2015). Laporan keuangan juga digunakan sebagai informasi di antara berbagai informasi yang diterbitkan oleh bursa mengenai perubahan kondisi keuangan, kinerja, dan kondisi keuangan perusahaan (Paradiba & Nainggolan, 2015). Jika suatu perusahaan berhenti mempublikasikan laporan keuangannya di bursa, maka perusahaan tersebut akan dibekukan atau dihentikan sementara dari perdagangannya sebelum delisting.

Indikator perusahaan bangkrut di pasar modal adalah terjadinya delisted pada perusahaan. Perusahaan yang delisted dari Bursa Efek Indonesia artinya perusahaan tersebut dihapuskan atau dikeluarkan dari daftar perusahaan yang sahamnya diperdagangkan di BEI. Bagi investor, perusahaan yang sudah delisted adalah identik dengan bangkrut, karena mereka sudah tidak bisa lagi investasi di perusahaan tersebut. Mungkin, secara empiris sebuah perusahaan yang delisted masih beroperasi, tetapi sudah tidak lagi bisa diakses oleh publik.



Permasalahan keuangan (financial distress) dapat dilihat dari neraca dan laporan laba rugi yang ada dalam laporan keuangan perusahaan. Namun untuk meminimalisir terjadinya financial distress, manajemen perusahaan selain melihat laporan keuangan haruslah lebih peka terhadap risiko yang akan terjadi agar sedini mungkin mengetahui potensi kebangkrutan perusahaannya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan yang sudah lama di suspend oleh bursa ini diprediksi bagaimana kinerja kedepannya. Prediksi kebangkrutan perusahaan dapat diteliti dengan berbagai macam metode. Namun pada penelitian ini adalah dengan metode Zmijewski dan metode Grover.

Dikutip dari Binis.com Bursa Efek Indonesia selaku media untuk memperjualbelikan saham telah memberikan suspend berkepanjangan kepada 11 emiten dari mulai Februari tahun 2020. Sampai saat ini Februari 2022 perusahaan dalam kondisi masih di suspend. Ini berarti perusahaan tersebut terancam Delisting. Perusahaan tersebut mendapatkan sanksi karena beberapa faktor antara lain emiten yang tidak mempublikasikan laporan keuangannya selama beberapa tahun, sehingga pihak investor tidak bisa melihat hasil kerjanya. Pada umumnya, apabila suatu emiten tidak atau belum mempublikasikan laporan keuangan, emiten tersebut diindikasikan mengalami kendala keuangan atau financial distress.



Gambar 1. Rata-Rata Pendapatan Perusahaan

Dari gambar diatas terlihat pergerakan pendapatan yang begitu signifikan dari 11 perusahaan. Terlihat adanya kecenderungan rata-rata pendapatan perusahaan yang semakin menurun, hal ini menjadi catatan tersendiri bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja perusahaan agar terhindar dari gulung tikar. Hal ini menjadi acuan penelitian untuk memprediksi kebangkrutan perusahaan tersebut menggunakan model Mjizewski dan Grover. Dari penelitian sebelumnya menurut Avenhuis (2013) Model Zmijewski (1984) menggunakan teknik probit untuk membangun model prediksi kebangkrutannya. Sampel estimasi akhir dari Studi Zmijewski tahun 1984 berisi 40 perusahaan bangkrut dan 800 perusahaan yang tidak bangkrut. Menurut Putra dan Septiani (2016) Model Zmijewski dalam memprediksi kebangkrutan perusahaan memperhatikan rasio-rasio keuangan seperti (Return on Assets, Debt Ratio, Current Ratio).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui terdapat Perbedaan Prediksi Kebangkrutan antara Model Zmijewski dan Model Grover. Akan tetapi perbedaan hasil prediksi di beberapa penelitian dapat disebabkan karna menggunakan objek, teknik pengumpulan sampel, periode penelitian serta model prediksi yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian terdahulu menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini guna menguji Adanya Perbedaan Prediksi Kebangkrutan antara Model Zmijewski dan Model Grover pada perusahaan yang terancam delisting di BEI 2022.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan prediksi kebangkrutan antara Model Zmijewski dan Model Grover pada perusahaan yang terancam delisting di BEI Periode 2022?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah laporan yang memuat hasil-hasil perhitungan dari proses akuntansi yang menunjukkan kinerja keuangan suatu perusahaan pada suatu saat tertentu atau merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak (Pasrizal, 2014). Kegiatan dalam analisis laporan keuangan dapat dilakukan dengan cara menentukan dan mengukur antara pos-pos yang ada dalam satu laporan keuangan. Kemudian, analisis laporan keuangan juga dapat dilakukan dengan menganalisis laporan keuangan yang dimiliki dalam satu periode. Disamping itu, analisis laporan keuangan dapat dilakukan pula antara beberapa periode. Ada pun tujuan penyusunan laporan keuangan adalah memberikan penjelasan jenis dan jumlah aktiva perusahaan, modal dan kewajiban perusahaan, jumlah dan jenis pendapatan yang diperoleh, dan aktifitas perubahan kinerja keuangan perusahaan (Fitri, 2016). Laporan keuangan yang lengkap terdiri atas neraca, laporan laba/rugi, laporan perubahan posisi keuangan, catatan, dan laporan lain beserta materi penjelasan yang menjadi bagian integral laporan keuangan, termasuk skedul dan informasi tambahan yang berkaitan dengan laporan keuangan (Bahri, 2015).

### 2. Kebangkrutan

Kebangkrutan merupakan suatu keadaan atau situasi dimana perusahaan gagal atau tidak mampu lagi memenuhi kewajiban-kewajiban karena perusahaan mengalami kekurangan dan ketidak cukupan dana untuk menjalankan atau melanjutkan usahanya sehingga tujuan ekonomi yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak bisa dicapai. (Syilviana, 2016).

### 3. Metode Analisis Zmijewski Score

Model Zmijewski (1984) menggunakan analisis rasio yang mengukur kinerja, leverage, dan likuiditas suatu perusahaan untuk model prediksinya. Zmijewski menggunakan probit analisis yang diterapkan pada 40 perusahaan yang telah bangkrut dan 800 perusahaan. Model yang berhasil dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$Z = -4,3 - 4,5X_1 + 5,7X_2 - 0,004X_3$$

Keterangan:

X1 = ROA (Return on Assets) ,

X2 = DR (Debt Ratio),

X3 = CR (Current Ratio)

“ Jika  $X \geq 0$  maka perusahaan diklasifikasikan bangkrut”

### 4. Metode Analisis Grover

Pada tahun 2001 Jeffrey S.Groever melakukan peninjauan ulang terhadap model Altman untuk mengembangkan sebuah model prediksi kebangkrutan yang baru. Model kebangkrutan yang dikembangkan oleh Groever adalah:

$$\text{Score} = 1,650X_1 + 3,404X_2 - 0,016ROA + 0,057$$

Keterangan:

X1 = Working capital / total assets

X2 = Earnings before interest and taxes / total assets

ROA = Net income / total assets

“Jika nilai Score  $\leq -0,02$  maka termasuk perusahaan yang bangkrut.”

## III. METODE PENELITIAN

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan pengujian statistik dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan uji Wilcoxon Signed Ranks Test yang diolah menggunakan SPSS 26. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diambil dari [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) yang merupakan website resmi Bursa Efek Indonesia. Data berupa

laporan keuangan beberapa Perusahaan yang sudah disuspend cukup lama dan akan terancam delisting di Bursa Efek Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode dokumenter yaitu pengumpulan data berupa laporan keuangan tahunan yang dikeluarkan oleh Perusahaan yang terdaftar di BEI selama periode 2016-2019.

Metode analisis yang digunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Analisis deskriptif yang bertujuan untuk menganalisa suatu data dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum. Untuk menguji hipotesis dan mengetahui adanya Perbedaan Prediksi Kebangkrutan antara Model Zmijewski dan Model Grover digunakan alat uji normalitas Kolmogorov Smirnov dan Wilcoxon sign rank test. Uji wilcoxon digunakan untuk menganalisis hasil pengamatan yang berpasangan dua data apakah berbeda atau tidak. Wilcoxon sign rank test ini digunakan hanya untuk data yang bertipe interval atau ratio. Wilcoxon merupakan bagian dari statistik non parametrik jadi dalam uji ini distribusi data tidak diharuskan normal. Wilcoxon digunakan sebagai alternatif dari uji beda paired sample t-test, jika data tidak berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan uji wilcoxon

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05, maka Hipotesis diterima.
2. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, Maka Hipotesis ditolak.

Hipotesis (Ha) penelitian ini yaitu Terdapat perbedaan yang signifikan dalam memprediksi financial distress antara Model Zmijewski dengan Model Grover Pada Perusahaan Yang Terancam delisting 2022 di Bursa Efek Indonesia.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 1. Hasil Uji Instrumen

Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel pelatihan diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.

Tabel 1. Perhitungan Score Model Zmijewski

NO	KODE	2019		2018		2017		2016	
		SCORE	KET	SCORE	KET	SCORE	KET	SCORE	KET
1	ETWA	3,51284	B	3,31084	B	-2,97064	TB	-2,92821	TB
2	GBTO	-2,67791	TB	-3,43144	TB	-3,15768	TB	-3,08645	TB
3	HOME	-3,44796	TB	-1,89071	TB	-2,82392	TB	-3,08700	TB
4	IIKP	-4,95164	TB	-3,62216	TB	-3,66218	TB	-2,63983	TB
5	MABA	1,20438	B	0,43746	B	-0,03966	TB	0,36524	B
6	MGNA	14,30470	B	1,74911	B	-1,76723	TB	0,72984	B
7	NASA	-4,03122	TB	-3,91859	TB	-3,33153	TB	-3,72442	TB
8	OCAP	20,70451	B	16,98475	B	15,39897	B	9,08089	B
9	POOL	-0,75780	TB	-2,59633	TB	-5,31510	TB	-3,79053	TB
10	SMRU	-0,73391	TB	-1,30729	TB	-1,54599	TB	-0,50733	TB
11	TELE	13,05118	B	-1,51853	TB	-1,13731	TB	-1,10179	TB

Sumber : Data yang diolah: Keterangan : (Bangkrut  $0 < S < 0$  sehat)

Model Zmijewski menggunakan teknik probit untuk membangun Model prediksi kebangkrutannya. Berdasarkan table 1 diatas maka dapat diketahui bahwa dari 11 sampel perusahaan yang penulis sajikan pada tahun 2016 terdapat 8 perusahaan dikategorikan berada pada kondisi tidak bangkrut. Tahun 2017 dapat diketahui terdapat 10 perusahaan tidak bangkrut. Tahun 2018 dapat diketahui terdapat 7 perusahaan tidak bangkrut Berikutnya tahun 2019 dapat diketahui terdapat 6 perusahaan tidak bangkrut.

## 2. Analisis Financial Distress dengan Model Grover

Tabel 2. Perhitungan Score Model Grover

NO	KODE	2019		2018		2017		2016	
		SCORE	KET	SCORE	KET	SCORE	KET	SCORE	KET
1	ETWA	-1,43381	B	-1,29701	B	0,19355	TB	0,33018	TB
2	GBTO	-0,18776	B	0,44174	TB	-0,01234	TB	-0,00972	TB
3	HOME	1,28922	TB	-0,43992	B	0,13601	TB	0,08519	TB
4	IIKP	0,37053	TB	-0,13560	B	-0,09266	B	-0,31070	B
5	MABA	0,30747	TB	0,50925	TB	0,59474	TB	0,86295	TB
6	MGNA	-4,07248	B	-0,83843	B	0,15600	TB	0,96638	TB
7	NASA	0,31728	TB	0,33996	TB	0,14518	TB	-0,04506	B
8	OCAP	0,15929	TB	0,06104	TB	0,61283	TB	0,53561	TB
9	POOL	-0,79009	B	1,02858	TB	2,46814	TB	1,21520	TB
10	SMRU	-0,11920	B	0,29799	TB	0,11443	TB	-0,02162	B
11	TELE	-1,68806	B	1,62587	TB	1,58250	TB	1,72660	TB

Sumber : Data yang diolah

Keterangan : (Bangkrut  $-0,02$  ( $Z \leq -0,02$ ) dan Tidak Bangkrut  $0,01$  ( $Z \geq 0,01$ ))

Model Grover merupakan Model yang diciptakan dengan melakukan pendesainan dan penilaian ulang terhadap Model Altman Z-Score. Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 11 sampel perusahaan yang penulis sajikan pada tahun 2016 terdapat 8 perusahaan yang memiliki nilai skor diatas standar Model Grover dikategorikan berada pada kondisi tidak bangkrut. Tahun 2017 dapat diketahui terdapat 10 perusahaan tidak bangkrut. Tahun 2018 dapat diketahui terdapat 7 perusahaan tidak bangkrut. Berikutnya tahun 2019 dapat diketahui terdapat 5 perusahaan tidak bangkrut.

## 3. Perbandingan Perhitungan Model Zmijewski dan Model Grover

Tabel 3. Hasil Perbandingan Perhitungan Model Zmijewski dan Model Grover Tahun 2016-2019

NO	KODE	MODEL	TAHUN			
			2019	2018	2017	2016
1	ETWA	ZMIJEWSKI	B	B	TB	TB
		GROVER	B	B	TB	TB
2	GBTO	ZMIJEWSKI	TB	TB	TB	TB
		GROVER	B	TB	TB	TB
3	HOME	ZMIJEWSKI	TB	TB	TB	TB
		GROVER	TB	B	TB	TB
4	IIKP	ZMIJEWSKI	TB	TB	TB	TB
		GROVER	TB	B	B	B
5	MABA	ZMIJEWSKI	B	B	TB	B
		GROVER	TB	TB	TB	TB
6	MGNA	ZMIJEWSKI	B	B	TB	B
		GROVER	B	B	TB	TB
7	NASA	ZMIJEWSKI	TB	TB	TB	TB
		GROVER	TB	TB	TB	B
8	OCAP	ZMIJEWSKI	B	B	B	B
		GROVER	TB	TB	TB	TB
9	POOL	ZMIJEWSKI	TB	TB	TB	TB
		GROVER	B	TB	TB	TB
10	SMRU	ZMIJEWSKI	TB	TB	TB	TB
		GROVER	B	TB	TB	B
11	TELE	ZMIJEWSKI	B	TB	TB	TB
		GROVER	B	TB	TB	TB

Sumber : Data yang diolah

Pada tabel 3 diatas, berdasarkan hasil Model Zmijewski maka dapat diketahui bahwa dari 11 sampel perusahaan yang diteliti dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2016-2019 dapat disimpulkan bahwa perusahaan berada dalam kondisi cukup sehat. Dari 11 perusahaan yang termasuk dalam kategori tidak bangkrut yaitu jumlahnya 31 point dari total point perusahaan tahun 2014-2018. Sedangkan yang termasuk dalam kategori bangkrut adalah 13 perusahaan dari tahun 2014-2018. Ini menunjukkan perusahaan berada dalam kondisi yang cukup sehat karna banyak perusahaan yang dikategorikan tidak bangkrut dibandingkan dengan kategori bangkrut.

Sedangkan hasil Model Grover maka dapat diketahui bahwa dari 11 sampel perusahaan yang diteliti dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2016-2019 dapat disimpulkan bahwa perusahaan berada dalam kondisi cukup sehat. Dari 11 perusahaan yang termasuk dalam kategori tidak bangkrut yaitu jumlahnya 30 point dari total point perusahaan tahun 2014-2018. Sedangkan yang termasuk dalam kategori bangkrut adalah 14 perusahaan dari tahun 2014-2018. Ini menunjukkan perusahaan berada dalam kondisi yang cukup sehat karna banyak perusahaan yang dikategorikan tidak bangkrut dibandingkan dengan kategori bangkrut.

Berdasarkan hasil perhitungan Perusahaan Bangkrut dan Tidak Bangkrut Model Zmijewski dan Model Grover dalam memprediksi financial distress Pada perusahaan di BEI tahun 2016-2019. Model Zmijewski menyatakan Rata-rata terdapat 3,25 Perusahaan Bangkrut selama 4 tahun yaitu 29,54% dan yang Tidak Bangkrut Rata-rata 7,75 Perusahaan selama 4 tahun yaitu 70,46%. Sedangkan pada Model Grover menyatakan Rata-rata terdapat 3,5 perusahaan Bangkrut selama 4 tahun yaitu 31,81% dan yang Tidak Bangkrut Rata-rata 7,5 perusahaan selama 4 tahun yaitu 68,19%.

#### 4. Statistik Deskriptif Model Zmijewski dan Grover

Tabel 4. Statistik Deskriptif

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
ZMIJEWSKI	44	-5,31510	20,70451	19,33242	0,4393732	6,28407683	39,490
GROVER	44	-4,07248	2,46814	6,97925	0,1586193	1,03570445	1,073
Valid N (listwise)	44						

Sumber : Data yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan hasil perbandingan perhitungan Model Zmijewski dan Model Grover dapat diketahui Pada nilai minimum Model Zmijewski diketahui sebesar -5,3151, sedangkan pada Model Grover terdapat nilai minimum sebesar -4,07248. Pada Model Zmijewski diketahui nilai maximum sebesar 20,70451, sedangkan nilai maximum pada Model Grover terdapat sebesar 2,46814. Pada nilai sum yang dihasilkan Model Zmijewski diketahui sebesar 19,33242, sedangkan nilai sum pada Model Grover terdapat nilai sebesar 6,97925. Pada Model Zmijewski diketahui nilai mean sebesar 0,4393732, sedangkan nilai mean pada Model Grover terdapat nilai sebesar 0,1586193. Pada standar deviasi Model Zmijewski diketahui sebesar 6,28407683 sedangkan pada Model Grover terdapat nilai standar deviasi sebesar 1,03570445. Pada variansi Model Zmijewski diketahui sebesar 39,490, sedangkan pada Model Grover terdapat nilai variansi sebesar 1,073.

#### 5. Uji Normalitas Model Zmijewski dan Model Grover

Tabel 5. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ZMIJEWSKI	GROVER
N		44	44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,4393732	0,1586193
	Std. Deviation	6,28407683	1,03570445
Most Extreme Differences	Absolute	0,254	0,187
	Positive	0,254	0,126
	Negative	-0,193	-0,187
Test Statistic		0,254	0,187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.001 <sup>c</sup>

Sumber : Data yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui Nilai Signifikansi pada Model Zmijewski diperoleh sebesar 0,000 yang dimana data yang dihasilkan berdistribusi tidak normal. Sedangkan Nilai Signifikansi pada Model Grover diperoleh sebesar 0,001 yang bearti nilai signifikansi pada Model Grover juga berdistribusi tidak normal. Karena Model Zmijewski dan Grover berdistribusi tidak normal maka pengujian dalam penelitian ini menggunakan alat uji statistik nonparametrik yaitu Uji Wilcoxon Signed Ranks Test.

**6. Uji Wilcoxon Signed Ranks Test Model Zmijewski dan Model Grover**

Tabel 6. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
GROVER - ZMIJEWSKI	Negative Ranks	11 <sup>a</sup>	31,00	341,00
	Positive Ranks	33 <sup>b</sup>	19,67	649,00
	Ties	0 <sup>c</sup>		
	Total	44		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

GROVER - ZMIJEWSKI	
Z	-1.797 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,072

Sumber : Data yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan output Test Statistics diatas, diketahui Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,072. Karena nilai 0,072 lebih besar dari > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima, Ha ditolak. Artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam memprediksi financial distress antara Model Zmijewski dengan Model Grover Pada Perusahaan Yang Terancam delisting 2022 di Bursa Efek Indonesia. Hal ini dapat terjadi karena pada dasarnya ada beberapa variabel perhitungan dari metode zmijewski dan grover yang mempunyai kesamaan. Persamaan metode Zmijewski dan Grover tersebut terdapat pada variabel ROA, Current ratio pada metode Zmijewski yang memiliki keterikatan dengan working capital di metode Grover dan perhitungan total asset. Metode grover ini merupakan metode baru hasil dari pengembangan metode-metode lama sehingga dipastikan memiliki dasar perhitungan yang sama.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Model Zmijewski dan Model Grover dalam memprediksi financial distress pada Perusahaan Yang Terancam delisting 2022 di Bursa Efek Indonesia. Pada dasarnya ada beberapa variabel perhitungan dari metode zmijewski dan grover yang mempunyai kesamaan. Persamaan metode Zmijewski dan Grover tersebut terdapat pada variabel ROA, Current ratio di metode Zmijewski yang memiliki keterikatan dengan working capital di metode Grover dan perhitungan total asset. Metode grover ini merupakan metode baru hasil dari pengembangan metode-metode lama sehingga dipastikan memiliki dasar perhitungan yang sama. Model Zmijewski menyatakan Rata-rata terdapat 3,25 Perusahaan Bangkrut selama 4 tahun yaitu 29,54% dan yang Tidak Bangkrut Rata-rata 7,75 Perusahaan selama 4 tahun yaitu 70,46%. Sedangkan pada Model Grover menyatakan Rata-rata terdapat 3,5 perusahaan Bangkrut selama 4 tahun yaitu 31,81% dan yang Tidak Bangkrut Rata-rata 7,5 perusahaan selama 4 tahun yaitu 68,19%.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Hamdi. (2016). "Manajemen Keuangan". UIR PRESS.Pekanbaru.
- Aminian, Abolfazl, Hedayat Mousazade & Omid Imani Khoshkho. (2016). Investigate the Ability of Bankruptcy Prediction Models of Altman and Springate and Zmijewski and Grover in Tehran Stock Exchange" *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4), pp 207-214.
- Aulia, Gita. (2018). "Analisis prediksi financial distress dengan pendekatan metode altman, springate, dan zmijewski pada perusahaan ritel yang terdaftar di bursa efek indonesia". Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi UIR.
- Avenhuis, Jeroen O. (2013). "Testing the Generalizability of the Bankruptcy Prediction Models of Altman, Ohlson, and Zmijewski for Dutch Listed and Large Non-Listed Firms". *Journal of School of Management and Governance University of Twente*.
- Darsono dan Ashari.(2005). "Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan" ANDI.Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21". Semarang: Badan Percetakan Universitas Diponegoro.
- Gumilar, Pandu. 2022." 40 Emiten Berisiko Delisting dari Bursa, Ini Daftarnya" <https://market.bisnis.com/read/20220117/7/1489893/40-emiten-berisiko-delisting-dari-bursa-ini-daftarnya>. , diakses pada 19 Maret 2022 pukul 13.31.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2007). "Analisis Kritis atas Laporan Keuangan", PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hery.(2015). "Analisis Kinerja Manajemen", PT. Grasindo. Jakarta.
- Husein, P, M. & T.G Pambekti. (2014). "Precision of the models of Altman, Springate, Zmijewski, and Grover for predicting the financial distress". *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, Vol. 17 (3): 405-416.
- Kasmir.(2015). "Analisis Laporan Keuangan".PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Krusita, Ni Wayan Yulia & Wiagustini, Ni Luh Putu.(2019). "Prediksi Financial Distress Menggunakan Model Zmijewski Dan Model Grover Pada Perusahaan Migas Di BEI". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 5, 2019 : 2891-2917 Issn: 2302-8912.
- Prihanthini, Ni Made Evi Dwi & Maria M. Ratna Sari. (2013). "Prediksi Kebangkrutan dengan Model Grover, Altman Z-Score, Springate, dan Zmijewski Pada Perusahaan Food and Beverages Di Bursa Efek Indonesia". *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5 (2), hal.417-435.
- Putra, Ivan Gumilar Sambas & Rahma Septiani. (2016). "Analisis Perbandingan Model Zmijewski dan Grover pada Perusahaan Semen di BEI 2008-2014". *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 4 (3), hal.1143-1154.
- Putri, Ayu Ike.2019. "Analisis Perbandingan Model mmijewski dan Model Grover Dalam Memprediksi Financial Distress Pada Subsektor Metal And Production di BEI". Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi UIR.
- Supartini. (2018). "Analisis Penggunaan Metode Altman Z-Core, Metode Springate, Dan Zmijewski Untuk Mengetahui Potensi Terjadinya Financial Distress Pada Perusahaan Pulp & Paper Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI)". Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi UIR.
- Supramono dan Utami Intiyas. (2004). "Desain Proposal Penelitian". ANDI.Yogyakarta.
- Toto P. (2008). "7 Deteksi Cepat Kondisi Laporan Keuangan: Analisis Laporan Keuangan". Ed ke-1. Jakarta (ID): PPM.
- Yollanda, Puspa. (2014). "Analisis Financial Distress Pada Industri Transportasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia". Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi UIR.

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI SERTA  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
OCB DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA**

**Nur Fajar Pono<sup>1\*</sup>, Syamsul Hadi<sup>2</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>3</sup>**  
**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia**  
**[fajarpono9@gmail.com](mailto:fajarpono9@gmail.com)<sup>1\*</sup>**

Manuskrip: Juli -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-  
2022; Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek dan obyek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istiemwa Yogyakarta yaitu sebanyak 104 orang responden. Jenis penelitian menggunakan teknik kuantitatif dan teknik pengolahan data dalam penelitian menggunakan SmartPLS 3.3.3. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $p - value$  sebesar  $0,005 < 0,05$ . Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Citizenship Behavior (OCB dengan nilai  $P-Values$   $0,241 > 0,05$ . Motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $p - value$  sebesar  $0,037 < 0,05$ . Motivasi tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Citizenship Behavior (OCB dengan nilai  $P-Values$   $0,652 > 0,05$ . Lingkungan Kerja Fisik tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawandengan nilai  $P-Values$   $0,526 > 0,05$ . Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai  $p - value$  sebesar  $0,000 < 0$ . OCB mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $p - value$  sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Organizational Citizenship Behaviour, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to find out partially or simultaneously on the influence of work discipline and motivation and physical work environment on employee performance through OCB in the Department of Manpower and Transmigration of the Special Region of Yogyakarta. The subjects and objects in this study were all employees of the Department of Manpower and Transmigration of the Special Region of Yogyakarta, as many as 104 respondents. This type of research uses quantitative techniques and data processing techniques in research using SmartPLS 3.3.3. Work Discipline has a significant and significant effect on employee*



*performance with a p value of  $0.005 < 0.05$ . Work Discipline has no significant and significant effect on Citizenship Behavior (OCB with a P-Value of  $0.241 > 0.05$ . Motivation has a significant and significant effect on Employee Performance with a p-value of  $0.037 < 0.05$ . Motivation has no significant and significant effect on Citizenship Behavior (OCB with a value of  $0.037 < 0.05$ ). P-Values value  $0.652 > 0.05$ . Physical Work Environment has no significant and significant effect on Employee Performance with P-Values  $0.526 > 0.05$ . Physical Work Environment has a significant and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a p value of  $0.000 < 0$ . OCB has a significant and significant effect on employee performance with a p-value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Motivation, Physical Work Environment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap perilaku dan mental yang mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Yogyakarta memiliki Bidang yang mengatur tentang penempatan dan perluasan kerja sebagaimana diatur Pada Pasal 15 ayat 1 Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berbunyi, Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 mempunyai tugas melaksanakan pelindungan dan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan transmigrasi untuk meningkatkan jumlah penempatan tenaga kerja, perluasan kerja, dan penempatan transmigran. Bidang penempatan dan perluasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri memiliki bagi aneksi seperti yang diatur dalam Pasal 17 ayat 1 dan 2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Banyak hal yang harus diperhatikan oleh institusi pemerintahan dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru kedepannya dan karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting. Instansi harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkin kinerja yang baik. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik, maka instansi tersebut tidak akan maju. Sebaliknya, jika karyawan dapat membuahkin kinerja yang baik, maka instansi tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam mendukung kinerja dari pemerintah daerah maupun pusat. Menurut Edison (2018) penilaian kinerja adalah system manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik

dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Ini selaras dengan penelitian terdahulu bahwa berdasarkan rumusan artikel dari Pusparani (2021), hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, a) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja; b) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; dan c) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi factor-faktor lain apa sajakah yang dapat memepengaruhi kinerja pegawai.

Perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukarela yang melebihi pekerjaan dasarnya seperti sopan dan membantu rekan kerja, yang tidak berkaitan dengan sistem kompensasi dan menguntungkan instansi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada rekan kerja menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Menurut Permatasari (2017) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitasfungsi pada organisasi. Ini menguatkan dari hasil penelitian Lestari & Ghaby (2018) disimpulkan bahwa makin baik *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PG Krebet Baru Malang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam *job description* dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.

Tanjung et al (2020) Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan: (1) Kesimpulan penelitian yang pertama adalah OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kesimpulan penelitian kedua adalah disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kesimpulan penelitian ketiga adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Selanjutnya penelitian disimpulkan melalui OCB, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik adalah hal-hal yang dapat mendorong kinerja yang baik juga.

Menurut Lestari & Ghaby, (2018) dalam jurnalnya Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam *job description* dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan Fahmi (2017).

Selaras dengan penelitian dari Suwanto, (2019) yang menyatakan secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Berbeda

dengan hasil penelitian dari Arisanti et al (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut peneliti memberikan saran hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja karyawan

Menurut Fahmi (2017) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif motivasi kerja terhadap kinerja Haq et al (2022). Sama dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Arisanti et al (2019) motivasi kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya, akan lebih baik jika nilai adjusted R square ditingkatkan menjadi mendekati satu. Sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya Haq et al (2022)

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana dan prasarana serta aspek sosial yang mendukung pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Para anggota organisasi atau pegawai yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama, atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang dapat mendukung kebersamaan mereka.

Dalam penelitian terdahulu ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan lingkungan kerjanya dengan kinerja karyawan Kurniawan, (2020). Namundalam penelitian yang dilakukan Susilo & Muhardono (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2016) Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan. Menurut Fahmi(2017) Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati.

Adapun indikator disiplin kerja pegawai menurut Rezza et al (2020) yaitu:

#### **A. Ketepatan waktu**

Definisi ketepatan waktu (timeliness) merupakan penilai karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh instansi, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

**B. Mematuhi peraturan**

Menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan, termasuk norma-norma sosial di dalamnya. Di mana karyawan dengan suka rela dan penuh kesadaran taat atas semua peraturan yang telah diterapkan oleh instansi

**C. Tanggungjawab**

Kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan. Mampu menyelesaikan tugas

**D. Mampu menyelesaikan tugas**

Definisi mampu menyelesaikan tugas yaitu menilai bahwa tugas merupakan suatu kegiatan spesifik yang dijalankan dalam organisasi atau instansi yang di berikan atas kepercayaan atas kemampuan dari kinerja karyawannya.

## **2. Motivasi**

Menurut Hasibuan(2016)motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hamali(2016)motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Menurut Chien dkk (2020)dimensi dan indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai adalah sebagai berikut:

**A. Motivasi keuangan**

Dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

**B. Konsep diri (eksternal)**

Keinginan untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Konsep diri (internal)

Keinginan untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

**C. Kenilmatan kerja**

Motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.

**D. Internalisasi tujuan**

Proses pemasukan nilai pada seseorang atau individu yang akan membentuk pola pikir yang dalam melihat makna realitas pengalaman, diartikan sebagai penggabungan atau penyatuan sikap, standar tingkah laku, pendapat, dan seterusnya di dalam kepribadian).

## **3. Lingkungan Kerja**

MenurutAfandi, (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang adadilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

#### 4. Kinerja

Menurut Bintoro (2017) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

#### 5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (2016) Keberhasilan suatu industri tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendo-rong efektivitas fungsi organisasi.

Menurut Organ (2016) *Organizational citizenship behavior (OCB)* harus didefinisi ulang menggunakan *contextual performance* dimana *contextual behavior* adalah aktivitas yang tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga teknisnya berfungsi.

Menurut Robbins (2016) menyatakan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social di tempat kerja. Jadi organisasi ataupun perusahaan yang sukses adalah membutuhkan pekerja yang mampu melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi bagaimana mampu menciptakan kinerja yang diatas harapan.

### III. METODE PENELITIAN

Subjek & objek penelitian menurut Sugiyono (2019) subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang dan objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan obyek objek dari penelitian ini adalah Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan dan OCB.

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut Silaen (2018) Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Jumlah populasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebanyak 104 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Menurut Sugiyono, (2019), Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 1. Uji Model Fit

Pengujian model fit dilakukan dengan melihat hasil estimasi output SmartPLS dibandingkan dengan kriteria seperti penjelasan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Kriteria Penilaian Model Fit (Goodness Of Fit)

Fit Summary	Saturated Model	Estimated Model	Penjelasan
<b>SRMR</b>	< 0,10	0,041	Tida Baik
<b>d_ ULS</b>	Output Confidence (CI) > Original_Sampel (OS)	0.388< 0.428	Tidak Baik
<b>d_G</b>	Output Confidence (CI) >Original_Sampel (OS)	0.388 <0.484	Tidak Baik
<b>Chi-Square</b>	<sup>2</sup> Statistik < $\chi^2$ Tabel	615.936 >129,917955	Tidak Baik
<b>NFI</b>	Mendekati nilai 1	0.873	Baik
<b>RMS Theta</b>	< 0,12	0.220	Tidak Baik

Sumber: Data primer diolah, 2022

##### 2. Uji Hipotesis

Berdasarkan olahan data SmartPLS 3.3.3 yang telah dilakukan atau berdasarkan *outer* model diatas, makahasilnya dapat menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian pada penelitian ini dapat di lakukan dengan melihat nilai-*statistic* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima atau terbukti apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model* sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	0,257	2,837	0,005
Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	-0,237	2,087	0,037
Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	0,074	0,634	0,526
Disiplin Kerja berpengaruh terhadap OCB	0,089	1,174	0,241
Motivasi berpengaruh terhadap OCB	-0,037	0,452	0,652
Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap OCB	0,333	5,276	0,000
OCB berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	0,438	5,006	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data hipotesis yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan, berikut adalah analisis terkait pengaruh antar variabel yang diajukan sebagai berikut:

##### a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,257 dan nilai-*statistik* sebesar 2,837 > 1.96, dengan nilai p – value sebesar 0,005 < 0.05. Variabel disiplin kerja dalam kajian ini terwakili oleh 8 pernyataan yang berdasarkan analisis deskriptif terlihat bahwa item pernyataan yang dominan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan adalah item pernyataan tentang kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang mana dapat meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Wahyudi (2019) mengatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Suwanto (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Hasibuan & Silvy, (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Budiman & Steven (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Arisanti (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Rezza & Winarno (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa diatas menunjukan bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada besar persentase responden menjawab item pertanyaan sebanyak 48% menjawab setuju dengan butir pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik tepat waktu” yang mana menunjukkan bahwa disiplin kerja pada penyelesaian tugas-tugas dapat meningkatkan kinerja pada karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,237 dan nilai-t statistik sebesar 2,087 > 1.96, dengan nilai p – value sebesar 0,037 < 0.05. Ditinjau dari sisi kualitas jawaban yang diberikan oleh responden atas item pertanyaan terkait dengan motivasi didapatkan nilai skor total dari jawaban yang diberikan responden adalah sebesar sebanyak 623 atau sebanyak 59% responden menjawab setuju. Persentase skor tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pertanyaan pada variabel motivasi secara umum dari karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta diukur dari item pertanyaan yang diajukan mendapat respon yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) mengatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Suwanto (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Hasibuan & Silvy, (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Budiman & Steven (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Kurniawan (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Arisanti (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Haq dkk (2022) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Chien dkk (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris tingginya tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tersebut dalam sudut pandang afektif, yang lebih menekankan pada kesamaan nilai dasar dan tujuan organisasi, dapat dipahami mengingat bahwa motivasi karyawan dibangun atas dasar kesamaan prinsip dan ikatan – ikatan emosional dengan antar sesama karyawan serta ikatan. Kesamaan nilai dasar inilah yang dimungkinkan menjadi media pemersatu sekaligus motivator utama bagi orang – orang yang berkontribusi pada instansi ini termasuk pegawai – pegawai didalamnya. Hal ini nampak pada jawaban responden yang memberikan nilai positif 59% pada item pengukuran variabel motivasi yang mana diantaranya mengekspresikan motivasi dalam bekerja seperti perasaan memiliki lembaga tempat dia bekerja, merasa menjadi bagian dari keluarga besar, merasa selaras dengan nilai-nilai yang ada pada lembaga tempat bekerja, dan seterusnya. Komitmen tinggi atas nilai-nilai dasar dan ikatan antar karyawan maupun dengan atasannya.

**c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,074 dan nilai-t-statistik sebesar  $0,634 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,526 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiantara & Ardana (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, Permata (2017) juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, Pusparani (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Siagian & Khair (2018), juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Fathoni (2021), juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Kurniawan (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Dea dkk (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Walaupun secara teori lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada penelitian yang saya lakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alasannya mungkin peneliti kurang dalam mengembangkan pertanyaan dari tiga indikator yaitu penata ruang, tingkat kebisingan, kenyamanan yang mana kuanagnya jumlah pertanyaan yang di berikan, memberikan dampak negative pada hasil penelitian ini, banyaknya responden menjawab netral sebanyak 18%, dengan item pertanyaan “Saya memiliki ruangan kerja yang tingkat kebisingannya tidak mengganggu” hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat memaklumi tingkat kebisingan di intansi tempat mereka bekerja.

**d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap OCB**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap OCB menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,089 dan nilai-t-statistik sebesar  $1,174 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,241 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel Disiplin Kerja terhadap OCB.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Barza & Arianti (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap OCB ini bisa disebabkan oleh beberapa hal yaitu; pertama banyaknya item pertanyaan OCB yang dihilangkan dari daftar pertanyaan karena tidak memenuhi unsur validitas, sehingga dalam penelitian ini hanya menggunakan 8 item pertanyaan yang mana seharusnya peneliti menambahkan bebrapa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur OCB sebagaimana digunakan oleh peneliti terdahulu, sehingga dari sisi alat ukur, item yang digunakan tidak sama dengan peneilitian terdahulu.

**e. Pengaruh Motivasi terhadap OCB**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Motivasi terhadap OCB menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,037 dan nilai-t-statistik sebesar  $0,452 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,652 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel Motivasi terhadap OCB. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trigunajasa (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh



secara positif dan tidak signifikan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Muhardono (2021) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Priyandini (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Khazamah (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Verianto (2018) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Dewi & Riana (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Walaupun secara teori motivasi sangat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB), namun pada penelitian yang saya lakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara statistik ada 7% responden menyatakan “Tidak setuju” pada tabel indikator konsep diri (Eksternal) di variabel motivasi yang mengartikan bahwa karyawan membutuhkan *reward* secara tidak langsung kepada atasan guna memotivasi karyawan bekerja dengan maksimal antar sesama rekan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **f. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap OCB**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap OCB menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,333 dan nilai-statistik sebesar  $5,276 > 1.96$ , dengan nilai  $p - \text{value}$  sebesar  $0,000 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap OCB.

Variabel lingkungan kerja fisik dalam kajian ini terwakili oleh 8 pernyataan yang berdasarkan analisis deskriptif terlihat bahwa item pernyataan yang dominan memberikan dampak terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah item pernyataan tentang ketersediaan fasilitas pekerjaan yang disediakan instansi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muarip (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Khazamah (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil analisa diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan pada besar persentase responden menjawab item pertanyaan sebanyak 59% menjawab setuju dengan butir pertanyaan “Ruangan kerja saya memiliki warna interior yang memberikan kenyamanan” yang mana menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan warna dari interior kantor yang membuatnya merasa nyaman sehingga dapat bekerja secara optimal dengan sesama rekan kerja. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik juga akan diikuti dengan peningkatan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **g. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,438 dan nilai-statistik sebesar  $5,006 > 1.96$ , dengan nilai  $p - \text{value}$  sebesar  $0,000 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Halim & Dewi (2018) secara simultan menemukan bahwa dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Verianto (2018) yang menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lestari & Ghaby (2018) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan, Tanjung (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan, Abrar & Isyanto (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan, Kadarningsih dkk (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan, Pranata Adhi (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari temuan penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menetapkan beberapa hal terkait kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $p - \text{value}$  sebesar  $0,005 < 0,05$ , artinya disiplin kerja berjalan dengan efektif dan baik maka dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $p - \text{value}$  sebesar  $0,037 < 0,05$ , artinya Motivasi berjalan dengan efektif dan baik maka dapat memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan
3. Lingkungan Kerja Fisik tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $P\text{-Values}$   $0,526 > 0,05$ , artinya Lingkungan Kerja Fisik kurang berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan
4. Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai  $P\text{-Values}$   $0,241 > 0,05$ , artinya Disiplin Kerja kurang berperan dalam meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
5. Motivasi tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai  $P\text{-Values}$   $0,652 > 0,05$ . artinya Motivasi kurang berperan dalam meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
6. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai  $p - \text{value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya Lingkungan Kerja Fisik berjalan dengan efektif dan baik maka dapat memberikan dampak terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
7. OCB mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $p - \text{value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya OCB berjalan dengan efektif dan baik maka dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <https://doi.org/10.1080/07352689.2018>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 101–118.

- <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Barghani, Z. S. (2021). *THE ROLE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT ON TEACHERS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND MOTIVATION*. William Howard Taft University.
- Barza, P., & Arianti, J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496–508. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/490>
- Budiman, J., & Steven. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 79–85. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13143>.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163–175. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13152>
- Halim, A. N., & Dewi, B. M. (2018). Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 183–193.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. In *CAPS*.
- Haq, S., Asbari, M., Sukriyah, Novitasari, D., & Abadiyah Siti. (2022). The Homeschooling Head Performance: How The Role of Transformational Leadership, Motivation, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 03(01), 167–179. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/96/80>
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. In *Aksara, PT Bumi*. PT Bumi Aksara.
- Kadarningsih, A., Oktavia, V., & Ali, A. (2020). The Role of OCB as a Mediator in Improving Employees Performance. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 123–134. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11087>
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB). *Copyright © 2021, FORUM EKONOMI ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X* 375, 23(3),

- 375–382.  
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/9679>
- Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.  
<https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Muarip, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Ocb Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 semendawai Suku Iii Oku Timur. *Jurnal Trisna Riset*, 2(1), 8–15.  
<https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/trisnariset/article/view/79/pdf>
- Pranata Adhi Kisna Putu Sang, NI, S. W., Yasa, & Putu, S. N. (2020). The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress and Performance of Employees in Income Agency Regional City of Denpasar. *JurnalEkonomi&Bisnis JAGADITHA*, 7(1), 65–72. <https://doi.org/10.22225/jj.7.1.1654.65-72>
- Rezza, A. M., & Winarno, W. (2020). *the Influence of Work Discipline and Organizational Communication*. 9(September), 94–105. <https://doi.org/DOI>  
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-09.11>
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Refika Aditama*. Bandung
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (Vol. 1, Issue 1).  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiantara, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4125.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 95–102.  
[www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi](http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi)
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Tanjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Cabang Batam. *Bening*, 7(1), 128–132.  
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2422>
- Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1(2), 1–15.  
<http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1148>
- Wahyudi. (2019). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4g2nx>.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL)  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PONDOK PESANTREN HIDAYATULLAH  
DEPOK**

**Agus Suprayogi<sup>1</sup>, Hesti Apriyanti<sup>2</sup>, Hafid Bahar<sup>3\*</sup>, Casilam<sup>4</sup>**  
**<sup>1,2,3,4</sup>STIE Hidayatullah Depok, Depok, Jawa Barat, Indonesia**  
**[hafid@stiehidayatulla.ac.id](mailto:hafid@stiehidayatulla.ac.id)<sup>3\*</sup>**

Manuskrip: Juli -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-2022; Diterbitkan:  
Oktober-2022

**ABSTRAK**

Tujuan dari studi ini adalah untuk: 1. Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai 2. Pengaruh antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai 3. Pengaruh antara budaya organisasi dan *quality of work life* dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan mengambil sampel secara langsung dari populasi. teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* sebanyak 110 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai 2. Terdapat pengaruh antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai 3. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan *quality of work life* dengan kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Quality Of Work Life, Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**

*The objectives of this study are to: 1. The influence between organizational culture and employee performance 2. The influence between the quality of work-life and employee performance 3. The influence between organizational culture and quality of work-life with employee performance. The research conducted in this study is descriptive and quantitative by taking samples directly from the population. sampling technique using simple random sampling of 110 respondents. The analysis used in this study was a multiple linear regression analysis with the application of SPSS 26. The results showed that: 1. There is an influence between organizational culture and employee performance 2. There is an influence between the quality of work-life and employee performance 3. There is an influence between organizational culture and the quality of work-life with employee performance.*

**Keywords: Organizational Culture, Quality Of Work Life, Employee Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Karena kinerja seseorang yang baik dapat dilihat dari hasil kerjanya yang telah sesuai dengan standar kinerja organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut (Darma saputra dan Sudibya 2019). Sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh sumber daya manusia (SDM). Peran dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus tumbuh dan meningkat seiring dengan pertumbuhan organisasi. Semakin kompleks tugasnya, semakin besar dampak lingkungan dan semakin besar dampak lingkungan dan semakin besar ketidakpastian yang harus dihadapi.

Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan ( Sagita et al.,2018).

Quality of work life penting bagi organisasi (Lewis et al, 2001). Quality of work life yang berkualitas meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Nadia et al (2020). Salah satu variabel penelitian adalah menganalisis dampak quality of work life terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa quality of work life memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik meneliti Pondok Pesantren Hidayatullah Depok karena dari hasil observasi peneliti mengenai kinerja pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok masih menunjukkan hasil yang belum optimal sebagaimana yang diharapkan oleh pengelola Pondok Pesantren Hidayatullah Depok, fenomena ini menjadi perhatian utama bagi organisasi dan juga menjadi perhatian peneliti.

Selain kinerja yang belum optimal, terdapat temuan lain terkait pengelolaan sumber daya manusia yang tidak menunjukkan kinerja yang diharapkan, yang menjadi salah satu penyebab karyawan tidak menerima umpan balik atas pekerjaannya. Selain itu, masih terjadi ketidakseimbangan antara kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang disebabkan antara lain: 1) Sistem kontrol kedisiplinan pegawai yang belum terkelola dengan baik, hal tersebut erat kaitannya dengan budaya organisasi. 2) Sarana dan prasarana belum sepenuhnya terealisasi, terdapat unit yang belum memiliki sarana dan prasarana ideal, hal tersebut menunjukkan kualitas lingkungan hidup kerja yang belum memadai.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel secara langsung dari populasi. Dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi (X1), Quality of Work Life (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2007:13) Analisis kuantitatif berupa metodologi penelitian yang didukung filsafat positivis yang terbiasa mensurvei populasi atau sampel tertentu. Jenis analisis ini bisa berupa studi deskriptif (deskriptif) yang berusaha meninjau pengaruh antara dua atau lebih dan membuat kasus untuk fenomena yang terjadi.

## **III. HASIL PENELITIAN**

### **1. Hasil Uji Instrumen**

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas sebuah kuesioner. kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya kuesioner mengungkapkan apa yang harus diukur melalui kuesioner. metode yang digunakan untuk evaluasi validitas angket adalah

korelasi product moment atau gunakan variasi pearson.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	butir pernyataan 1	.0773	0.1576	Valid
2	butir pernyataan 2	.0762	0.1576	Valid
3	butir pernyataan 3	0.771	0.1576	Valid
4	butir pernyataan 4	0.722	0.1576	Valid
5	butir pernyataan 5	0.741	0.1576	Valid
6	butir pernyataan 6	0.686	0.1576	Valid
7	butir pernyataan 7	0.681	0.1576	Valid
8	butir pernyataan 8	0.704	0.1576	Valid
9	butir pernyataan 9	0.836	0.1576	Valid
10	butir pernyataan 10	0.634	0.1576	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Quality Of Work Life* (x2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	butir pernyataan 1	0.681	0.1576	Valid
2	butir pernyataan 2	0.722	0.1576	Valid
3	butir pernyataan 3	0.723	0.1576	Valid
4	butir pernyataan 4	0.779	0.1576	Valid
5	butir pernyataan 5	0.668	0.1576	Valid
6	butir pernyataan 6	0.753	0.1576	Valid
7	butir pernyataan 7	0.716	0.1576	Valid
8	butir pernyataan 8	0.681	0.1576	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	butir pernyataan 1	0.722	0.1576	Valid
2	butir pernyataan 2	0.785	0.1576	Valid
3	butir pernyataan 3	0.742	0.1576	Valid
4	butir pernyataan 4	0.782	0.1576	Valid
5	butir pernyataan 5	0.717	0.1576	Valid
6	butir pernyataan 6	0.616	0.1576	Valid
7	butir pernyataan 7	0.801	0.1576	Valid
8	butir pernyataan 8	0.779	0.1576	Valid
9	butir pernyataan 9	0.721	0.1576	Valid
10	butir pernyataan 10	0.562	0.1576	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa ada tiga variabel yang menjadi data penelitian dari ketiga variabel tersebut. Setiap soal yang dipelajari memiliki masalah yang berbeda item masalah untuk setiap variabel adalah independen dan nilai r dependen secara aritmatika lebih besar dari r tabel, data yang diperoleh di lapangan dapat dijelaskan efektif.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas adalah kuesioner pengukuran indikator dari variabel atau konstruk kuesioner dianggap reliabel jika seseorang menjawabnya pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4. Rangkuman Uji Reliabilitas

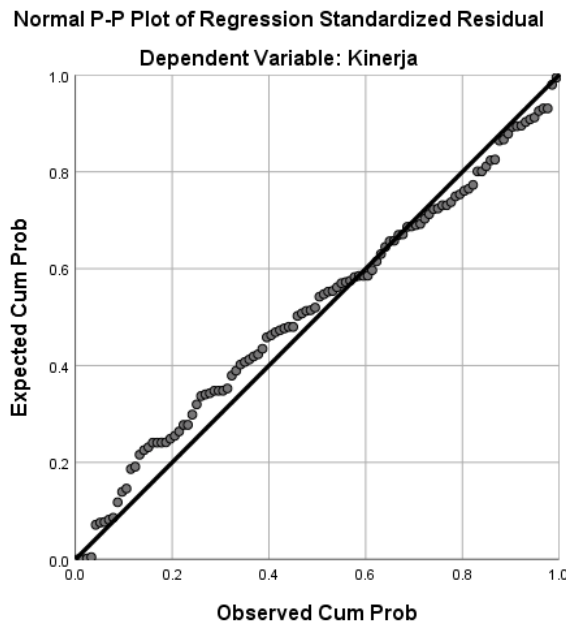
No	Pernyataan	Cronbach Alpha	Ket. Butir
1	Budaya Organisasi (X1)	0,903	Reliabel
2	(X2) <i>Quality Of Work Life</i>	0,862	Reliabel
3	Kinerja Pegawai ( Y )	0,899	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa pada Tes dilakukan pada basis variabel, bukan basis proyek Pertanyaan untuk setiap variabel di mana Anda dapat melihat hasilnya apakah cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka Dapat dikatakan dapat diandalkan.

### 3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Normalitas Data



Gambar 1. NPP Plot

Dapat dilihat dari grafik di atas bahwa titik–titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.

#### b. Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

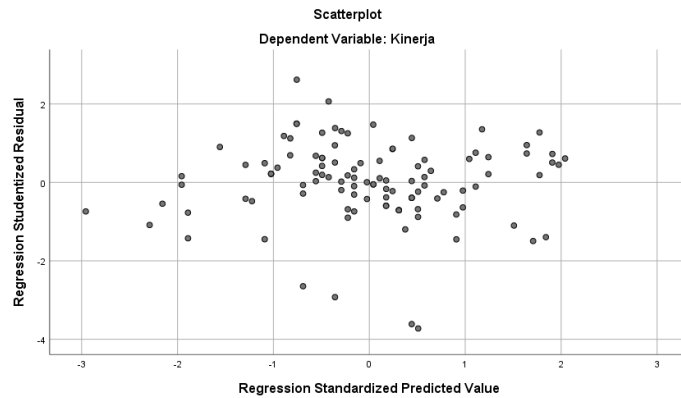
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya organisasi	0.565	1.771
	QWL	0.565	1.771

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai toleransi dalam pemberian budaya organisasi 0,565, nilai toleransi untuk QWL adalah 0,565 yang berarti semua variabel nilai toleransi > 0,1, nilai VIF budaya organisasi 1,771, nilai VIF untuk QWL adalah 1,771, jadi semua nilai VIF variabel < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada satupun variabel yang muncul multikolinieritas.



**c. Heteroskedastisitas**



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari output di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola khusus, dan juga titik-titik berada di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**4. Analisis Verifikatif**

**a. Hasil Pengaruh Secara Parsial**

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi ( X1 ) terhadap Kinerja Pegawai ( Y )

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,718	0,000
	Budaya organisasi	3,150	0,002
	QWL	4,156	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Ket : Budaya Organisasi ( X1 ) QWL ( X2 )

Berdasarkan tabel di atas, nilai t dan sig dapat dilihat dimana untuk t table dengan sampel 110 orang dan nilai signifikansi 5%, maka nilai t tabel adalah 1,980, sehingga asumsi yang dihasilkan adalah:

**H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai thitung (3,150) dan ttabel (1,980) nilai sig (0,002 < 0,05), maka Ha1 diterima dan H01 ditolak karena thitung > ttabel. Maka hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kinerja pegawai.

**H2: Quality of work life berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

Dari tabel diatas dapat kita lihat nilai thitung(4,156) dan ttabel(1,980) nilai sig (0,005 < 0,05), maka Ha2 diterima dan H02 ditolak karena thitung > ttabel. Maka hipotesis kedua diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Quality of work life* terhadap kinerja pegawai.

**b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 7. Hasil Uji Analisis regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	11,215	3,016
	Budaya organisasi	0,266	0,084
	QWL	0,531	0,128

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:  $Y = 11,215 + 0.266X_1 + 0.531X_2 + e$  Deskripsi koefisien regresi:

1. Konstanta 11,215 Menunjukkan apabila budaya organisasi dan *quality of work life* nol, kinerja pegawai sebesar 11,215;
2. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah positif sebesar 0,266, hal ini menunjukkan bahwa setiap unit tambahan meningkatkan kinerja. Dengan asumsi variabel lain tetap, kinerja pegawai adalah 0,266.
3. Koefisien regresi untuk variabel *quality of work life* adalah positif sebesar 0,531. masalah ini menunjukkan bahwa setiap unit tambahan meningkatkan kinerja pegawai 0,531 dengan asumsi variabel lain tetap.

**c. Hasil Koefisien Determinasi**

Tabel 8. Uji Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.651a	0,424	0,413

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil pengujian pada Tabel 8 diperoleh nilai R-square sebesar 0,424. hal ini berarti 42,4% efektivitas budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai, sisanya 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi.

1. Variabel budaya organisasi dipersepsikan oleh responden dengan nilai rata-rata 3,60 yang mana persepsi tersebut berada pada interval (3,40-4,19) dimana tanggapan responden pada variabel tersebut berada pada kategori **baik**.
2. Variabel *quality of work life* mendapatkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata 3,84, yang mana tanggapan tersebut berada pada interval (3,40-4,19), sehingga variabel tersebut dipersepsikan pada posisi kategori **baik**.
3. Berdasarkan perhitungan rata-rata kuesioner variabel kinerja mendapat skor 3,71 dan berada pada interval (3,40 – 4,19) dimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja memiliki kategori skala **baik**

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *quality of work life* dengan kinerja pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.

**V. DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, Subagyo. (2012). *Marketing In Business*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.

Alikodra, Hadi S. (2012). *Konservasi Sumber Daya Alam dan Lingkungan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.

Darmasaputra, I., & Sudibya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5847 – 5866

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Lewis. (2000). *Medical Surgical Nursing; Assesment and Management of Clinical Problems*, Mosby, Philadelphia
- Nadia, Apridar, dkk, (2020). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, Vol.five No.2.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

**ANALISIS RETURN DAN RISIKO PORTOFOLIO PADA SAHAM SYARIAH  
(Studi Empiris Saham Sektor Pertanian Di Bursa Efek Indonesia)**

**Lestaria<sup>1\*</sup>, Atty Erdiana<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia  
[lestarife@uwks.ac.id](mailto:lestarife@uwks.ac.id)<sup>1\*</sup>**

Manuskrip: Juli -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-2022; Diterbitkan:  
Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini berusaha menghitung return dan risiko portofolio terhadap saham-saham berbasis Syariah pada sektor pertanian. Sebagai studi empirik penelitian mencoba memasukan semua saham Syariah di sektor pertanian yang go public di Bursa Efek Indonesia. Obyek dari Penelitian ini adalah sekuritas-sekuritas sektor pertanian yang berbasis syariah yang Go Publik di Bursa Efek Indonesia. Data yang diperlukan adalah data harga saham sektor pertanian yang berbasis syariah dan Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) dari Tahun 2016 sampai dengan 2021. Teknik analisis yang digunakan adalah Model Indeks Tunggal. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa portofolio pada saham-saham syariah di sektor pertanian menghasilkan estimasi return portofolio sebesar 0,82737%. dan risiko portofolio varian sebesar 120,0411% dan standar deviasi sebesar 10,9563%.

**Kata Kunci: Return, Risiko, Portofolio**

**ABSTRACT**

*This study attempts to calculate the return and portfolio risk of Sharia-based stocks in the agricultural sector. As an empirical study, the research tries to include all Sharia shares in the agricultural sector that go public on the Indonesia Stock Exchange. The object of this research is sharia-based agricultural sector securities which are publicly listed on the Indonesia Stock Exchange. The data required is sharia-based agricultural sector stock price data and the Indonesia Stock Exchange Composite (IDX Composite) from 2016 to 2021. The analysis technique used is the Single Index Model. The results of the study show that the portfolio of Sharia stocks in the agricultural sector produces an estimated portfolio return of 0.82737%. and the risk of variance portfolio is 120.0411% and the standard deviation is 10.9563%.*

**Keywords: Return, Risk, Portfolio**

## I. PENDAHULUAN

Bursa Efek Indonesia sebagai salah satu alternatif investasi bagi pemilik modal telah dimanfaatkan oleh banyak perusahaan dan industri untuk menyerap dana untuk kegiatan operasionalnya dan dijadikan sarana oleh perusahaan dalam memperbaiki struktur modalnya. Sebagai sarana mobilitas dana masyarakat, Bursa Efek Indonesia mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia (Mustofa Alim, 2014). Peran terpenting pasar modal dalam perekonomian adalah sebagai sarana pembiayaan usaha bagi industri dan perusahaan, serta berperan sebagai sarana mobilitas dana masyarakat untuk melakukan investasi usaha.

Semua kegiatan investasi baik di pasar uang maupun di pasar modal atau bentuk investasi yang lain, investor akan berhadapan dengan 2 hal yaitu: Return sebagai tingkat pengembalian yang diharapkan dan risk sebagai akibat terjadinya ketidak pastian dalam investasi. Investasi di pasar modal akan melekat dua hal tersebut, seperti halnya investasi dalam bentuk saham akan melekat tingkat keuntungan yang disebut return dalam bentuk deviden dan capital gain, serta risiko kerugian dalam bentuk capital loss dan tidak ada pembayaran deviden.

Analisis pembentukkan portofolio saham dengan menggunakan metode mean-semivarians yang dilakukan pada tahun 2015 atas beberapa saham, yaitu : AALI 20,665%, 38,767%, UNTR 9,179%, UNVR 31,389%, dengan ekspektasi return portofolio 5,421 % dan risiko portofolio 114,269%. Dengan Indeks Sharpe portofolio metode mean-semivarians adalah 0,020098155 (Entrisnasari, 2015). Pembentukan portofolio optimal dengan model indeks tunggal tidak memberikan keuntungan yang optimal masa pandemi COVID-19 kepada investor. Hal ini dikarenakan return asset bebas risiko berdasarkan hasil lelang sertifikat Bank Indonesia Syariah (SBIS) pada masa pandemi COVID-19 menghasilkan keuntungan rata-rata sebesar 0.087445% tiap minggu lebih besar 0.0771504% yang merupakan keuntungan portofolio saham (Istiyarti, 2020). Sedangkan Portofolio optimal dengan menggunakan model indeks tunggal dengan proporsi dana yaitu MCOR: 16,73%; SDRA: 17,88%; BTPN: 17,33%; BABP: 3,61%; BBNI: 24,47%; BBKA: 17,4%; NISP: 2,09% dan BMRI: 0,46%. Portofolio optimal tersebut menghasilkan return sebesar 4,47% per bulan dan risiko yang harus dihadapi dari hasil berinvestasi pada portofolio optimal tersebut adalah sebesar 14,62% (Hidayah & Sawitri, 2016).

Dalam sebuah investasi, return yang ditawarkan akan sejajar dan sebanding dengan risk yang kemungkinan akan ditanggung. Investasi yang menawarkan return yang tinggi akan menawarkan risiko yang tinggi pula. Dengan kata lain bahwa jika investor kesanggupan risiko yang ditanggung semakin tinggi maka kemungkinan return yang diharapkan akan semakin tinggi pula. Investor yang tidak berani investasi dengan risiko tinggi (risk averse) akan memilih investasi dengan risiko rendah. Di pasar modal akan memilih sekuritas berisiko rendah. Sedangkan investor yang berani risiko (risk taker) akan memilih investasi yang berisiko tinggi. Di pasar modal berani investasi pada sekuritas dengan risiko tinggi. Selain memperhatikan risiko yang melekat pada sekuritas, sebagian besar investor muslim takut melakukan investasi yang mengandung unsur ribawi. Investor ini lebih mengedepankan prinsip syariah dalam memilih investasinya sehingga investasi yang dilakukan selain mendatangkan return yang diharapkan juga halal dan barokah. Di pasar modal investor ini akan memilih berinvestasi pada sekuritas yang tidak ada unsur riba, yaitu sekuritas yang diterbitkan oleh emiten yang mengedepankan prinsip syariah dalam kegiatan operasionalnya. Prinsip syariah yang jadi pedoman investor ini diharapkan oleh investor kan membawa barokah di dunia dan akhirat dan dapat dipertanggung jawabkan sebagai seorang muslim.

Estimasi return dan risk pada sekuritas berbasis syariah tidak jauh berbeda dengan sekuritas konvensional. Kehalalannya dari sekuritas syariah adalah pada kegiatan

emiten/perusahaan dalam mendapatkan keuntungan, yaitu dengan kegiatan operasional yang tidak bertentangan dengan prinsip Islam. Disamping kegiatan operasionalnya, investor juga harus memilih sektor industri yang mempunyai peluang untuk mendapatkan return yang tinggi. Jadi disamping mendapatkan return yang halal, juga mendapatkan return yang tinggi. Salah satu sektor yang tahan terhadap perubahan lingkungan eksternal (politik, ekonomi, sosial dan lain-lain) adalah sektor pertanian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya expected return dan risk portofolio pada saham-saham perusahaan di sektor pertanian di Bursa Efek Indonesia tahun 2021.

### III. METODE PENELITIAN

Populasi merupakan wilayah yang generalisasi terdiri atas obyek atau subyek dan memiliki kualitas dan karakteristik yang ditentukan dimana oleh peneliti ditetapkan dan dipelajari dan seterusnya diambil sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut (Arikunto, 2013) populasi adalah semua aspek penelitian. Populasi pada penelitian ini yaitu saham-saham syariah sektor pertanian yang ada di Bursa Efek Indonesia.

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik dari sebuah populasi. Sampel merupakan wakil atau sebagian dari populasi (Arikunto, 2013). Teknik pengambilan sampling adalah teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel dengan mengambil semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah semua saham syariah sektor pertanian yang ada di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2021

### IV. HASIL PENELITIAN

Investor selalu memilih jenis investasi yang dirasakan paling menguntungkan dari banyak alternatif investasi yang ditawarkan. Banyak sekali alternatif investasi yang bisa dipilih oleh seorang investor, alternatif-alternatif investasi tersebut antara lain adalah: investasi emas, investasi tanah, investasi properti, investasi bisnis perdagangan, investasi pendirian pabrik baru/mesin baru, investasi di pasar uang, investasi di pasar modal dan lain-lain. Alternatif-alternatif investasi tersebut akan dipilih berdasarkan pada preferensi risiko yang harus ditanggung. Investor akan memilih investasi berdasarkan pada kesanggupan atau keberanian menanggung risiko.

Perilaku investor syariah tidak sekedar memperhatikan persoalan duniawi saja yang meliputi keuntungan finansial secara ekonomi yang memberikan peningkatan asset di masa yang akan datang, tetapi juga mengharapkan keuntungan secara non finansial atau non ekonomi yaitu keridhoan Allah SWT (Ryandono, 2009). Dalam agama islam mengajarkan kepada umatnya bahwa semua perbuatan umatnya harus berlandaskan pada sifat verilkal (hubungan antara manusia dan Allah SWT) maupun berlandaskan pada sifat horizontal (hubungan antar manusia).

Investor muslim dalam memilih alternatif investasi akan memperhatikan halal dan haram terhadap hasil yang akan didapat dimasa yang akan datang. Untuk melakukan investasi di pasar modal, investor muslim akan memilih sekuritas (saham/obligasi) yang Islamic principle yang diterbitkan oleh emiten yang juga Islamic principle. Hal ini dimaksudkan agar terhindar dari unsur ribawi yang dilarang dalam ajaran Islam.

Penelitian ini mencoba untuk menghitung estimasi return dan risiko dari sebuah portofolio jika sekuritas saham yang masuk dalam struktur portofolio adalah saham-saham syariah atau *Islamic principle*. Obyek penelitian yang dijadikan sampel pada penelitian ini menggunakan saham syariah di sektor pertanian pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018 dan 2019. Berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa keuangan (OJK) Nomor Kep-63/D.04/2020, Tanggal 23 November 2020, bahwa yang

termasuk dalam saham syariah di sektor pertanian adalah seperti dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Saham Syariah Sektor Pertanian Tahun 2020 (Otoritas Jasa Keuangan, 2020)

NO.	KODE	NAMA PENERBIT EFEK
1	AALI	PT. Astra Agro Lestari Tbk.
2	ANDI	PT. Andira Agro Tbk.
3	ANJT	PT. Austindo Nusantara Jaya Tbk.
4	BEEF	PT. Estika Tata Tiara Tbk.
5	BISI	PT. BISI International Tbk.
6	CSRA	PT. Cisadane Sawit Raya Tbk.
7	DSFI	PT. Dharma Samudera Fishing Industries Tbk.
8	GZCO	PT. Gozco Plantations Tbk.
9	LSIP	PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk.
10	MAGP	PT. Multi Agro Gemilang Plantation Tbk.
11	MGRO	PT. Mahkota Group Tbk.
12	PALM	PT. Provident Agro Tbk.
13	SGRO	PT. Sampoerna Agro Tbk.
14	SIMP	PT. Salim Ivomas Pratama Tbk.

Sumber: Kep Dewan Komisiner OJK Kep-63/D.04/2020

Sampel penelitian dalam penelitian ini terdiri 14 saham syariah sektor pertanian mengacu pada Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa keuangan (OJK) Nomor Kep-63/D.04/2020, Tanggal 23 November 2020.

### 1. Harga Saham, Retrn dan Estimasi Return Syariah Sekor Pertanian

Harga saham yang digunakan pada penelitian ini adalah harga saham emiten pada saat penutupan (*close price*) pada penutupan sesi perdagangan akhri tahun dari tahun 2016 sampai dengan 2021. Data harga saham masing- masing dari obyek penelitian dapat dilihat pada tabel 4.2. Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa harga PT. Astra Agro Lestari Tbk paling tinggi dibandingkan dengan harga saham lain dari obyek penelitian sedangkan saham PT. Andira Agro Tbk tidak ada data dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 dan PT. Cisadane Sawit Raya Tbk hanya ada data dua tahun terakhir sehingga 2 saham itu tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Harga Saham Syariah Sektor Pertanian Tahun 2016-2021

NO.	KODE EMITEN	HARGA SAHAM (R)					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	AALI	16.78	13.08	11.83	14.53	12.1	9.58
2	ANDI	-	-	-	-	-	-
3	ANJT	-	1.205	1.15	865	492	990
4	BEEF	-	-	-	392	171	78
5	BISI	1.9	1.755	1.675	1.04	1.05	1
6	CSRA	-	-	-	-	376	515
7	DSFI	158	106	101	100	73	94
8	GZCO	75	63	50	50	50	62
9	LSIP	1.74	1.295	1.25	1.48	1.34	1.22
10	MAGP	50	50	50	50	50	50
11	MGRO	-	-	995	895	600	830
12	PALM	456	0	260	222	362	885
13	SGRO	1.91	2.56	2.37	2.38	1.65	2.03
14	SIMP	494	468	460	432	426	458

<b>IHSG</b>	5.297	6.356	6.195	6.299	5.98	6.58
-------------	-------	-------	-------	-------	------	------

Sumber: BEI dan IDN Financial (<https://www.idnfinancials.com/id/>)

Return saham adalah hasil keuntungan/pendapatan atau kerugian yang didapat investor yang merupakan imbalan atas investasi saham yang di Bursa. Jika harga saham semakin naik maka return yang diperoleh investor juga akan semakin naik (*Capital Gain*) dan sebaliknya, Jika harga saham terus turun maka return yang didapat oleh investor akan semakin turun (*Capital Loss*). Estimasi Return (*Expected return*) secara individual berupa persentase rerata dari realisasi return saham secara individual dibagi jumlah return realisasi saham secara individual.

Berdasarkan hasil analisis estimasi return saham syariah sektor pertanian yang menjadi obyek penilitai ditunjukkan dengan tabel 4.3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa return positif tertinggi adalah return saham PT. Provident Agro Tbk.tahun 2021 sebesar 144,48% sedangkan return negatif terbesar adalah return saham PT. Estika Tata Tiara Tbk. Tahun 2020 sebesar -56,38%. Saham dengan estimasi return terbesar adalah saham PT. Austindo Nusantara Jaya Tbk, yaitu sebesar 7,19%. Sedangkan estimasi return market adalah sebesar 0,87%.

Dari hasil analisis ini terdapat 4 saham yang tidak bisa dihitung return dan estimasi returnnya karena data harga saham tidak lengkap. Saham-saham tersebut adalah saham PT. Andira Agro Tbk, saham PT. Cisadane Sawit Raya Tbk, PT. Multi Agro Gemilang Plantation Tbk.dan PT. Provident Agro Tbk sehingga pada analisis varian dan covarian akan dibuang.

Tabel 3. Return dan Estimasi Return Saham Syariah Sektor Pertanian Tahun 2017-2021

NO.	KODE EMITEN	RETUN SAHAM (%)					E(Ri)
		2017	2018	2019	2020	2021	(%)
1	AALI	-22,06	-9,56	22,83	-16,70	-20,87	-9,27
2	ANDI	-	-	-	-	-	-
3	ANJT	-	-4,56	-24,78	-43,12	101,22	7,19
4	BEEF	-	-	-	-56,38	-54,39	-55,38
5	BISI	-0,08	-4,56	-37,91	0,48	-4,31	-9,27
6	CSRA	-	-	-	-	36,97	36,97
7	DSFI	-0,33	-4,72	-0,99	-27,00	28,77	-0,85
8	GZCO	-0,16	-20,63	0,00	0,00	24,00	0,64
9	LSIP	-0,26	-3,47	18,40	-9,80	-8,99	-0,82
10	MAGP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
11	MGRO	-	-	-10,05	-32,96	38,33	-1,56
12	PALM	-1,00	#DIV/0!	-14,62	63,06	144,48	#DIV/0!
13	SGRO	0,34	-7,42	0,42	-30,67	23,03	-2,86
14	SIMP	-0,05	-1,71	-6,09	-1,39	7,51	-0,35
	<b>IHSG</b>	0,20	-2,54	1,69	-5,08	10,07	0,87

Sumber: BEI dan IDN Financial (Diolah Penulis)

## 2. Perhitungan Beta

Return atau keuntungan dan risiko dari sebuah investasi akan berbanding lurus dan searah, semakin tinggi risiko sebuah investasi, semakin tinggi pula potensi *return* yang bisa akan diperoleh (*high risk high return*). Demikian sebaliknya. Risiko investasi oleh para investor dihitung dengan menggunakan koefisien beta. Beta sendiri adalah merupakan suatu risiko sistematis (risiko pasar) yang menunjukkan



fluktuasi dari pergerakan reksadana. Sedangkan Risiko pasar merupakan suatu risiko yang tidak dapat dihindari atau tidak bisa hilang karena pergerakan pasar

Beta sekuritas individual dihitung berdasarkan pada perhitungan return yang telah dilakukan sebelumnya. Rumus untuk menghitung beta adalah dengan membagi Covarian return sekuritas secara individual dengan varian marketnya. Varian market dicari dari hasil Indek Harga Saham Gabungan (IHSG). Jadi varian return adalah mengukur penyimpangan nilai-nilai yang sudah terjadi dengan nilai ekspektasinya. Varian juga disebut dengan risiko tidak sistematis (*unsystematic risk*) dimana risiko ini dapat dihilangkan dengan melakukan diversifikasi. Sedangkan covarian atau risiko sistematis (*systematic risk*) atau yang dikenal dengan risiko pasar merupakan risiko yang tidak dapat dihilangkan dengan melakukan diversifikasi.

Hasil perhitungan beta terhadap saham-saham yang diteliti seperti terlihat dalam tabel 4.4. Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa saham dengan beta positif tertinggi adalah saham PT. Estika Tata Tiara Tbk. Dengan beta sebesar 7,61 dan saham dengan beta negatif tertinggi adalah saham PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk dengan beta sebesar. -0,15.

Tabel 4. Beta Saham Syariah Sektor Pertanian Tahun 2017-2021

NO.	KODE	NAMA PENERBIT EFEK	VARIAN ( $\sigma^2_i$ )	COVARIAN ( $\sigma^2_{i,m}$ )	BETA ( $\beta$ )
1	AALI	PT. Astra Agro Lestari Tbk.	1383,83	-70,24	-0,05
2	ANJT	PT. Austindo Nusantara Jaya Tbk.	12533,20	1178,21	0,09
3	BEEF	PT. Estika Tata Tiara Tbk.	1,98	15,09	7,61
4	BISI	PT. BISI International Tbk.	1046,71	-107,98	-0,10
5	DSFI	PT. Dharma Samudera Fishing Industries Tbk.	1576,24	440,74	0,28
6	GZCO	PT. Gozco Plantations Tbk.	999,77	291,15	0,29
7	LSIP	PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk.	524,10	-78,53	-0,15
8	MGRO	PT. Mahkota Group Tbk.	2649,58	582,72	0,22
9	SGRO	PT. Sampoerna Agro Tbk.	1485,65	405,85	0,27
10	SIMP	PT. Salim Ivomas Pratama Tbk.	97,74	102,49	1,05
<b>IHSG</b>		<b>Indek Harga Saham Gabungan</b>	132,73	132,73	1,00

Sumber: BEI dan IDN Financial (Diolah Penulis)

### 3. Perhitungan Esimasi Return Dan Risk Portofolio

Return realisasi suatu portofolio (*portofolio realized return*) adalah rata-rata tertimbang dari return-return realisasi setiap sekuritas individual yang ada dalam portofolio. Return ekspektasi suatu portofolio (*portofolio expected return*) adalah rata-rata tertimbang dari return-return ekspektasi setiap sekuritas individual yang ada dalam portofolio. Risiko portofolio merupakan varian return-return dari sekuritas yang membentuk suatu portofolio tersebut. Sebagai pengukur risiko biasanya dipakai varian (*variance*) atau deviasi standar (*standard deviation*) sebagai akar dari varian (Hartono, 2003).

#### a. Estimasi Return Portofolio

Estimasi Return Portofolio dihitung dengan menggunakan rumus, (Hartono, 2003):  $E(R_p) = \alpha_p + \beta_p \cdot E(R_m)$

Dimana:

$E(R_p)$  : Estimasi return portofolio

$\alpha_p$  : Alpha portofolio, yaitu rata-rata tertimbang dari risiko saham-saham individual ( $\sum w_i \cdot \alpha_i$ )

$\beta_p$  : Beta Portofolio, yaitu rata-rata tertimbang dari beta saham-saham individual ( $\sum w_i \cdot \beta_i$ )  
 $E(R_m)$  : Ekspetasi return pasar

$$\beta_p = \frac{(-0,05)+0,09+7,61+(-0,10)+0,28++0,29+(-0,15)+0,22+0,27+1,05}{10}$$

$$= 0,951$$

Dengan asumsi  $\alpha_p = 0$ , maka, Estimasi Return Portofolio adalah:

$$E(R_p) = \alpha_p + \beta_p \cdot E(R_m) = 0 + 0,951 (0,87\%) = 0,82737\%$$

b. Risiko Portofolio

Risiko portofolio portofolio dilakukan dengan rumus, (Haugen, 1997):

$$\alpha_p^2 = \beta_p^2 \cdot \alpha_m^2(R_m) + \alpha^2(ep)$$

Dimana:

$\alpha_p^2$  : Varian portofolio  
 $\beta_p$  : Beta Portofolio  
 $\alpha_m^2(R_m)$  : Varian return pasar  
 $\alpha^2(ep)$  : Varian residual portofolio

Varian residual portofolio ( $\alpha^2(ep)$ ) merupakan risiko yang muncul yang tidak bisa diprediksi yang bukan risiko sistematik. Dengan asumsi  $\alpha^2(ep) = 0$ , Risiko portofolio adalah:

$$\alpha_p^2 = \beta_p^2 \cdot \alpha_m^2(R_m) + \alpha^2(ep)$$

$$= (0,951)^2 \cdot 132,73\% + 0$$

$$\alpha_p^2 = 120,0411\%$$

$$\alpha_p = 10,9563\%$$

Berdasarkan pada hasil analisis estimasi retron dan risiko portofolio menunjukkan bahwa, portofolio pada saham-saham syariah di sektor pertanian menghasilkan estimasi return portofolio sebesar 0,82737% dan risiko portofolio varian sebesar 120,0411% dan standar deviasi sebesar 10,9563%. Saham syariah di Bursa Efek Indonesia juga dari aksi jual beli dan spekulasi yang dilakukan oleh investor ambil keuntungan dari margin pasar. Banyaknya rumor yang beredar juga ikut berdampak pada harga saham menjadi berfluktuatif.

Besarnya Estimasi saham syariah sektor pertanian tidak sebanding dengan besarnya risiko yang melekat pada saham tersebut. Jika investor memaksukan saham syariah sektor pertanian saja maka estimasi return dan risiko sudah bisa dilihat seperti pada hasil penelitian ini. Hal ini mencerminkan bahwa investor yang berani menanggung dengan risiko 10,9563% padahal estimasi return yang dijanjikan hanya sebesar 0,82737%.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada hasil analisis di bab 4 dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dan saran dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Kesimpulan**

- a. Return positif tertinggi adalah return saham PT. Provident Agro Tbk.tahun 2021 sebesar 144,48% sedangkan return negative terbesar adalah return saham PT. Estika Tata Tiara Tbk. Tahun 2020 sebesar -56,38%. Saham dengan estimasi return terbesar adalah saham PT. Austindo Nusantara Jaya Tbk, yaitu sebesar 7,19%. Sedangkan estimasi return

market adalah sebesar 0,87%..

- b. Saham dengan beta positif tertinggi adalah saham PT. Estika Tata Tiara Tbk. Dengan beta sebesar 7,61 dan saham dengan beta negatif tertinggi adalah saham PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk dengan beta sebesar. -0,15.
- c. Portofolio pada saham-saham syariah di sektor pertanian menghasilkan estimasi return portofolio sebesar 0,82737%. dan risiko portofolio varian sebesar 120,0411% dan standar deviasi sebesar 10,9563%.

### **Saran**

- a. Sebagian besar risiko saham-saham syariah di sektor pertanian yang dilihat dari besarnya nilai beta adalah sangat tinggi. Tingginya risiko ini ditunjukkan dengan angka diatas 1 (satu) dan dibawah -1 (minus satu). Jika pasar dalam kondisi lesu, maka investor sebaiknya jangan membeli saham-saham sektor pertanian dalam portofolionya. Penyebabnya adalah bahwa pada kondisi saham-saham berisiko tinggi pada kondisi pasar modal lesu akan sangat sulit menutup risiko saham dengan saham lain yang sama-sama berisiko tinggi.
- b. Untuk mengurangi risiko dalam investasi pada saham syariah sektor pertanian, sebaiknya investor melakukan deversifikasi dengan menambah saham-saham syariah disektor lain. Hal ini dilakukan untuk menutup kerugian jika terjadi risiko kerugian pada saham-saham syariah sektor pertanian. Saham dari perusahaan yang berbeda industri mempunyai korelasi lebih kecil dari pada saham dari perusahaan sesama industri.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Bursa Efek Indonesia. (n.d.). *Bursa Efek Indonesia*.
- Entrinasari, F. V. (2015). Analisis Portofolio Optimum Saham Syariah Menggunakan Mean Semivarian. *Fourier*, 4, 41–57. <https://fourier.or.id/index.php/FOURIER/article/view/33>
- Hamidi. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. UMM Press.
- Hartono, J. (2003). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi* (III, cet I). BPF.
- Hartono, J. (2013). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi* (8th ed.). BPF.
- Haugen, A. R. (1997). *Modern Investment Theory, 8th (International) edition* (8 (ed.)). Prentice Hall, International, Inc.
- Hidayah, N., & Sawitri, P. (2016). Analisis Hasil Dan Risiko Portofolio Optimal Saham Perbankan Di Bursa Efek Indonesia. *Ekonomi Bisnis*, 21. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1662>
- Husnan, S. (2005). *Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas* (4th ed.). UPP AMP YKPN.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen* (1st ed.). BPF.
- Istiyarti, S. et al. (2020). Analisis Pembentukan Portofolio Optimal Saham-Saham Jakarta Islamic Index (Jii) Pada Masa Pandemi Covid-19. *SAINTIKA UNPAM : Jurnal Sains Dan Matematika Unpam*, 3. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jsmu/article/view/5649/4231>
- Mustofa Alim, C. H. (2014). Analisis Kontribusi Pasar Modal Sebagai Sarana Pendanaan Usaha Bagi Perusahaan Serta Multiplier Effect Yang Ditimbulkannya Dalam Perekonomian. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 2, No 3.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2020). *Lampiran SK DES PERIODE I - 2020*.

- Ryandono, Muhamad N. H. (2009). *Bursa Efek dan Investasi Syariah*. Serambi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2000). *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Van Horne, J., & Wachowicz, J. M. (2005). *Fundamental Of Financial Management*. Prentice Hall, International, Inc.
- Wahyuningsih, I., Herdiyana, & Azhar, Z. (2019). Analisis Return And Risk Portofolio Optimal Berdasarkan Single Index Model Pada Jakarta Islamic Index Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2017. *JOM*, 4, No. 2.
- Yulianta, Y., Muldani, V., Nurjaya, N., Suratminingsih, S., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Dividen Pay Out Ratio Yang Berdampak Pada Return On Asset Pada Pt. Mandom Indonesia, Tbk Di Cibitung Periode 2010-2020. *Jurnal Neraca Peradaban*, 2(1), 62-72.

**ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN  
SUBSEKTOR FARMASI 2017 - 2021**

**Sakina ichsani<sup>1\*</sup>, Iwan Sucipto Djohana<sup>2</sup>**  
**<sup>1,2</sup>Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia**  
**[sakina.ichsani@widyatama.ac.id](mailto:sakina.ichsani@widyatama.ac.id)<sup>1\*</sup>**

Manuskrip: Juli -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-2022; Diterbitkan:  
Oktober-2022

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rasio keuangan terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi untuk periode 2017-2021. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 13 perusahaan dan jumlah sampel sebanyak 9 perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia yang diambil dengan menggunakan kriteria-kriteria yang ditentukan peneliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Debt To Equity Ratio dan Total Asset Turnover berpengaruh signifikan sedangkan Current Ratio, Net Profit Margin dan Price Earning Ratio tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham pada perusahaan subsektor farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Saran bagi penelitian ini adalah para investor tetap menganalisa rasio keuangan sebelum berinvestasi di saham, memperhatikan kondisi ekonomi dan politik di negara terkait yang dapat mempengaruhi harga saham.

**Kata Kunci: *Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Net Profit Margin, Total Asset Turnover, Price Earning Ratio dan Harga Saham***

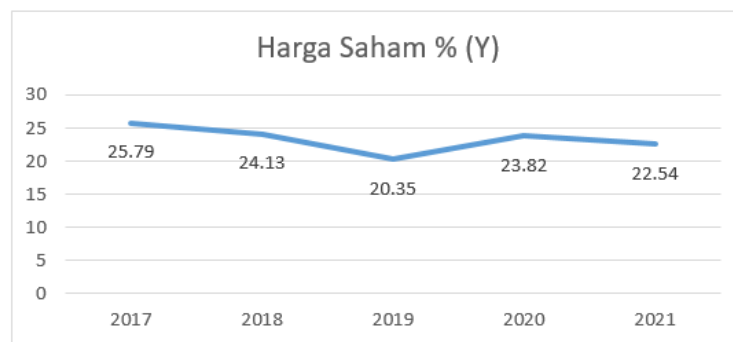
**ABSTRACT**

*The course of this analysis to determine the effect of the financial ratios to stock price in pharmaceutical sector corporations in 2017-2021. The total population of 13 corporation and the number of samples as many as 9 pharmaceutical corporation were taken using the criteria determined by the researcher. The data used in this research is secondary data in the form of company financial statements. The data analysis method used is multiple linear regression. The results showed that the Debt to Equity Ratio and Total Asset Turnover had a significant effect while the Current Ratio, Net Profit Margin and Price Earnings Ratio had no significant effect on the Share Price of pharmaceutical corporation. Suggestion for this research are investors continue to analyze financial ratios before investing in stocks, pay attention to the economic and political conditions in the relevant countries that may affect the stock price.*

**Keywords: *Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Net Profit Margin, Total Asset Turn over, Price Earnings Ratio and Stock Price.***

## I. PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan investasi di Indonesia semakin baik, hal ini ditandai dengan semakin banyaknya para investor muda yang tertarik atas kepemilikan saham yang terdapat pada Bursa Efek Indonesia. Harga saham perusahaan di Bursa Efek Indonesia saat ini juga sangat bervariasi pergerakannya, sehingga sangat menarik untuk diteliti. Salah satunya adalah subsektor farmasi yang merupakan industri yang memiliki prospek yang sangat baik di masa yang akan datang dan industri yang mampu berkembang sampai saat ini. Pada akhir tahun 2019, virus Covid 19 ditemukan pertama kali di Wuhan, China. Di Indonesia sendiri, pemerintah mengumumkan virus menjadi Bencana Nasional pada awal Maret 2020. Berbagai sektor terkena dampak yang mengakibatkan perusahaan mengalami kebangkrutan, tidak hanya perusahaan besar saja melainkan perusahaan skala menengah ke bawah ikut mengalaminya. Meskipun banyak perusahaan yang terdampak pandemi masih ada beberapa perusahaan yang mengalami peningkatan laba. Beberapa emiten farmasi yang terdaftar di BEI seperti KAEF dan KLBF mengalami peningkatan laba karena ada berita dari pemerintah yang bekerja sama dengan emiten tersebut dalam pengadaan vaksin. Hal ini yang mendukung dipilihnya perusahaan subsektor farmasi sebagai pilihan objek penelitian.



Grafik 1 Harga Saham Periode 2017-2021

Sumber :Data Sekunder Diolah 2022

Berdasarkan grafik di atas harga saham pada tahun 2021 mengalami penurunan dibanding tahun 2020 dari 23,82% menjadi 22,54% hal tersebut tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh **Riksaning Ayu dan Supartoko(2020)**, bahwa industri farmasi sangat dibutuhkan masyarakat yang berdampak pada laporan keuangan beberapa perusahaan yang mengalami peningkatan laba, namun tidak dengan harga sahamnya.

Peneliti menggunakan rasio likuiditas, rasio solvabilitas, rasio profitabilitas, rasio aktivitas dan rasio nilai pasar untuk menguji kinerja keuangan terhadap harga saham perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia selama periode 2017 - 2021. Variabel kinerja keuangan diproksi dengan menggunakan rasio likuiditas yang diukur dengan *Current Ratio* (CR), rasio solvabilitas yang diukur dengan *Debt To Equity Ratio* (DER), rasio profitabilitas yang dapat diukur dengan *Net Profit Margin* (NPM), rasio aktivitas yang diukur dengan *Total Asset Turnover* (TATO) dan rasio nilai pasar yang diukur dengan *Price Earning Ratio* (PER).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan beberapa hasil yang berbeda untuk masing-masing variabel yang mempengaruhi harga saham, sehingga dapat menimbulkan adanya research gap. Penelitian terdahulu yang menguji pengaruh kinerja keuangan terhadap harga saham telah menghasilkan banyak kesimpulan yang memiliki pengaruh yang signifikan, penelitian lain itu diantaranya yang dilakukan oleh **Silvi Reni Cusyana, Nasqia Devi, Nurwati (2021)** yang menyatakan bahwa variabel NPM tidak berpengaruh terhadap harga saham, sedangkan variabel DER berpengaruh terhadap harga saham. **Juwari, Dwi Susilowati, Chairunnisa Al Wardah (2022)** yang menyatakan bahwa

variabel PER dan DER tidak berpengaruh secara signifikan terhadap harga saham. **Novita Wahyu Triyanti (2019)** yang menyatakan bahwa variabel TATO tidak berpengaruh signifikan terhadap harga saham. **Tiara Widya Antiksari (2021)** yang menyatakan bahwa Current Ratio, DER, TATO berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, variabel-variabel tersebut belum memberikan hasil yang konsisten sehingga terjadi research gap yang perlu diuji kembali. Pada tahun 2020 dunia dilanda pandemic covid 19 yang menyebabkan ekonomi kembali mengalami krisis, namun pada akhir tahun 2021 perekonomian Indonesia dikabarkan pulih, para investor mulai kembali berinvestasi, salah satunya di pasar saham. Oleh karena itu peneliti merasa sangat tertarik untuk menganalisa rasio keuangan pada subsektor farmasi, hal ini disebabkan meskipun beberapa kali dilanda krisis nyata bisnis subsektor farmasi tidak pernah mati, karena selalu ada peluang dalam bisnis ini.

Dengan adanya penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Current Ratio*, *Debt To Equity Ratio*, *Net Profit Margin*, *Total Asset Turnover* dan *Price Earning Ratio* terhadap Harga Saham pada perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Peneliti juga berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberi manfaat bagi perusahaan sebagai catatan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya serta bahan koreksi untuk memperbaiki apabila terdapat kelemahan, manfaat bagi investor untuk membantu pemodal dalam mengambil keputusan dalam berinvestasi, manfaat bagi peneliti lain dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam menganalisis pengaruh rasio keuangan terhadap harga saham.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Pasar modal merupakan pertemuan antara pihak yang memiliki dana lebih dan pihak yang membutuhkan dana dengan cara jual beli berbagai instrumen jangka panjang seperti surat berharga saham atau obligasi dimana hasil dari penjualan tersebut akan dipergunakan sebagai tambahan modal kerja atau untuk memperluas bisnis perusahaan tersebut, menurut **Tandelilin (2017)** dan **Mishkin (2017)**.

Saham merupakan tanda atau bukti penyertaan modal pada perusahaan seperti yang telah diketahui bahwa tujuan pemodal membeli saham untuk mendapatkan penghasilan dari saham tersebut. Wujud saham adalah selembar kertas yang tercantum nilai nominal dengan jelas, nama perusahaan, beserta hak dan kewajiban yang didapatkan oleh setiap pemegang saham. Harga saham merupakan harga yang terbentuk di pasar jual beli saham yang ditentukan oleh pelaku pasar pada saat tertentu dan tercatat di bursa efek, menurut **Irham Fahmi (2017)** dan **Halim (2018)**.

Rasio likuiditas digunakan untuk kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban untuk membayar utang jangka pendek. *Current Ratio* dan *Cash Ratio* merupakan jenis-jenis dari rasio likuiditas dan yang digunakan dalam penelitian ini salah satunya adalah *Current Ratio* yang merupakan rasio untuk membandingkan antara aktiva lancar dengan hutang lancar, menurut **Hery (2018)**.

Rasio solvabilitas digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan membayar beban hutang dibandingkan dengan aktiva yang dimiliki. Rasio solvabilitas terdiri dari *Debt Ratio* dan *Debt to Equity Ratio*. Dalam penelitian ini *Debt to Equity Ratio* (DER) digunakan untuk menjelaskan hubungan antara hutang jangka panjang dengan jumlah modal sendiri, menurut **Kasmir (2017)**.

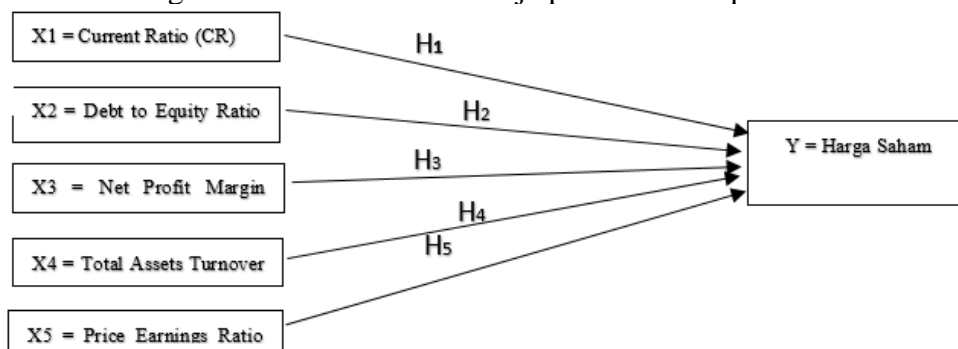
Rasio profitabilitas (*profitability ratio*) menunjukkan pengaruh gabungan dari likuiditas, manajemen aset, dan utang terhadap hasil operasi. Rasio profitabilitas terdiri dari *Return On Assets* (ROA), *Return On Equity* (ROE) dan *Net Profit Margin* (NPM). Rasio profitabilitas yang digunakan untuk penelitian ini diproksikan dengan *Net Profit Margin* yang merupakan rasio yang membandingkan tingkat laba dengan jumlah penjualan yang

dihasilkan oleh perusahaan.Semakin besar NPM suatu perusahaan,maka semakin baik pula kinerja keuangan dari perusahaan tersebut,menurut **Tiara Widya (2021)**.

Rasio aktivitas adalah rasio untuk menilai efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam memanfaatkan total asetnya.Rasio aktivitas terdiri dari *Fixed Asset Turnover*,*Inventory Turnover* dan *Total Asset Turnover*.Rasio aktivitas yang digunakan dalam penelitian ini diprosikan dengan *Total Assets Turnover* yang merupakan rasio untuk mengukur antara penjualan terhadap asetnya,menurut **Novita Wahyu (2019)**.

Rasio pasar adalah rasio yang digunakan untuk memperkirakan nilai saham.Rasio pasar terdiri dari *Earning Per Share* dan *Price Earnings Ratio*.Rasio pasar yang digunakan diprosikan dengan *Price Earnings Ratio* yang merupakan rasio untuk menunjukkan perbandingan antara harga saham dipasar yang ditawarkan dibandingkan dengan pendapatan yang diterima.Secara fundamental,nilai PER yang tinggi menunjukkan minat pasar terhadap saham juga tinggi,sehingga harga saham tersebut akan berdampak pada kenaikan sebaliknya apabila perusahaan mempunyai PER yang rendah menunjukkan minat investor di pasar yang rendah sehingga akan berdampak terhadap harga saham yang menurun,menurut **Kasmir (2017)**.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis saham dengan penilaian kinerja keuangan ,tentang kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan untuk mencapai tujuan.Penilaian kinerja keuangan dengan mempergunakan rasio keuangan, yaitu rasio likuiditas diukur dengan *Current Ratio (CR)*,rasio solvabilitas diukur dengan *Debt to Equity Ratio (DER)*,rasio profitabilitas yang diukur dengan *Net Profit Margin (NPM)*, rasio aktivitas yang diukur dengan *Total Asset Turnover (TATO)* dan rasio pasar yang diukur dengan *Price Earnings Ratio (PER)*.Pengelolaan atau peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menjaga keseimbangan antara pemeliharaan likuiditas yang cukup dengan pencapaian profitabilitas yang wajar,pemenuhan modal yang memadai,dan risiko yang relatif kecil dengan kondisi demikian kinerja perusahaan dapat dikatakan baik.



Gambar 2. Hipotesis Penelitian

Dari gambar diatas dapat dibuat hipotesis penelitian:

H<sub>1</sub> : *Current Ratio (CR)* berpengaruh terhadap Harga Saham.

H<sub>2</sub> : *Debt to Equity Ratio (DER)* berpengaruh terhadap Harga Saham.

H<sub>3</sub> : *Net Profit Margin (NPM)* berpengaruh terhadap Harga Saham.

H<sub>4</sub> : *Total Asset Turnover (TATO)* berpengaruh terhadap Harga Saham.

H<sub>5</sub> : *Price Earnings Ratio (PER)* berpengaruh terhadap Harga Saham.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang dapat menjelaskan karakteristik suatu fenomena sebagai dasar pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder,kemudian data-data yang telah ada dilakukan proses analisa dan diolah sehingga bermanfaat dalam penelitian. Data yang digunakan berupa laporan keuangan tahunan yang



dipublikasikan oleh perusahaan farmasi di BEI tahun 2017- 2021.

Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat (dependen) yang digunakan adalah harga saham, yang merupakan harga pada akhir tahun dari masing-masing perusahaan farmasi yang diukur dalam rupiah per lembar saham. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan perusahaan farmasi yang diprosikan dengan rasio keuangan sebagai berikut: rasio likuiditas (CR), rasio solvabilitas (DER), rasio profitabilitas (NPM), rasio aktivitas (TATO), dan rasio pasar (PER).

#### IV. HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum. Statistik deskriptif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggambarkan profil data sampel.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Statistik Descriptive					
	N	Minimum	Maksimum	Berarti	Std. Deviasi
CR	45	1.20	12.99	3.6793	2.67428
DER	45	.08	4.95	.9982	1.09790
NPM	45	-7.96	37.90	6.7793	10.40360
TATO	45	.38	1.72	.8558	.29989
PER	45	-835.20	476.00	-3.3040	184.47786
HS	45	1.89	290.00	51.8471	86.76462
Valid N (listwise)	45				

Dari hasil tabel dapat dilihat bahwa harga saham pada perusahaan subsektor farmasi memiliki nilai terendah sebesar 1,89 dan nilai tertinggi sebesar 290. Nilai rata-rata harga saham perusahaan subsektor farmasi sebesar 51,8471 dan nilai standar deviasi sebesar 86,76462. Kemudian CR perusahaan subsektor farmasi memiliki nilai terkecil sebesar 1,20 dan nilai terbesar sebesar 12,99. Nilai rata-rata CR perusahaan subsektor farmasi sebesar 3,6793 dan nilai standar deviasi sebesar 2,67428. Kemudian DER perusahaan subsektor farmasi memiliki nilai terendah sebesar 0,08 dan nilai maksimal sebesar 4,95. Nilai rata-rata DER perusahaan subsektor farmasi sebesar 0,9982 dan nilai standar deviasi sebesar 1,09790. Kemudian NPM perusahaan subsektor farmasi memiliki nilai terkecil sebesar -7,96 dan nilai maximum sebesar 37,90. Nilai rata-rata NPM perusahaan subsektor farmasi sebesar 6,7793 dan nilai standar deviasi sebesar 10,40360. Kemudian TATO perusahaan subsektor farmasi memiliki nilai minimum sebesar 0,38 dan nilai maximum sebesar 1,72. Nilai rata-rata TATO perusahaan subsektor farmasi sebesar 0,8558 dan nilai standar deviasi sebesar 0,29989. Setelah itu PER perusahaan subsektor farmasi memiliki nilai terbawah sebesar -835,20 dan nilai teratas sebesar 476. Nilai rata-rata PER perusahaan subsektor farmasi sebesar -3,3040 dan nilai standar deviasi sebesar 184,47786.

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan antara harga saham dengan rasio keuangan.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pola		Koefisien <sup>a</sup>				
		Koefisien Yang Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	-72.454	44.693		-1.621	.113
	CR	-5.855	5.676	-.180	-1.031	.309
	DER	30.573	12.261	.387	2.494	.017
	NPM	1.932	1.309	.232	1.476	.148
	TATO	119.445	37.765	.413	3.163	.003
	PER	-.003	.061	-.006	-.049	.961

a. Variabel Dependen: HS

Dari tabel dapat disimpulkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan dapat dibuat sebuah model persamaan regresi linier yang diolah dengan Spss 16 seperti berikut:  

$$Y = -72,454 - 5,855X_1 + 30,573X_2 + 1,932X_3 + 119,445X_4 - 0,003X_5$$

dimana variabel CR memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 5,855 yang berdampak pada penurunan nilai CR yang tidak mempengaruhi harga saham. Kemudian variabel DER memiliki koefisien regresi bertanda Positif sebesar 30,573 yang menunjukkan bahwa DER mengalami peningkatan yang mempengaruhi signifikan terhadap harga saham. Kemudian variabel NPM memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 1,932 yang menunjukkan bahwa NPM mengalami peningkatan namun tidak memberikan pengaruh terhadap harga saham. Kemudian variabel TATO memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 119,445 yang menunjukkan bahwa TATO mengalami peningkatan yang memberikan pengaruh terhadap harga saham. Kemudian variabel PER memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,003 yang menunjukkan bahwa harga saham tidak dipengaruhi oleh penurunan nilai PER.

Hasil yang diperoleh pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari CR sebesar 0,309 > 0,05 menyebabkan keputusan Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *current ratio* tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Jika nilai *current ratio* (CR) diatas satu maka perusahaan dalam keadaan aman untuk melunasi kewajiban lancarnya, sementara jika nilai rasionya dibawah satu maka perusahaan perlu berhati-hati dalam menggunakan asset yang dimiliki untuk tetap beroperasi sehingga mampu membayar utang, artinya semakin tinggi nilai CR maka semakin baik kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan harga saham. Dengan demikian hipotesis tidak terbukti kebenarannya karena nilai CR menurun dan berdampak pada harga saham yang ikut menurun. Hasil ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Tiara Widya Antiksari (2021)** yang menyimpulkan CR berpengaruh terhadap harga saham, namun hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Dwi Susilowati (2022)** yang menyimpulkan bahwa CR tidak berpengaruh terhadap harga saham.

Hasil yang diperoleh pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari DER sebesar 0,017 < 0,05 menyebabkan keputusan bahwa *debt equity to ratio* memberikan pengaruh signifikan terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi. Semakin tinggi *debt equity to ratio* menunjukkan perusahaan dalam keadaan kurang likuid sehingga resiko dalam berinvestasi menjadi tinggi dan berdampak penurunan harga saham. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan nilai DER mengalami peningkatan sehingga harga saham mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan **Silvi Reni Cusyana (2021)** yang menyimpulkan bahwa DER memiliki pengaruh yang signifikan terhadap harga saham, namun hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Chairunnisa Al Wardah (2022)** yang menyimpulkan bahwa DER tidak memberikan pengaruh terhadap harga saham.

Hasil yang diperoleh pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari NPM sebesar  $0,148 > 0,05$  menyebabkan keputusan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *net profit margin* tidak memberikan pengaruh terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Hipotesis ketiga dapat dibuktikan kebenarannya karena nilai NPM mengalami penurunan yang cukup dalam namun harga saham mengalami penurunan yang sedikit. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Silvi Reni Cusyana (2021)** yang menyimpulkan bahwa NPM tidak memberikan pengaruh terhadap harga saham, namun hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh **Niawati (2019)** yang menyimpulkan bahwa NPM berpengaruh terhadap harga saham.

Hasil yang diperoleh pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari TATO sebesar  $0,003 < 0,05$  menyebabkan keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *total asset turnover* memberikan pengaruh terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Semakin tinggi *Total Asset Turnover* maka semakin cepat perputaran aktiva serta perolehan laba, perusahaan dianggap efisien dalam menggunakan keseluruhan aktiva dalam menghasilkan penjualan. Nilai TATO yang baik akan berdampak pada kenaikan harga saham. Hipotesis keempat terbukti benar, karena nilai TATO mengalami penurunan yang menyebabkan harga saham mengalami penurunan juga. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Tiara Widya Antiksari (2021)** yang menyimpulkan bahwa TATO memberikan pengaruh terhadap harga saham, tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh **Novita Wahyu (2019)** yang menyimpulkan bahwa TATO tidak memberikan pengaruh terhadap harga saham.

Hasil yang diperoleh pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari PER sebesar  $0,961 > 0,05$  sehingga nilai *price earnings ratio* tidak memberikan pengaruh terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi. Semakin tinggi PER menunjukkan nilai pasar yang tinggi pula atas saham tersebut, sebaliknya apabila perusahaan mempunyai PER yang rendah menunjukkan nilai pasar yang rendah sehingga para investor perlu menganalisa peluang terhadap kenaikan harga saham tersebut. Hipotesis kelima terbukti kebenarannya karena nilai rata-rata PER mengalami peningkatan namun tidak dengan harga saham yang mengalami penurunan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Juwari (2022)** yang menyimpulkan bahwa nilai PER tidak memberikan pengaruh terhadap harga saham, namun hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Indah Sulistya (2019)** yang menyimpulkan bahwa nilai PER memberikan pengaruh terhadap harga saham.

Dilihat dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang memberikan pengaruh terhadap harga saham diantaranya adalah variabel DER dan TATO, meskipun nilai variabel TATO mengalami kenaikan nyatanya harga saham mengalami penurunan, hal tersebut dikarenakan kenaikan nilai variabel TATO yang tidak terlalu tinggi sehingga kurang mampu mengangkat harga saham pada sektor farmasi, namun investor dapat menunggu kinerja perusahaan yang semakin membaik yang akan berdampak pada harga saham yang mulai naik.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut: Variabel current ratio tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Sedangkan variabel debt equity to ratio memberikan pengaruh signifikan terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Kemudian variabel net profit margin tidak memberikan pengaruh terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek

Indonesia. Sedangkan variabel total asset turnover memberikan pengaruh terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Kemudian variabel price earning ratio tidak memberikan pengaruh terhadap harga saham pada perusahaan subsektor farmasi di Bursa Efek Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan dalam kesimpulan diatas, maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa saran yaitu melakukan analisa terhadap kinerja keuangan pada perusahaan subsektor farmasi yang terdaftar di BEI, menganalisa berita terkait perusahaan, kestabilan ekonomi dan politik negara didalam memperkirakan pergerakan harga saham sebelum melakukan investasi

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Cusyana, S. reni, Devi, N., & Nurwati. (2021). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi yang Terdaftar Di BEI Periode. *Jurnal Penelitian Akuntansi*, 3(2), 423–430. [www.farmasiindustri.com](http://www.farmasiindustri.com)
- Fitriyani, Y. (2021). Analisa Profitabilitas Perusahaan Subsektor Kesehatan di Bursa Efek Indonesia Sebelum dan Saat Pandemi COVID-19. *Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2021)*, Wnceb, 252–260.
- Kasmir. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Laela, R. H., & Hendratno. (2019). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio Dan Total Asset Turnover Terhadap Return on Asset yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 120–131.
- Lumain, R., Mangantar, M., Untu, V. N., Lumain, R., Mangantar, M., & Untu, V. N. (2021). SEKTOR FARMASI YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2016-2020 PENGARUH ANALISIS KINERJA KEUANGAN TERHADAP NILAI SUB SEKTOR FARMASI YANG TERDAFTAR DI BEI JURNAL EMBA Vol. 2016-2020 Vol. 9 No. 2 April 2021, Hal . 913-922. *Jurnal EMBA*, 9(2), 913–922.
- Maulana, Hery. (2018). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Grasendo.
- Mutaufiq, A. (2020). Sistem Pemberian Pembiayaan Kendaraan Bermotor Pada Pt. Bpr Syariah Artha Madani Kantor Cabang Pembantu Syariah, Cikarang. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 43-59.
- Penguasaan, T., Proses, K., & Dalam, S. (2000). 1, 2, 3 123. 13, 778–783.
- Sunarsi, D., Suratminingsih, S., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Current Rasio (CR), Return On Equity (ROE), Dan Earning Per Share (EPS) Terhadap Harga Saham PT. Astra Agro Lestari Tbk Periode 2011-2020. Average: *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1-12.
- Triyanti, N. W. (2019). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Sub Sektor Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2015-2017. *Jurnal Bisnis Strategi*, 28(1), 45–55. <https://doi.org/10.14710/jbs.28.1.45-55>.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BT BATIK TRUSMI**

**Mochammad Rizal Salahuddin<sup>1\*</sup>, Ivan Gumilar Sambas Putra<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia  
[rizal.salahuddin@widyatama.ac.id](mailto:rizal.salahuddin@widyatama.ac.id)<sup>1\*</sup>**

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BT Batik Trusmi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengembangan karir dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BT Batik Trusmi. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan BT Batik Trusmi sehingga pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan karyawan BT Batik Trusmi. Variabel independen dalam penelitian ini (X1) pengembangan karir (X2) kompensasi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), Alat uji analisis yang digunakan adalah SPSS 20 serta metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pengembangan karir dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BT Batik Trusmi.

**Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study discusses how career development and compensation affect employee performance at BT Batik Trusmi. The purpose of this study is to identify career development and compensation that can affect employee performance at BT Batik Trusmi. The research methods used in this study are descriptive and verification. The population in this study is 100 employees of BT Batik Trusmi so that the sampling used is the Slovin formula. Meanwhile a number of respondents used in this study are 80 employees of BT Batik Trusmi. The independent variable in this study (X1) is career development (X2) compensation, while the dependent variable in this study is employee performance (Y), the analytical test tool used is SPSS 20 and the method of multiple regression analysis. The results showed that both career development and compensation had a positive effect on employee performance at BT Batik Trusmi.*

**Keywords: Career Development, Compensation, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan keunggulan bersaing. Dalam lingkungan persaingan yang berubah dengan cepat, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting (Hamid et al., 2017). Tugas program pengembangan di departemen Sumber Daya Manusia untuk menciptakan perbaikan dan fungsi organisasi yang handal sulit dilakukan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa mereka sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia maupun perusahaan yang bagus harus memiliki hubungan mutualistik, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya (Parimita et al. 2015). Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan akan mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Keterlibatan karyawan merupakan sebuah konsep yang dianggap sebagai elemen penting untuk mensukseskan bisnis (Satisfaction, 2015).

Hasibuan (2016) Menyatakan bahwa kompensasi adalah penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Lubis (2015) menyatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah adalah ukuran nilai atau pekerjaan mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat. Handaru, Utomo, & Sudiarditha (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atau kontribusi mereka berikan kepada organisasi mereka. Besarnya kompensasi atau balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai pasti mengetahui besaran remunerasi atau kompensasi yang akan diterima karyawan, kompensasi merupakan strategi perusahaan untuk memberdayakan tenaga kerja, dan dapat berfungsi sebagai keunggulan kompetitif perusahaan. Kompensasi yang adil lebih menarik dalam mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan kompeten (Wibawa & Indrawati, 2015). Chiekezie, Emejulu, & Nwanneka (2017) menyatakan bahwa jika manajemen gagal untuk merumuskan, dan menerapkan kebijakan kompensasi yang baik, maka jika karyawan menemukan tawaran yang lebih baik di tempat lain, karyawan kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya. (Mandhanya, 2016) juga menyatakan bahwa efektif paket kompensasi memiliki hubungan positif dengan retensi karyawan dan dengan demikian mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada di perusahaan.

BT Batik Trusmi merupakan showroom terbesar dan terluas di Indonesia dengan produk asli pengrajin batik tradisional yang mengembangkan usahanya melalui digital sebagai media pemasarannya. Misi utama BT Batik Trusmi ini tidak hanya sekadar profit oriented, akan tetapi juga tanggung jawab budaya, yaitu melestarikan seni batik atau cultural business mission. Pusat industri batik di Cirebon sekaligus sebagai tempat wisata kuliner. Kampung ini terletak di Plered yang berjarak sekitar empat kilometer di sebelah barat Kota Cirebon. Dengan tenaga kerja sekitar lebih dari 200 orang, maka sangat penting bertanggung jawaban dari perusahaan untuk karyawan tersebut untuk di perhatikan dalam menunjang kepuasan kerja dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal kepuasan kerja pun sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini karyawan akan merasa dihargai di perusahaan tersebut. Misalnya, apakah gaji sesuai yang diinginkan, apakah ada bonus atau tunjangan, apakah fasilitas pekerjaan yang nyaman, dan lain sebagainya. Jika hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan melakukan pekerjaan yang sangat baik dan memuaskan. Namun seringkali terjadi permasalahan dalam perusahaan terkait pemberian gaji seperti

gaji karyawan tidak dibayar tepat waktu dan adanya penyalahgunaan oleh pihak tertentu sehingga muncul kecurangan dan penyelewengan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Dalam pemberian reward untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya, adanya kondisi yang dialami karyawan yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. BT Batik Trusmi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang showroom penjualan kerajinan batik menggunakan tenaga kerja untuk bagian pemasaran yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya BT Batik Trusmi mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya. Pada BT Batik Trusmi upaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia juga sudah jadi perhatian oleh bagian personalianya

Berdasarkan hal tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BT Batik Trusmi?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BT Batik Trusmi?

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengembangan Karir**

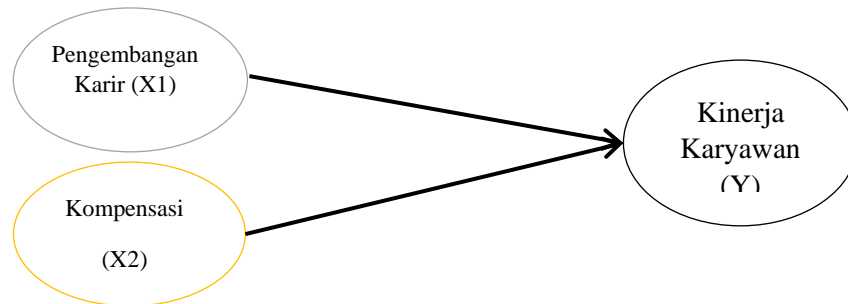
Pengembangan karir merupakan suatu faktor perencanaan terorganisir yang digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi (Muchlis, 2017). Karir dimasa lalu dianggap merupakan sesuatu yang sulit untuk diprediksi karena ada faktor yang sukar untuk dikendalikan (uncontrolled) dari perilaku manusia sebagai aktor utama dalam karir dan penentu karir didalam organisasi (Pio, 2017). Karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah (Robbins, 1996).

### **2. Kompensasi**

Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan Kesehatan (Kenelak, Pio dan Kaparang, 2016). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2014)

### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja karyawan dalam implementasi pada perbankan berdasarkan temuan penelitian dapat diwujudkan dalam bentuk pencapaian target, laporan tepat waktu, disiplin, ikut serta dalam setiap kegiatan intra dan ekstra kantor, peduli bisnis dan lingkungan kerja, menjaga nama baik perusahaan dan taat pada aturan perusahaan (Pio et al., 2015).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka diperoleh hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### III. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dapat membantu peneliti untuk memahami karakteristik suatu kelompok dalam situasi tertentu, berpikir secara sistematis tentang sebuah aspek dalam situasi tertentu, menawarkan ide untuk masalah dan penelitian dimasa yang akan datang, membantu membuat keputusan yang sederhana (Sekaran & Bougie, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BT Batik Trusmi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan probability sampling yaitu salah satu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada BT Batik Trusmi. Berdasarkan perhitungan rumus slovin, maka sampel yang didapat sebanyak 80 responden. Metode analisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk mempermudah perhitungan maka akan dikelola menggunakan suatu software Statistical Product and Service Solution (SPSS).

### IV. HASIL PENELITIAN

#### Analisis Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 80 responden untuk tiap- tiap butir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
PK	0.651	0.185	Valid
PK	0.676	0.185	Valid
PK	0.753	0.185	Valid
PK	0.755	0.185	Valid
PK	0.759	0.185	Valid
K	0.704	0.185	Valid
K	0.751	0.185	Valid
K	0.732	0.185	Valid



K	0.849	0.185	Valid
K	0.850	0.185	Valid
KK	0.745	0.185	Valid
KK	0.760	0.185	Valid
KK	0.813	0.185	Valid
KK	0.726	0.185	Valid
KK	0.832	0.185	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1, uji validitas untuk seluruh pertanyaan yang diuji menunjukkan dari ketiga variabel diperoleh semua item mempunyai korelasi skor probabilitas  $r$  hasil  $< 0.05$ , sedangkan butir-butir yang gugur untuk masing-masing faktor adalah tidak ada, dengan demikian instrumen untuk Pengembangan karir, kompensasi, dan Kinerja karyawan memenuhi uji Validitas.

### Analisis Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha (a)	Status
Pengembangan Karir	0,654	Reliabel
Kompensasi	0,763	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,691	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien  $\alpha$  yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari keusioner adalah reabilitas maka untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Data

	Pengembangan Karir	Kompensasi	Kinerja
N	80	80	80
Normal Parameters, b Mean	3.9444	3.8889	3.8889
Std. Deviation	0.37808	0.34978	0.3806
Most Extreme Differences Absolute	0.458	0.502	0.482
Positive	0.397	0.364	0.363
Negative	-0.458	-0.502	-0.482
Kolmogorov-Smirnov Z	4.349	4.766	4.568
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.893	0.617	0.808

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0

Dari tabel 3 diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi pada variabel- variabel penelitian adalah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari besarnya tingkat signifikansi yang pada variabel berkisar diatas  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan pada sampel penelitian terdistribusi normal pada taraf tingkat kesalahan 5%.

**Multikolinearitas**

Tabel 4. Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	0.786	1.27
	Kompensasi	0.786	1.27

a. Dependent Variabel: Kinerja

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, di dapat hasil *tolerance value* di atas 0,1 dan *Value Inflation Factor* (VIF) di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* di antara variabel bebas.

**Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 20, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,267	2,574	
	Pengembangan Karir	,629	,111	,557
	Kompensasi	,315	,108	,287

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.267 + 0.629 X1 + 0.315 X2 + e$$

**Koefisien Determinasi**

Tabel 6. Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729a	0.532	0.516	1.31071

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Dari tabel 6 di atas diketahui bahwa koefisien determinasinya adalah sebesar 0,532 atau 53,2%, artinya variabel pengembangan karir (X1), dan kompensasi (X2), mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y) sebesar 53,2% dan sisanya sebesar 46,80% dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya: budaya organisasi, motivasi dan lain-lain.

**Pengujian Model F**

Menurut Ghozali (2018), uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Pengujian Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.145	2	58.572	34.09	,000 <sup>b</sup>
	Residual	103.078	76	1.718		
	Total	220.222	78			

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kompensasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan pada tabel anova diatas di dapat signifikansi sebesar 0.000 dimana angka tersebut < 0.05, sehingga hipotesis diterima yang artinya menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja, yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai perbandingan antara tingkat sig < 0.05 sehingga hipotesis dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,492	,624
	Pengembangan karir	5,680	,000
	kompensasi	2,927	,005

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan hasil di atas bahwa pengembangan karir memiliki tingkat sig sebesar 0.00 sehingga dapat disimpulkan hipotesis di terima artinya pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, begitu juga dengan kompensasi memiliki tingkat sig. 0.005 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### A. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pada hipotesis yang sudah dianalisa terlebih khusus pada hipotesis pertama mengenai pengaruh pengembangan karir memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi karir seseorang karyawan juga akan mempengaruhi tingginya kinerja yang diberikan kepada perusahaan hal ini sejalan dengan teori dari Rivai (2016) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan hal ini juga memiliki hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu dari Bianca dkk. (2013); Caroline & Susan (2014); Hameed & Waheed (2011); Napitupulu (2017) serta Katharina dan Dewi (2020) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### B. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Secara statistik, kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Wirya, (2019); Arfan et al. (2019); Ruhayu (2020); Malka et al. (2020) dengan pandangan teoritis bahwa kompensasi merupakan pembentuk dari kepuasan kerja karyawan yang mengandung arti bahwa jika kompensasi itu menimbulkan kepuasan karyawan, maka secara parsial akan memberikan efek terhadap kinerja karyawan. Dominannya koefisien kompensasi ini menunjukkan bahwa meningkatnya kompensasi yang ada pada BT Batik Trusmi akan mampu mendorong

atau meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Gaji memberikan kontribusi yang dominan dalam variabel kompensasi karena gaji adalah sumber motivasi dan kepuasan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Indikator kedua yaitu insentif atau Bonus. Indikator ini memiliki nilai tanggapan dalam skala Baik. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara & Prabu (2004) bahwa Intensif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kemudian teori lain mengenai insentif adalah seperti yang dinyatakan oleh Rina, (2018) bahwa Pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan keduanya secara simultan memberikan pengaruh sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan secara empiris pengembangan karir dan kompensasi merupakan faktor yang perlu untuk di kembangkan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

### **Saran**

Saran yang peneliti berikan dalam penelitian ini yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan harus lebih mengupayakan bagaimana pimpinan atau atasan dapat penerapan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik yang lebih sesuai dengan kondisi yang ada. Bagi para karyawan hendaknya senantiasa meningkatkan produktivitas untuk pencapaian yang hendak dicapai untuk kepentingan perusahaan.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Anshari, Arief. Brasit, Nurdin, Hamid, Nurdjanah. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Innovative Work Behavior (Iwb) Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Pada PT. (Persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Hasanuddin). Jurnal Universitas Hasanudin. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika, Vol. 14, No. 3.
- Arfan, M., Gani, M. U., & Mallongi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CESJ: Center Of Economic Students Journal, 2(3), 144-150.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3), 474-483.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lubis, R. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 164
- Katharina, L. P. P., and Dewi, A. A. S. K. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction as A Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1): 1-7
- Kenelak. D., Pio. R. J., dan Kaporang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4): 8-17.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73-89.
- Mandhanya, Y. D. (2016). Compensation Policy a Tool ; Fostering Employee Retention. *Pacific Business Review International*, 8(8), 101–108
- Mutaufiq, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CILEUNGSI. *JURNAL MANAJEMEN, EKONOMI, BISNIS KEUANGAN*, 18(2).
- Napitupulu, S. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*. 3(22): 276-299.
- Parimita W, Wahda LA, Handaru A. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 6(1):326-350
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Karir. *Prosiding Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech) STMIK Bumigora*, Oktober, 207-215.
- Robbins, Stephen P., (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Vol. 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 32-42.
- Satisfaction J. (2015). Impact of motivation, job satisfaction, work stress and work environment on job performance 1(1)-90-103
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.

**PERAN MENTOR DAN PENGELOLAAN KARIR GENERASI MILLENIAL  
(The Role of Mentor and Career Management for Millennial Generation)**

**Dian Novita Ningrum**  
Universitas Airlangga, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia  
[dian.novita.ningrum-2021@pasca.unair.ac.id](mailto:dian.novita.ningrum-2021@pasca.unair.ac.id)

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana peran mentor dan pengelolaan karir pada generasi millennial. Penelitian ini penting dilakukan karena generasi millennial memiliki karakteristik yang mudah bosan, ingin cepat naik karirnya, ingin menjalani karir dengan mudah dan tidak ribet. Oleh sebab itu dibutuhkan peran mentor dan pengelolaan karir yang spesifik untuk generasi millennial ini. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan melakukan wawancara kepada 3 responden karyawan generasi millennial dan dianalisa menggunakan verbatim, coding dan kategorisasi. Penelitian ini menghasilkan faktor-faktor penunjang dan faktor-faktor penghambat dalam pengelolaan karir generasi millennial, serta menghasilkan faktor-faktor penunjang dan faktor-faktor penghambat peran mentor dalam karir generasi millennial. Saran untuk penelitian masa depan agar dapat melakukan penelitian dengan teknik triangulasi interview dengan para mentor generasi milenial sehingga mendapatkan data yang lebih kaya tentang peran mentor dan pengelolaan karir bagi generasi millennial.

**Kata Kunci: Mentor, Millennial, Karir**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the role of mentors and career management in the millennial generation. This research is important because the millennial generation has the characteristics of being bored easily, wanting to get up quickly, wanting to have an easy and uncomplicated career. Therefore, a specific mentor and career management role is needed for this millennial generation. The research method uses qualitative methods by interviewing 3 millennial generation employee respondents and analyzed using verbatim, coding, and categorization. This research produces supporting factors and inhibiting factors in building the careers of the millennial generation, as well as producing supporting factors and inhibiting factors for the role of mentors in the careers of the millennial generation. Suggestions for future research are to conduct research using interview triangulation techniques with millennial generation mentors so as to get richer data about the role of mentors and career management for the millennial generation.*

**Keywords: Mentor, Millennial, Career**

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan masa depan sebuah organisasi sangat ditentukan dengan ketersediaan kebutuhan karyawan dan ketersediaan calon pemimpin organisasi di masa yang akan datang. Hal ini merupakan bagian dari system manajemen karir yang harus disiapkan oleh sebuah organisasi. Dalam praktiknya, sistem manajemen perencanaan karir di organisasi bervariasi. Penelitian ini berfokus pada subject generasi millennial. Generasi milenial (lahir antara tahun 1982 dan 2003) mengalami pergeseran kembali ke konteks sosial yang berpusat pada anak. Milenial lulus dari perguruan tinggi dan memasuki sekolah pasca sarjana atau dunia kerja. Mereka cenderung sangat berorientasi pada karir dan mengharapkan kemajuan dan fasilitas yang cepat. Mereka berharap diperlakukan sebagai yang istimewa dan dilayani. Milenial juga menghargai umpan balik, telah dinilai, dievaluasi, dan diberi peringkat sepanjang hidup mereka. Mereka menghargai keterlibatan orang tua mereka dalam kehidupan mereka. Karena keahlian mereka dalam multi-tasking, generasi milenial cenderung ingin membangun karir paralel, tidak harus fokus pada satu pekerjaan atau profesi dengan mengesampingkan yang lain. dengan demikian, multi-tasking pada akhirnya dapat mengambil bentuk perubahan pekerjaan yang berkelanjutan untuk millennium (Sandeem, 2008).

Fenomena yang dihadapi oleh sebuah group perusahaan distributor logam & manufaktur yang memiliki 33 Cabang yang tersebar di seluruh Indonesia adalah banyaknya karyawan generasi millennial yang tidak siap dengan perputaran jenjang karir, merasa overload, banyak tekanan, dan menginginkan hasil yang mudah dan cepat. Mereka cepat merasa bosan, kurang suka dengan hal-hal yang sistematis dan cenderung kaku, lebih suka yang fleksible dan free-style. Pada saat karyawan generasi millennial ini sedang di rotasi atau sedang mengikuti proses promosi, maka beberapa karyawan yang tidak siap dengan adaptasi lingkungan baru, jenis pekerjaan yang baru, mereka lebih memilih untuk resign daripada tetap di jalur jenjang karir yang disediakan. Dari Fenomena diatas Peneliti ingin mengetahui bagaimana peran Mentor dan bagaimana pengelolaan karir karyawan generasi millennial.

Gap penelitian ini penting dilakukan agar dengan dipersiapkan dengan baik perencanaan karir bagi generasi millennial dan para mentor bisa berperan untuk membimbing generasi millennial, maka kesiapan jenjang karir bagi millennial dapat dilakukan dengan baik pula.

Melalui penelitian kualitatif di perusahaan distributor & manufaktur ini, diharapkan peneliti dapat mengetahui faktor-faktor yang mendukung jenjang karir millennial dan faktor-faktor yang mendukung peran mentor.

Secara teoritis penelitian ini dapat menjawab pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana jenjang karir yang diharapkan oleh karyawan generasi millennial?
2. Bagaimana peran mentor bagi karyawan generasi millennial?

Selain itu penelitian ini juga berkontribusi untuk membantu perusahaan dalam mempersiapkan jenjang karir dan masa depan perusahaan

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Perencanaan Karir

Perencanaan SDM diperlukan oleh seorang HR manajer untuk mengantisipasi kebutuhan dan permintaan karyawan di masa depan. Organisasi juga meningkatkan retensi karyawan melalui upaya perencanaan karir formal. Karyawan berdiskusi dengan atasan mereka tentang peluang karir dalam organisasi dan kegiatan pengembangan karir yang akan membantu karyawan bertumbuh. Pengembangan dan perencanaan karir juga merupakan upaya yang mencakup program pendampingan formal. Juga, perusahaan dapat mengurangi turn over karyawan dengan menunjukkan kepada karyawan bahwa

mereka serius untuk mempromosikan karyawan dari dalam (Robert L Mathis; John H Jackson, 2008, page 35-47). Hasil penelitian sebelumnya oleh Nadya & Farozin (2021) menyebutkan bahwa Layanan bimbingan karir bagi Generasi millennial dapat berupa 1) pembinaan, 2) workshop, 3) konten inspiratif melalui media sosial, 4) program magang.

Penelitian sebelumnya oleh Mayangdarastri & Khusna (2020) telah menunjukkan bahwa millennium menghargai kesempatan dan ruang bagi mereka untuk tumbuh dalam organisasi. Meski gaji dan bonus yang lebih tinggi menjadi salah satu alasan generasi millennial berganti pekerjaan, dua alasan lainnya terkait erat dengan pengembangan karir. Mereka bersedia belajar melangkah di jalur progresif mereka. Sebagai generasi yang lebih menghargai pengembangan diri dan aktualisasi diri dibandingkan generasi lainnya, milenial akan setia pada organisasi yang memberikan pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik milenial itu sendiri.

## **2. Karakteristik Generasi Millennial**

Generasi Y disebut juga generasi millennium, generasi yang lahir di tahun 1980-1995. The 'Y' berasal dari kata bahasa Inggris pemuda. Mereka adalah gelombang pertama generasi digital yang lahir di dunia teknologi. Mereka sangat berkualitas dalam pengetahuan digital; oleh karena itu mudah bagi mereka untuk dengan cepat memperoleh penggunaan alat dan perangkat baru di bidang TI (Mayangdarastri & Khusna, 2020). Generasi Y dicirikan oleh 'multitasking', multi-sisi dan perhatian bersama. Bagi mereka, konsep sukses, karir dan uang adalah prioritas utama, karena mereka telah belajar bahwa itu adalah satu-satunya hal yang dapat memajukan mereka dalam masyarakat konsumen (Bencsik et al., 2016)

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan generasi Y lebih menuntut manajer lininya dalam hal komunikasi. Hubungan yang diinginkan generasi Y terbuka dan langsung (Lewis & Roches, 2015). Karir milenial telah berevolusi dari karir linier dalam satu organisasi menjadi karir tanpa batas dan protean. Karir tanpa batas dan karir protean adalah konsep karir baru di mana karyawan membentuk konsep karir mereka berdasarkan nilai dan tujuan mereka daripada kebutuhan organisasi. Tujuan karir penting karena menciptakan identitas karyawan berdasarkan bakat, keinginan, dan nilai yang dirasakan sendiri. Mengetahui tujuan karir milenial penting bagi supervisor, karena berfungsi sebagai dasar untuk preferensi kerja (Hays, 2014).

## **3. Karakteristik Mentor**

Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa karakteristik mentor yang paling menonjol diamati oleh mentor dan mentee adalah yang secara langsung terkait dengan pembentukan agensi mentee adalah rasa atau persepsi tentang kepedulian, kasih sayang, dan minat yang tulus pada individu mentee (Buck, 2018). Wawancara menunjukkan bahwa kepercayaan yang ditimbulkan oleh mentor 'peduli' yang memfasilitasi mentor mampu membimbing mentee. Jika keseimbangan yang benar antara kepercayaan dan bimbingan tercapai, agensi mentee didukung dan mentee tampaknya mampu membangun lembaga mereka untuk mengatasi kebutuhan dan tantangan, dipandu dan didukung oleh pembimbing. Namun, dalam keadaan di mana ketergantungan diamati, mentee memercayai mentor mereka tetapi tampaknya menganggap bahwa mentor mereka lebih terampil dalam memperbaiki masalah daripada diri mereka sendiri. Mentee telah menaruh semua kepercayaan mereka pada keterampilan mentor untuk 'memperbaiki' hal-hal' daripada mengembangkan kepercayaan diri dan hak pilihan mereka sendiri dalam menangani tujuan dan tugas (Wong & Horan, 2021).



### III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan untuk mengetahui peran mentor dan pengelolaan karir karyawan generasi millennial adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian multimetode yang menggunakan pendekatan interpretatif, naturalistik untuk materi pelajarannya. Penelitian kualitatif sering mempelajari fenomena di lingkungan di mana fenomena tersebut terjadi secara alami dan menggunakan makna aktor sosial untuk memahami fenomena tersebut (Roger Bougie, Sekaran, 2016).

Pada penelitian ini, akan dilakukan proses wawancara mendalam dengan beberapa karyawan yang usianya masuk dalam kategori millennial di sebuah anak cabang perusahaan distributor logam. Dari hasil wawancara nantinya akan diolah dengan melakukan verbatim terhadap hasil wawancara, melakukan coding terhadap data verbatim dan membuat pengelompokan dari hasil coding, serta membuat kategori.

Untuk menentukan siapa yang dipilih menjadi subjek penelitian, penelitian kualitatif menggunakan kriteria berikut:

1. mereka sudah cukup lama dan intensif menyatu dalam kegiatan atau bidang yang menjadi kajian penelitian;
2. mereka terlibat penuh dalam bidang atau kegiatan tersebut; dan
3. mereka memiliki waktu cukup waktu untuk dimintai informasi (Rahmadi, 2011).

Dalam Journal ini, informan yang diambil adalah karyawan generasi millennial dari salah satu anak perusahaan distributor logam dengan kelahiran tahun 1980-1995. Informan A, Staf HRD usia 27 Tahun dengan masa kerja 3 tahun 6 bulan. Informan AD, Staf QMR usia 26 Tahun dengan masa kerja 2 tahun 6 bulan. Informan HN, Staf Inside Sales usia 32 tahun dengan masa kerja 8 tahun 7 bulan.

Penelitian dilakukan di PT ATS pada hari Rabu tanggal 29 Desember 2021, pk 08:00-13:00 kepada 3 Informan yang merupakan karyawan dari Group perusahaan Distributor logam & manufaktur.

### IV. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui Wawancara kepada Informan Generasi Millennial, maka diperoleh kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang diteliti sebagai berikut :

#### 1. Jenjang Karir Millennial:

Faktor-faktor yang mendukung Jenjang Karir karyawan generasi millennial adalah :

- a. Generasi milenial cenderung ingin membangun karir paralel berupa minat karir di jalur swasta dan minat karir di jalur pegawai negeri sipil (PNS). Karyawan Generasi millennial tidak puas dengan hanya berada di satu tempat saja, mereka memiliki keinginan untuk bisa punya pengalaman yang baru di sebuah bidang yang baru.
- b. Nilai/Value dari Generasi Millennial yakni keinginan generasi Millennial untuk jalur karir terstruktur baik melalui jalur struktural di swasta maupun di pegawai negeri sipil (PNS). Karyawan generasi millennial juga memiliki keinginan untuk jalur karir struktural yakni bisa menjadi Supervisor, Kepala Departmen dan Kepala Operasional (Manager Operasional).
- c. Uang dan kesuksesan adalah alat motivasi dasar bagi generasi millennial yakni dengan mendapatkan tunjangan yang besar yang dirasakan aman bagi generasi millennial. Tidak dipungkiri lagi bagi generasi millennial bahwa uang dan kesuksesan adalah alat motivasi dasar yang mereka kejar dalam berkarir.
- d. Karakteristik Generasi Millennial yang memiliki kemauan belajar tinggi dan kemauan belajar secara mandiri. Kesukaannya untuk belajar khususnya belajar hal baru merupakan salah satu ciri khas generasil millennial, apalagi belajar secara mandiri melalui online course. Belajar secara cepat dan praktis dengan bantuan digital tools

sangat mendukung proses belajar mereka.

- e. Peran diri sendiri dalam penentuan karir karyawan, tidak bergantung pada keluarga, karena keluarga bukan segala-galanya. Kemandirian generasi millennial membuatnya untuk menetapkan langkah masa depan dari diri sendiri.
- f. Menyediakan kesempatan untuk berkembang, menciptakan pengalaman yang berarti berupa pelatihan-pelatihan, pendampingan dan kesempatan belajar memimpin orang lain. Dalam merancang karir generasi millennial, maka perlu disiapkan kesempatan untuk berkembang dengan mengikut pelatihan-pelatihan dan juga kesempatan melakukan improvement melalui project-project yang dilakukan. sesuai apa yang disampaikan informan AD. “[...]..fasilitasnya juga didapat semua, kayak training-trainingnya, sistem pengembangan karyawan juga ada, seperti IDP, project-project terus training-training yang ada juga gitu.” (AD1, 67-68).
- g. Generasi Millennial perlu mendapatkan makna dari pekerjaan sehingga diperlukan penjelasan dan alasan mengapa generasi millennial berada di suatu departemen/posisi tersebut. Penjelasan dari seorang mentor terkait mengapa dan untuk apa karyawan generasi millennial berada atau melewati suatu proses jenjang karir di suatu departemen, merupakan bagian penting untuk menggugah maka dari pekerjaan tersebut dan apa manfaatnya bagi karyawan tersebut, seperti yang disampaikan Informan AD. “Supaya bisa mengerti sistem supaya lebih baik, jadi ketika jadi atasan tidak melanggar SOP-SOP yang ada.” (AD1, 100-101)

Faktor-faktor yang menghambat Jenjang Karir karyawan generasi millennial adalah selain itu ada faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam menjalankan rencana jenjang karir untuk karyawan generasi millennial, dari hasil wawancara diperoleh 6 faktor-faktor penghambat sebagai berikut :

1. Generasi millennial menentukan karir sesuai dengan harapan orang tua.

Peran orang tua tentunya masih dirasakan oleh karyawan dalam kehidupannya, khususnya untuk menentukan mau bekerja sebagai apa, bekerja dimana. Hal tersebut bisa menjadi faktor memotivasi atau juga bisa menjadi faktor penghambat, karena karyawan harus mengikuti apa kata orang tua.
2. Kesulitan dalam mengatur waktu berpengaruh dalam penentuan karir generasi millennial. Salah satu yang menjadi kendala dalam menentukan karir adalah kesulitan untuk mengatur prioritas dalam pekerjaan saat ini dan upaya untuk menentukan karir di masa yang akan datang.
3. Timelines jenjang karir yang tidak jelas dan waktu tunggu yang lama untuk promosi. Salah satu penghambat untuk pencapaian jenjang karir menurut karyawan generasi millennial adalah tentang timelines jenjang karir yang tidak jelas, berapa lama mereka harus menunggu di suatu posisi, kapan saatnya mereka bisa mutasi/promosi.
4. Kriteria dan persyaratan jenjang karir untuk promosi yang belum jelas. Kriteria dan persyaratan karyawan untuk dapat dipromosi di jenjang karir yang lebih tinggi, juga masih belum diketahui dan dipahami oleh karyawan, sehingga hal tersebut juga menjadi faktor penghambat karyawan berusaha untuk mencapai jenjang karir-nya.
5. Pelatihan dan pembimbingan karyawan promosi yang belum jelas. Dalam mempersiapkan karyawan di jenjang karir berikutnya, perlu adanya pelatihan dan pembimbingan karyawan agar mampu berada di posisi yang lebih tinggi, apabila pelatihan dan pembimbingan ini belum terstruktur, maka bisa membuat karyawan belum siap di posisi selanjutnya baik secara teknis maupun pelatihan kepemimpinan.
6. Penempatan di suatu departemen belum sesuai dengan passion karyawan. Generasi Millennial bekerja di tempat yang mereka inginkan dan melakukan apa yang benar-benar mereka sukai. Oleh sebab itu dalam menentukan peta karir karyawan hendak menuju departemen mana, sebaiknya disesuaikan dengan potensi dan passion dari

karyawan tersebut, agar jenjang karir yang dilewati bisa memberi manfaat baik bagi karyawan itu sendiri secara optimal, maupun juga bagi organisasi.

7. Banyaknya karyawan yang belum mengetahui tentang jenjang karir. Hal ini menjadi perhatian penting baik bagi atasan maupun bagi HRD untuk melakukan sosialisasi dalam sebuah forum ataupun melakukan coaching & counselling kepada karyawan, karena generasi millennial bekerja di tempat yang mereka inginkan dan melakukan apa yang benar-benar mereka sukai setelah mereka mendapat penjelasan yang tepat tentang jenjang karir

## **2. Peran Mentor Bagi Millennial:**

- a. Mentor adalah orang yang terampil /ekspert dan menjadi panutan. Mentor yang terampil dan ekspert mampu memberikan ilmu, pengalaman dan nasehat yang berguna bagi mentee serta bisa menjadi teladan dalam perilaku kehidupan
- b. Mentor adalah orang yang mampu membimbing mentee dan bagus dalam mengajar. Mentor yang dibutuhkan oleh generasi millennial adalah mentor yang mampu membimbing mentee dan bagus dalam mengajar
- c. Mentor bisa menerima masukan dari bawahan dan bisa memberikan umpan balik. Selain itu mentor yang bisa menerima masukan dari bawahan dan bisa memberikan umpan balik, merupakan salah satu karakteristik yang diinginkan generasi millennial dalam membimbing karir mereka
- d. Mentor mengembangkan komunikasi yang terbuka sehingga karyawan nyaman untuk sharing. Komunikasi merupakan faktor penting kesuksesan proses mentoring, keterbukaan antara mentor dan mentee merupakan langkah awal menuju kesuksesan berikutnya.
- e. Mengembangkan hubungan yang baik dalam proses mentoring.
- f. Mengembangkan hubungan tidak hanya dibutuhkan dalam ruang lingkup pekerjaan, tetapi kehidupan di luar pekerjaan, sehingga anggota tim merasa nyaman dan bisa bercerita apapun kepada
- g. Mentor mampu mendelegasikan tugas dengan baik ke anak buah.
- h. Seorang mentee juga melihat keteladanan yang dilakukan oleh mentor, bahwa mentor juga mampu mendelegasikan tugas ke anak buah, sehingga anak buah pun ikut berkembang. Bukan seorang "One man-show
- i. Mentor yang mengarahkan karir anak buah sejak awal. Sejak awal seorang mentor sudah memiliki komitmen untuk mengembangkan anak buah dan mengarahkan karir anak buah. Itu adalah suatu hubungan jangka panjang
- j. Mentor yang memiliki kepedulian, kasih sayang, dan minat yang tulus pada individu mentee dengan memberi nasihat, menjadi penengah dalam konflik dan memberi motivasi/semangat dalam jenjang karir. Mentor yang memiliki hati, kepedulian, kasih sayang dan minat yang tulus kepada mentee dalam memberi nasihat, menjadi mediator dan motivator, tentunya sangat dibutuhkan oleh mentee Generasi Millennial ini agar mereka mampu bersinar menjadi calon pemimpin masa yang akan datang.

Faktor-faktor yang menghambat peran mentor bagi karyawan generasi millennial adalah :

- 1) Hubungan dengan Mentor yang belum dekat, mentor sibuk dan jarang berinteraksi. Hubungan mentee generasi millennial dengan mentor yang belum dekat diakibatkan kesibukan mentor dan jarang berinteraksi bisa menyebabkan gagalnya proses mentoring untuk jenjang karir.
- 2) Pembimbingan yang kurang akibat jumlah Kasi yang menjadi mentor kurang. Selain itu kekurangan jumlah pemimpin yang menjadi mentor juga bisa menyebabkan gagalnya proses mentoring generasi millennial ini

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari proses wawancara maka dilakukan proses pembuatan Verbatim dan Coding kemudian menentukan Tema dan Kategorinya, sehingga dihasilkan faktor-faktor yang mendukung maupun faktor-faktor yang menghambat Jenjang karir karyawan generasi millennial dan peran mentor bagi karyawan generasi millennial. Adapun hasil faktor-faktornya sebagai berikut :

Faktor-faktor yang mendukung Jenjang Karir karyawan generasi millennial adalah :

1. Generasi milenial cenderung ingin membangun karir paralel berupa minat karir di jalur swasta dan minat karir di jalur pegawai negeri sipil (PNS).
2. Nilai/Value dari Generasi Millennial yakni keinginan generasi Millennial untuk jalur karir terstruktur baik melalui jalur struktural di swasta maupun di pegawai negeri sipil (PNS)
3. Uang dan kesuksesan adalah alat motivasi dasar bagi generasi millennial yakni dengan mendapatkan tunjangan yang besar yang dirasakan aman bagi generasi millennial.
4. Karakteristik Generasi Millennial yang memiliki kemauan belajar tinggi dan kemauan belajar secara mandiri.
5. Peran diri sendiri dalam penentuan karir karyawan, tidak bergantung pada keluarga, karena keluarga bukan segala-galanya.
6. Ketersediaan karir dan timelines yang jelas mendukung generasi millennial mampu merencanakan karir dengan cepat.
7. Menyediakan kesempatan untuk berkembang, menciptakan pengalaman yang berarti berupa pelatihan-pelatihan, pendampingan dan kesempatan belajar memimpin orang lain.
8. Generasi Millennial perlu mendapatkan makna dari pekerjaan sehingga diperlukan penjelasan dan alasan mengapa generasi millennial berada di suatu departemen/posisi tersebut.

Faktor-faktor yang menghambat Jenjang Karir karyawan generasi millennial adalah :

1. Generasi millennial menentukan karir sesuai dengan harapan orang tua.
2. Kesulitan dalam mengatur waktu berpengaruh dalam penentuan karir generasi millennial
3. Timelines jenjang karir yang tidak jelas dan waktu tunggu yang lama untuk promosi
4. Kriteria dan persyaratan jenjang karir untuk promosi yang belum jelas.
5. Pelatihan dan pembimbingan karyawan promosi yang belum jelas.
6. Penempatan di suatu departemen belum sesuai dengan passion karyawan.
7. Banyaknya karyawan yang belum mengetahui tentang jenjang karir.

Faktor-faktor yang mendukung peran mentor bagi karyawan generasi millennial adalah:

1. Mentor adalah orang yang terampil /ekspert dan menjadi panutan
2. Mentor adalah orang yang mampu membimbing mentee dan bagus dalam mengajar.
3. Mentor bisa menerima masukan dari bawahan dan bisa memberikan umpan balik
4. Mentor mengembangkan komunikasi yang terbuka sehingga karyawan nyaman untuk sharing.
5. Mengembangkan hubungan yang baik dalam proses mentoring.
6. Mentor mampu mendelegasikan tugas dengan baik ke anak buah.
7. Mentor yang mengarahkan karir anak buah sejak awal.
8. Mentor yang memiliki kepedulian, kasih sayang, dan minat yang tulus pada individu mentee dengan memberi nasihat, menjadi penengah dalam konflik dan memberi motivasi/semangat dalam jenjang karir.

Faktor-faktor yang menghambat peran mentor bagi karyawan generasi millennial adalah :

1. Hubungan dengan Mentor yang belum dekat, mentor sibuk dan jarang berinteraksi.
2. Pembimbingan yang kurang akibat jumlah Kasi yang menjadi mentor kurang.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bencsik, A., Juhász, T., & Horváth-Csikós, G. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Buck, G. (2018). The Core conditions of peer mentoring. *Criminology and Criminal Justice*, 18(2), 190–206. <https://doi.org/10.1177/1748895817699659>
- Hays, D. W. (2014). Examining Differences between Millennial and All Employee Levels of Job Satisfaction and Importance and Satisfaction with the Immediate Supervisor Relationship. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(8), 1–7. [www.arcjournals.org](http://www.arcjournals.org)
- Lewis, R. A., & Roches, L. (2015). Generation Y at work: insight from experiences in the hotel sector. In *International Journal of Business and Management: Vol. III (Issue 1)*.
- Mayangdarastri, S., & Khusna, K. (2020). RETAINING MILLENNIALS ENGAGEMENT AND WELLBEING THROUGH CAREER PATH AND DEVELOPMENT. In *Journal of Leadership in Organizations (Vol. 2, Issue 1)*. <https://jurnal.ugm.ac.id/leadership>
- Nadya, A., & Farozin, M. (2021). Career guidance conceptualization to improve career adaptability for generation z. *Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 2(1), 20–26. <https://doi.org/10.21831/ProGCouns>
- Rahmadi, S. Ag. , M. Pd. I. (2011). PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN ANTASARI PRESS BANJARMASIN 2011.
- Robert L Mathis; John H Jackson. (2008). *Strategic HR Management and Planning*. <http://thomsonedu.com/management/mathis>.
- Roger Bougie , Sekaran, U. (2016). *Research Methods for business : a skill building approach*. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)
- Sandeen, C. (2008). Boomers, Xers, and Millennials: Who are They and What Do They Really Want from Continuing Higher Education?
- Wong, K., & Horan, R. (2021). Mentoring: Can you get too much of a ‘good thing’? Proposing enhancements to the ‘effectiveness framework’ the England and Wales Prison and Probation Service. *European Journal of Probation*, 13(3), 207–225. <https://doi.org/10.1177/20662203211024105>.

**DIMENSI EMPLOYER BRANDING PADA KONTEN DI HALAMAN LINKEDIN  
ORGANISASI *START-UP***

**Sistaria Isma Syarifah**  
**Universitas Airlangga, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia**  
[sistaria.isma.syarifah-2021@pasca.unair.ac.id](mailto:sistaria.isma.syarifah-2021@pasca.unair.ac.id)

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Pertumbuhan start-up di Indonesia sangat tinggi, start-up membutuhkan digital talent untuk dapat tumbuh dan bersaing. Saat ini Indonesia tidak memiliki sumber daya digital talent yang cukup, sehingga start-up harus bersaing menarik para kandidat (talent war) untuk bergabung dengan mereka. Employer branding dengan sosial media (LinkedIn) merupakan strategi yang digunakan start-up untuk meningkatkan intensi mendaftar. LinkedIn adalah sosial media yang digunakan oleh pencari kerja dan organisasi untuk konteks professional. Penelitian ini akan meneliti dan menganalisis dimensi employer branding yang ditampilkan di halaman LinkedIn organisasi dengan melakukan studi terhadap konten di LinkedIn. Hasil penelitian yaitu konten yang menampilkan dan memiliki dimensi EB memiliki respon yang positif dan signifikan berupa likes, komentar, dan views dibandingkan konten tanpa dimensi EB. Dimensi application value dan development value adalah dimensi yang paling sering ditampilkan, sedangkan economic value adalah dimensi yang paling sedikit ditampilkan.

**Kata Kunci:** *Employer Branding, Start-Up, Sosial Media, LinkedIn*

**ABSTRACT**

*The growth of start-up in Indonesia is very rapid, start-up need digital talent to be able to grow and compete. Currently, Indonesia does not have sufficient digital talent resources, start-ups need an effective strategy to attract candidates to join them. Employer branding with media social (LinkedIn) is a strategy used by start-ups to raise their intention to register. LinkedIn is a social media used by job seekers and organizations for a professional context. This study will examine and analyze the dimensions of employer branding displayed on the organization's LinkedIn page by conducting a study of the content on LinkedIn. The results of the study are that content that indicates and has the EB dimension has a positive and significant response in the form of likes, comments, and views compared to content that doesn't indicate EB dimension. The application value and development value dimensions are the most frequently indicated dimensions, while economic value is the least indicated dimension.*

**Keywords:** *Employer Branding, Start-Up, Media Social, LinkedIn*

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan *start-up* di Indonesia sangat cepat. Dalam rentang waktu 2013 sampai dengan 2018 pertumbuhan *start-up* sebesar 60.89% atau 604 *start-up* (Zaky, et al., 2018), lebih banyak dalam tahun-tahun sebelumnya. Hingga tahun 2021 terdapat 1.190 *start-up* di Indonesia. Sebagai organisasi baru, *start-up* memiliki pekerjaan rumah untuk membangun brandnya.

Dalam survey yang dilakukan oleh peneliti, waktu paling singkat yang dibutuhkan untuk merekrut *digital talent* yaitu 21 hari. Untuk bisa mendapat *digital talent* yang berkualitas dan dengan waktu rekrut yang lebih singkat, organisasi membutuhkan strategi untuk menarik applicant yang berkualitas untuk mendaftar pekerjaan di organisasi tersebut. Di sisi lain Indonesia memiliki 35% pekerja dengan generasi millennial (Indonesiabaik.id, 2019). Generasi millennial dinilai sebagai peluang untuk menjadi penggerak industry *digital* di Indonesia.

Penelitian sebelumnya telah banyak merekomendasikan efektifitas *employer branding* (EB) sebagai salah satu strategi *talent management* baik untuk mempertahankan atau menarik kandidat.

Dengan EB, organisasi dapat mengekspose *value-value* yang ada di organisasi (Maurya & Agarwal, 2018). Usaha untuk membangun *employer branding* tidak hanya membentuk *image* positif, tetapi yang juga dapat meningkatkan ketertarikan kandidat untuk melamar pekerjaan dan membantu organisasi untuk menyeleksi kandidat (Mathis & Jackson, 2011). Sehingga *employer branding* berperan untuk menarik applicant untuk mendaftar organisasi dan direkrut oleh organisasi (Santiago, 2019).

Generasi millennial selalu menggunakan media sosial termasuk mengetahui organisasi yang akan dituju. Oleh karena itu, *start-up* menjadikan media sosial sebagai alternatif utama memperkenalkan brandnya.. *LinkedIn* adalah media sosial yang menyediakan fitur pencarian kerja, sehingga menjadi media professional yang menghubungkan kandidat dan organisasi.

Penelitian ini akan menganalisis dimensi dalam *employer branding* pada konten-konten yang ditampilkan di *linkedin page company* dengan. Dengan mengetahui lebih spesifik dimensi apa yang paling menjadi daya tarik kandidat terhadap organisasi, maka organisasi dapat menginformasikan valuenya kepada kandidat yang potensial (Eger, Micik, Gangur, & Rehör, 2019). Ketertarikan terhadap organisasi akan menimbulkan sikap berupa kecenderungan atau intensi untuk mendaftar pekerjaan, intensi kemudian dapat memprediksi perilaku yang sebenarnya (Higghouse, Sinar, & Lievens, 2003).

Dalam kontribusi teoritis penelitian ini akan memberikan perspektif dimensi-dimensi pada *employer branding*. Dalam kontribusi praktis *start-up* dapat menentukan konten di media sosial yang paling efektif untuk meningkatkan citra organisasi dengan mempertimbangkan dimensi *employer brandin*

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Employer Branding

*Employer branding* (EB) mengacu kepada bagaimana organisasi mengomunikasikan manfaat berupa penawaran terhadap calon karyawan dan karyawan dengan tujuan menarik mereka bergabung bersama organisasi, meningkatkan loyalitas, dan mempromosikan organisasi sebagai organisasi yang unik, berbeda, dan reputable (Backhaus dan Tikoo, 2004; Jiang dan Iles, 2011). Organisasi dapat mempromosikan manfaat secara fungsional, materi, dan non-materi (psikologis) Ambler & Barrow (1996) untuk membangun ciri khas dan value organisasi (Santiago, 2019). Informasi yang dibagikan harusnya merupakan cerminan budaya organisasi dan menjadi identitas organisasi yang dikenalkan melalui brand. Oleh karena itu, jika karyawan tidak memiliki

pengetahuan yang baik tentang brand organisasi, maka mereka tidak dapat berperilaku seperti diinginkan oleh organisasi (Santiago, 2019).

Ketertarikan terhadap organisasi didefinisikan sebagai ekspektasi dan keinginan dari manfaat yang akan diberikan dari suatu organisasi (Berthon, dkk, 2005). Semakin menarik perusahaan dan semakin mendekati dengan keinginan calon kandidat maka peluang kandidat untuk mendaftar pekerjaan semakin besar. Berthon, et al (2005) telah mengembangkan dimensi daya tarik dalam *employer branding* kedalam lima dimensi. Dengan mengidentifikasi daya tarik tersebut, organisasi dapat menilai bagaimana kandidat dapat tertarik dengan organisasinya. Kelima dimensi yang ditawarkan oleh Berthon, dkk, (2005) yaitu *social value* (SV), *interest value* (IV), *economic value* (EV), *development value* (DV), dan *application value* (AP)

## 2. Dimensi Employer Branding

Ambler dan Barrow (1996) mendefinisikan EB menjadi dua yaitu manfaat atau nilai psikologis dan manfaat atau nilai fungsional. Berthon, dkk., (2005) kemudian mengajukan lima dimensi dalam EB berdasarkan definisi employer branding oleh Ambler dan Barrow (1996). Interest value dan social value termasuk manfaat psikologis, sedangkan development value, application value, dan economic value termasuk manfaat fungsional.

IV berkaitan dengan manfaat yang ditawarkan organisasi dari sisi kreativitas, produk yang inovatif, dan produk yang berkualitas tinggi. SV berkaitan dengan manfaat yang ditunjukkan organisasi dalam bentuk lingkungan kerja yang menyenangkan, kebahagiaan karyawan, dan hubungan antar karyawan yang baik di dalam tim. EV yaitu sejauh mana organisasi bisa memberikan gaji dan kompensasi di atas rata-rata dan kompetitif jika dibandingkan dengan organisasi lainnya. DV adalah manfaat pengembangan diri yang bisa diberikan oleh organisasi seperti kesempatan untuk dipromosikan, mendapatkan pengakuan, peningkatan karir, peningkatan kepercayaan diri, dan mendapatkan penghargaan. Nilai terakhir yaitu AV sejauh mana organisasi bisa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bisa berkontribusi, memberikan dampak bagi lingkungan internal (organisasi) dan eksternal (sosial), juga berorientasi terhadap pelanggan.

## 3. Media Sosial dan LinkedIn

Tahun 2013, CIPD melakukan survey terkait penggunaan media sosial sebagai media untuk rekrutmen dan branding organisasi. Untuk organisasi, sosial media menjadi media untuk menyampaikan pesan terhadap calon kandidat dan membangun image organisasi, juga untuk mengkomunikasikan manfaat yang diberikan oleh organisasi. Untuk calon kandidat, sosial media digunakan untuk mencari pekerjaan dan mencari latarbelakang perusahaan. Terdapat beragam sosial media yang digunakan seperti Instagram, facebook, youtube, twitter, dan *LinkedIn*. *LinkedIn* adalah platform yang menghubungkan paraprofessional, sehingga *LinkedIn* menjadi media yang tepat dan sesuai sasaran bagi organisasi untuk membranding organisasi. Jika dibandingkan dengan media sosial lainnya, menurut CIPD (2013) organisasi cenderung menggunakan *LinkedIn* (96%), dibandingkan dengan *Facebook* (66%), *Twitter* (53%), dan *Youtube* (11%).

Fitur di media sosial, kemudahan untuk mendapatkan informasi tentang organisasi, dan informasi terkait pekerjaan menjadi faktor kandidat menggunakan sosial media untuk mencari pekerjaan (Irawan, Marpaung, & Chiri, 2019). Secara keseluruhan *brand* organisasi yang ditampilkan dalam halaman *LinkedIn* dan interaksi antar organisasi dan kandidat membentuk daya tarik dengan keseluruhan citra organisasi (Mochi, dkk, 2017). Selanjutnya secara bersamaan secara positif mempengaruhi pencari kerja dan niat untuk mendapatkan pekerjaan (Mochi, dkk, 2017).



Dalam membangun *brand* organisasi, media sosial dapat menjangkau lebih luas kandidat, meningkatkan popularitas, dan membangun hubungan emosional dengan calon kandidat (Grzesiuk & Wawer, 2018). Jumlah pengikut halaman organisasi, jumlah konten yang disukai (*likes*), dan jumlah komentar di setiap konten berkorelasi terhadap citra organisasi (Stieglitz & Dang-Xuan, 2013). Calon kandidat dapat memiliki gambaran, deskripsi, dan bayangan ketika bekerja di organisasi melalui konten di media sosial, strategi ini merupakan strategi yang efektif digunakan ketika kondisi *talent* sangat terspesialisasi dan tersebar (Grzesiuk & Wawer, 2018). Sehingga *LinkedIn* dapat menjadi media yang tepat bagi organisasi untuk membangun image dan menarik *talent digital* millennial yang tersebar di Indonesia untuk bergabung dengan organisasi

### III. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian studi terhadap halaman LinkedIn lima start-up. Pemilihan lima start-up didasari oleh ranking terhadap 15 start-up terbaik yang dirilis oleh LinkedIn di Indonesia (LinkedIn, 2022). Kelima start-up tersebut yaitu SS, KK, RR, SC, dan MK. Kategori start-up yang diteliti adalah start-up yang memiliki rata-rata pertumbuhan pengikut lebih dari 10.000 pengikut dalam setahun, berasal dari bidang industri yang berbeda, dan memiliki rentang tahun berdiri yang berdekatan. Pada Tabel 1. peneliti menampilkan perbandingan jumlah pengikut, industri, tahun berdiri, dan pertumbuhan pengikut/tahun masing-masing organisasi.

Setelah menetapkan lima start-up, peneliti melakukan study review halaman LinkedIn masing-masing organisasi dan meneliti konten dalam satu bulan (Desember 2021). Tahapan study review yaitu pertama peneliti melakukan merangkum setiap konten yang diterbitkan di halaman LinkedIn organisasi yang terdiri dari jumlah likes dan jumlah komentar. Kedua peneliti menganalisis jenis konten (video, foto, poster), pesan atau informasi yang muncul di setiap konten. Ketiga peneliti mengkode, mengelompokkan, dan menganalisis keterkaitan setiap konten dengan item dan value dari lima dimensi EB. Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada organisasi terkait value yang paling signifikan untuk ditampilkan pada halaman LinkedIn organisasi sehingga meningkatkan employer branding.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Hasil Deskriptif Setiap Konten

Konten yang dievaluasi adalah konten yang diterbitkan dalam satu bulan yaitu pada bulan Desember 2021. Dari lima startup tersebut, total konten yang diproduksi sebanyak 63. KK memiliki 2 konten, MM 9 konten, RR 29 konten, SB 20 konten, dan SC 2 post, masing-masing organisasi juga menambahkan *file attachment* di konten yang diterbitkan (lihat Tabel 2). Disimpulkan bahwa RR dan SB mempost minimal 1 konten dalam satu hari (22 hari kerja), sedangkan MM dengan 9 konten maka minimal dalam 1 minggu memiliki 2 konten, KK dan SC hanya mempost konten kurang dari 4 dalam satu bulan.

Tabel 1. Deskripsi *File Attachment*

Organisasi	Foto	Poster	Video	Link Website
KK	3			
MM	6	3		
RR	10	15	2	2
SB	6	5	9	
SC	1		1	

Total	26	23	12	2
-------	----	----	----	---

Dari setiap konten, peneliti merangkum jumlah *likes*, komentar, dan penonton (pada *file attachment* video) dan menghitung juga rata-ratanya (lihat tabel 3)

Tabel 2. Jumlah dan Rata-rata Respon Kandidat terhadap Konten

Organisasi	Jumlah Likes	Rata-rata Likes	Jumlah Komentar	Rata-rata Komentar	Jumlah Views	Rata-rata Views
KK	10221	3407	235	78		
MM	609	68	13	3		
RR	4742	164	101	6	2	3958
SB	2942	155	131	12	9	2118
SC	366	183	1	1	1	4467
Total	18880	305	481	13	12	2620

## 2. Dimensi EB dalam Konten

Setiap konten memiliki minimal satu item dimensi EB dan maksimal tiga item. Dari 63 konten yang kami analisis, 25 konten tidak menampilkan item dari dimensi EB. Sedangkan konten lainnya yaitu enam konten menunjukkan tiga item, sembilan konten menunjukkan dua item, dan 23 konten hanya menunjukkan 1 item dari dimensi EB.

*Application value* adalah dimensi yang paling sering muncul yaitu 26 kali, *development value* muncul 14 kali, *interest value* dan *social value* muncul 11 kali, sedangkan *economic value* hanya muncul 2 kali. Selain itu, konten yang tidak menunjukkan item dimensi EB memiliki konten yang berisi tips, trivia, review, ucapan selamat dalam perayaan hari besar/hari khusus, memberikan tips, quiz, dan informasi lowongan kerja. Konten yang tidak memunculkan item dimensi EB cukup banyak yaitu sebesar 39%.

Tabel 3. Jumlah Konten dan Dimensi yang Ditunjukkan

Dimensi	Jumlah Konten
Application Value	26
Development value	14
Economic value	2
Interest value	11
Social value	11
Lainnya (biografi)	1
Lainnya (greetings)	3
Lainnya (lowongan kerja)	4
Lainnya (public event)	1
Lainnya (quiz)	2
Lainnya (review something)	4
Lainnya (tips)	10

MM menampilkan 3 dimensi *employer branding*. DV muncul sebanyak 6 kali, SV muncul sebanyak 1 kali, AV muncul sebanyak 1 kali. Konten yang menunjukkan dimensi SV direspon paling positif dengan jumlah likes paling banyak dalam 1 post yaitu 138. Konten dengan komentar terbanyak yaitu DV sebanyak 8 komentar.

Dalam tiga puluh hari, SC hanya mempost dua konten, satu berupa video dan satu berupa koleksi foto-foto pembukaan toko *offline* SC. Dalam dua post tersebut terdapat tiga dimensi yang muncul yaitu dimensi AV, EV, dan DV. Konten video yang dipost cukup mendapatkan respon tinggi dan di tonton 4467 kali. *Like* terbanyak pada salah satu konten yaitu 188 *like*.

KK hanya memiliki tiga konten dalam satu bulan, ketiga konten tersebut menunjukkan dimensi *interest value*. Salah satu konten tersebut mendapatkan respon dari komentar dan *likes* yang tertinggi dibandingkan dengan respon komentar dan *likes* dari seluruh konten yang dianalisis dari lima organisasi.

RR adalah organisasi yang paling konsisten membuat konten karena dalam satu bulan memiliki 29 konten, artinya minimal ada satu konten yang ditampilkan dalam satu hari. Namun hanya 48% dari total konten yang menunjukkan dimensi EB. AV adalah dimensi yang paling banyak ditampilkan yaitu muncul sebanyak 15 kali. DV dan EV masing-masing muncul satu kali. IV muncul dua kali dan SV muncul lima kali. *Likes* terbanyak dan *views* terbanyak dimiliki oleh satu konten dengan dimensi AV, yaitu 412 *likes* dan ditontoh 6241 kali.

Setelah RR, SB termasuk organisasi yang cukup produktif dalam membuat konten. Dalam satu bulan terdapat 20 konten, dimensi AV adalah yang paling banyak ditampilkan sebanyak sembilan kali dan diikuti oleh DV dan SV masing-masing lima kali. Sedangkan EV dan IV masing muncul sebanyak satu kali dan tiga kali. Pada halaman *LinkedIn* organisasi RR, konten dengan dimensi AV mendapatkan respon dari jumlah *likes* dan komentar terbanyak yaitu 845 dan 75. Sedangkan konten yang memunculkan dua value yaitu DV dan AV memiliki 4484 jumlah penonton video.

Dari keseluruhan konten yang ditampilkan dapat disimpulkan bahwa konten yang menampilkan dimensi EB memiliki respon komentar, *likes*, dan penonton video lebih banyak daripada konten yang tidak menampilkan EB.

Tabel 4. Dimensi yang Muncul di Halaman *LinkedIn* Organisasi

Dimensi / Organisasi	MM	SC	KK	RR	SB
Application value	1	1		15	9
Development value	6	1		1	5
Economic value				1	1
Interest value		1	3	2	3
Social Value	1			5	5

Jika dianalisis lebih lanjut berdasarkan item yang paling banyak ditampilkan, maka item kesempatan untuk menjadi mentor/coach bagi orang lain menjadi yang utama muncul yaitu sebanyak 12 kali. Kemudian item lingkungan pekerjaan yang menyenangkan berada di urutan kedua dengan muncul sebanyak tujuh kali dan item apresiasi terhadap kinerja karyawan berada di urutan ketiga dengan enam kali ditampilkan.

## PEMBAHASAN

Sosial media menjadi salah satu media untuk organisasi menginformasikan *value* yang dimiliki oleh organisasi kepada kandidat dan karyawan. Sosial media dapat menjangkau lebih luas calon kandidat karena ada interaksi dari calon kandidat dan organisasi. Interaksi yang muncul yaitu menyukai konten, memberikan komentar, menonton video yang diunggah ke halaman *LinkedIn* organisasi, dan selalu ada interaksi antara calon kandidat dengan post tersebut. Untuk membangun image positive organisasi, sosial media adalah alat yang cukup strategis untuk menargetkan *digital talent*, karena *digital talent* erat dengan teknologi dan internet.

Sebagai organisasi yang baru berdiri kurang dari 10 tahun dan dengan pertumbuhan *start-up* yang cepat, organisasi mencoba untuk memberikan pesan kepada kandidat terkait manfaat apa saja secara fungsional, psikologis, dan materi yang akan didapatkan ketika menjadi karyawan.

Konten-konten yang memiliki dimensi EB mendapatkan respon yang lebih tinggi dibandingkan dengan konten yang tidak memiliki dimensi EB.

Dimensi yang paling banyak muncul yaitu dimensi AV. Seluruh item pada dimensi AV ditampilkan pada konten di sosial media LinkedIn. Item kesempatan untuk menjadi pembicara, mentor, atau *coach*, membagikan pengalaman, pemikiran, atau pendapat karyawan dalam konteks pekerjaan sangat sering ditampilkan oleh organisasi. Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadi pembicara dan meningkatkan juga *personal branding* mereka. Organisasi juga menampilkan bahwa mereka peduli terhadap lingkungan, item ini muncul sebanyak enam kali dan menjadi item nomor tiga dari total item yang ditampilkan.

Item lainnya dari *application value* yang muncul yaitu adanya perasaan diterima oleh perusahaan tanpa perbedaan, kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah didapatkan di institusi pendidikan sebelumnya, dan organisasi yang menunjukkan bahwa mereka berorientasi terhadap pelanggan.

Dimensi *development value* ditunjukkan terbanyak nomor dua oleh organisasi, organisasi ingin menunjukkan bahwa manajemen mereka memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawannya, organisasi tersebut tempat terbaik untuk berkarir atau memulai karir, dan karyawan bisa mendapatkan pengalaman profesional ketika bekerja di tempat tersebut. Salah satu jenis konten yang ditampilkan yaitu pengalaman karyawan yang mendapatkan apresiasi atas kinerjanya atau penghargaan secara keseluruhan terhadap kinerja seluruh karyawan.

Item lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi item nomor tiga yang paling banyak ditampilkan. Item ini masuk dalam dimensi *social value*. Organisasi juga menunjukkan bahwa mereka mendukung budaya kerja kolaboratif yang masuk dalam dimensi *social value*.

Lima item pada dimensi *interest value* juga muncul seluruhnya pada konten-konten EB. Item tersebut seperti bekerja di lingkungan kerja yang menantang, perusahaan yang menghasilkan produk dan layanan inovatif, produk dan layanan berkualitas tinggi. Sedangkan item pada dimensi *economic value* adalah item yang paling sedikit muncul yaitu hanya satu kali. Item tersebut adalah manfaat untuk mendapatkan kesempatan di promosi dan pengalaman bekerja di department yang berbeda.

Dimensi EV paling sedikit muncul dan dalam penelitian Santiago (2019) juga menunjukkan dimensi yang paling rendah korelasi dengan *intention to join*. Hal ini utamanya karena pada organisasi *start-up* dengan demografi karyawan millennial masih mengutamakan manfaat psikologis dengan keuntungan ekonomi (Santiago, 2019).

Konten-konten yang menunjukkan salah satu item pada dimensi EB mendapatkan respon lebih positif dibandingkan dengan konten yang tidak menunjukkan item dimensi EB. Meskipun SC hanya menampilkan dua konten, akan tetapi kedua konten tersebut memiliki dimensi EB yaitu *interest value*, *application value*, dan *development value*. Begitu juga KK, meski hanya menampilkan tiga konten, akan tetapi ketiga konten tersebut memiliki dimensi EB. Konten yang menampilkan dimensi brand attractiveness memiliki respon komentar, likes, dan penonton video lebih banyak daripada post greetings dan quiz.

Dari hasil analisis, manfaat fungsional dalam bentuk dimensi *development value* dan *application value* merupakan yang paling banyak mendapat respon positif dari jumlah likes, jumlah komentar, dan jumlah penonton video. Sedangkan manfaat psikologis yaitu *social value* dan *interest value* merupakan yang paling banyak kedua yang mendapatkan respon positif. Manfaat ekonomi dan EV ditunjukkan paling sedikit.

Penggunaan sosial media mempengaruhi branding organisasi dan meningkatkan reputasi organisasi Sivertzen., dkk (2013). Dimensi EB berperan positif dan signifikan terhadap *intention to join* (Sharma & Prasad, 2018) Sehingga dengan meningkatnya reputasi organisasi akan berpengaruh terhadap intensi calon kandidat untuk mendaftar organisasi tersebut

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari studi masing-masing konten di seluruh halaman LinkedIn organisasi, konten yang menampilkan dimensi EB mendapatkan respon yang lebih positif dan signifikan. Setiap organisasi menampilkan minimal tiga dimensi EB. Dimensi yang paling banyak ditampilkan yaitu application value dan item yang paling banyak ditampilkan yaitu kesempatan untuk menjadi mentor, coach, berbagi pengalaman dan pengetahuan dalam konteks pekerjaan. Maka, untuk meningkatkan EB melalui sosial media utamanya LinkedIn, organisasi dapat membuat konten berdasarkan item-item pada dimensi EB untuk dapat meningkatkan respon baik berupa likes, komentar, atau views penonton video.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ambler, T. & Barrow, S. (1996) The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), pp. 185–206.
- Almaçıka, E., Almaçıka, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2014). Attracting *Talented* Employees to the Company: Do We Need Different *Employer branding* Strategies in Different Cultures? *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 150, 336-344.
- Backhaus, Kristin & Tikoo, Surinder. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*. 9. 501-517. 10.1108/13620430410550754.
- Beechler, S., & Woodward, I. (2009). The Global “War For *Talent*”. *Journal of International Management*, 273–285.
- Berthon, P. & Ewing, M. & Hah, L.L.. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*. 24. 151-172..
- CIPD, *Resourcing and Talent Planning*. London: CIPD, 2013.
- Eger, L., Micik, M., Gangur, M., & Řehor, P. (2019). *Employer branding: exploring attractiveness dimensions in a multicultural context*. *Technological and Economic Development of Economy*, 25(3), 519-541.
- F. Mochi, R. Bissola, B. Imperatori, “Professional and Non-Professional Media sosialas Recruitment Tools: The Impact on Job Seekers’ Attraction and Intention to Apply,” *Electronic HRM in the Smart Era*, pp. 109-135, 2017.
- Grzesiuk, K., & Wawer, M. (2018). *Employer branding Through Social Media: The Case of Largest Polish Company*. *10th International Scientific Conference “Business and Management 2018”* (pp. 381-390). Lithuania: VGTU Press.
- Higghouse, S., Sinar, E., & Lievens, F. (2003). Measuring Attraction to Organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 986-1001.
- Indonesiabaik.id, T. (2019). *Menuju Indonesia Digital*. Jakarta: Direktorat Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik Kementerian Komunikasi dan Informatika.
- Irawan, D., Marpaung, A., & Chiri, Y. (2019). Exploratory Factor Analysis Generations Intention To Search Job Vacancies Using Social Media. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 8, Issues 12*, 2099-2103.
- Jiang, TingTing & Iles, Paul. (2011). Employer-brand equity, organizational attractiveness and talent management in the Zhejiang private sector, China. *Journal of Technology Management in China*.
- Kumala, D., Novianti, Y., & Safitri, N. (2021). Pelatihan Kewirausahaan dan Pemasaran bagi Pengurus Koperasi Usaha Kecil dan Menengah di Kelurahan Tugu Cimanggis. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 1(1), 6-9.
- Lievens, F., Hoye, G., & Schreurs, B. (2005). Examining the relationship between employer knowledge dimensions and organizational attractiveness: an application in

- a military context. *Journa of Occupational and Organizational Psychology* , 78, 553-572.
- LinkedIn. (2022, January 01). *LinkedIn Top Start-ups 2021: The 15 Indonesia companies on the rise*. Retrieved from *LinkedIn.com*: <https://www.Linkedin.com/pulse/LinkedIn-top-start-ups-2021-15-indonesia-companies-rise-/>
- Mathis, R., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management 13th Edition*. South-Western: Cengage Learning.
- Maurya, K., & Agarwal, M. (2018). Organisational talent management and perceived employer branding. *International Journal of Organizational Analysis Vol. 26, No. 2*, 312-330.
- Santiago, J. (2019). The relationship between brand attractiveness and the intent to apply for a job: A millennials' perspective. *European Journal of Management and Business Economics Vol. 28 No. 2*, 142-157.
- Sharma, R., & Prasad, A. (2018). Employer Brand and Its Unexplored Impact on Intent to Join. *International Journal of Organizational Analysis*, 26, 536-566
- Sivertzen, Anne-Mette & Nilsen, Ety & Olafsen, Anja. (2013). Employer branding: Employer attractiveness and the use of social media. *Journal of Product and Brand Management*. 22. 10.1108/JPBM-09-2013-0393.
- Stieglitz, S., & Dang-Xuan, L. (2013). Emotions and information diffusion in media sosial— Sentiment of microblogs and sharing behavior. *Journal of Management Information Systems*, 29(4), 217-248.
- Sunarsi, D., Hastono, H., Yuangga, K. D., Haryadi, R. N., & Teriyan, A. (2022). Literasi Pemasaran Digital Untuk Mengenalkan Batik Pandeglang di Masa Pandemi pada Desa Wisata Sukarame Banten. *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat*, 2(2).
- Zaky, M., Nuzar, I., Saputro, W., Prayusta, B., Mahani, S., Wijaya, S., & Riswan, M. (2018). *Mapping & Database Start-up Indonesia 2018*. Jakarta: MIKTI dan Teknopreneur Indonesia.

**PENGARUH RETURN ON ASSET DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP  
EARNING PER SHARE YANG BERDAMPAK PADA HARGA SAHAM PADA  
PT HOLCIM INDONESIA TBK PERIODE TAHUN 2011-2020**

**Yeti Kusmawati**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02619@unpam.ac.id](mailto:dosen02619@unpam.ac.id)

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Return on Asset dan Return on Equity terhadap Earning Per Share yang berdampak pada Harga Saham pada PT Holcim Indonesia Tbk. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh dengan sampel laporan keuangan 10 tahun yang sudah dibuat data panel. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Return on Asset berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share sebesar 2,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Return on Equity berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share sebesar 56,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Return on Asset dan Return on Equity secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share sebesar 81,0%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Earning Per Share berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham sebesar 40,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,048 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Return on Asset, Return on Equity, Earning Per Share, Harga Saham**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Return on Assets and Return on Equity on Earning Per Share which has an impact on the stock price of PT Holcim Indonesia Tbk. The method used is saturated sampling with a sample of 10-year financial statements that have made panel data. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study Return on Assets have a significant effect on Earning Per Share by 2.4%, hypothesis testing obtained a significance of  $0.007 < 0.05$ . Return on Equity has a significant effect on Earning Per Share by 56.8%, hypothesis testing obtained a significance of  $0.012 < 0.05$ . Return on Assets and Return on Equity simultaneously have a significant effect on Earning Per Share of 81.0%, hypothesis testing obtained a significance of  $0.003 < 0.05$ . Earning Per Share has a significant effect on stock prices of 40.4%, hypothesis testing obtained a significance of  $0.048 < 0.05$ .*

**Keywords: Return on Assets, Return on Equity, Earning Per Share, Share Price**

## I. PENDAHULUAN

Laba atau keuntungan menjadi salah satu tujuan utama perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Laba yang diperoleh perusahaan digunakan untuk berbagai kepentingan, salah satunya untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan. Laba yang berkualitas dapat menentukan bagaimana kinerja dari suatu perusahaan dan juga akan mempengaruhi laba perusahaan tersebut dimasa mendatang. Jadi laba memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan karena laba merupakan alat untuk mengukur keberhasilan dalam suatu usaha dan laba sebagai dasar dalam pengambilan keputusan bagi pihak manajemen ataupun investor.

Laba hanya bisa diperoleh dengan adanya kinerja yang baik dari perusahaan itu sendiri. Untuk itu penilaian terhadap perusahaan sangat penting dan bermanfaat baik bagi perusahaan, maupun bagi pihak luar perusahaan yang berkepentingan terhadap perusahaan yang bersangkutan. Bagi suatu perusahaan kinerja dapat digunakan sebagai alat ukur dalam menilai keberhasilan usahanya, juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan dimasa yang akan datang. Sedangkan bagi pihak luar perusahaan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan ekonomi terhadap perusahaan yang bersangkutan.

Perusahaan merupakan adalah suatu organisasi yang menggabungkan dan mengorganisasikan berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memproduksi barang dan jasa untuk dijual. Adapun tujuan perusahaan adalah untuk memaksimalkan nilai perusahaan dan mensejahterakan para pemegang saham. Memaksimalkan nilai pemegang saham dapat ditempuh dengan cara memaksimalkan nilai sekarang atau present value semua keuntungan pemegang saham yang diharapkan dapat diperoleh di masa depan.

Harga saham sebagai salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan pengelolaan perusahaan, dimana kekuatan pasar di bursa saham ditunjukkandengan adanya transaksi jual beli saham perusahaan tersebut di pasar modal. Kondisi maupun syarat transaksi tersebut didasarkan pengamatan para investor terhadap prestasi perusahaan dalam meningkatkan keuntungan. Pemegang saham yang tidak puas terhadap kinerja manajemen dapat menjual saham yang dimiliki dan menginvestasikan uangnya ke perusahaan lain. Jika hal ini dilakukan, maka akan menurunkan harga saham suatu perusahaan. Harga saham suatu perusahaan mencerminkan nilai perusahaan di mata masyarakat, apabila harga saham suatu perusahaan tinggi, maka nilai perusahaan di mata masyarakat juga baik dan begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu harga saham merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan (Nirawati, 2003: 105).

Pada umumnya kondisi persaingan menuntut setiap perusahaan membaca dengan baik terhadap situasi internalnya baik dibidang pemasaran, produksi, sumber daya manusia dan keuangan. Hal ini agar perusahaan dapat bertahandalam situasi yang dihadapi. Perdagangan surat berharga merupakan cara untuk menarik dana masyarakat dalam hal ini investor untuk mengembangkan perekonomian dimana dana tersebut adalah modal yang dibutuhkan perusahaan untuk memperluas usahanya.

Para pemain saham atau investor perlu memiliki sejumlah informasi yang berkaitan dengan dinamika harga saham agar dapat mengambil keputusan tentang saham perusahaan yang layak untuk dipilih untuk berinvestasi. Para pemain saham maupun investor perlunya melihat informasi yang sah tentang kinerja keuangan perusahaan, manajemen perusahaan, kondisi ekonomi makro, dan informasi relevan lainnya untuk menilai saham secara akurat.

Penilaian saham secara akurat bisa meminimalkan resiko sekaligus membantu investor mendapatkan keuntungan wajar, mengingat investasi saham di pasar modal merupakan jenis investasi yang beresiko tinggi meskipun menjanjikan keuntungan relatif besar. Investasi di pasar modal sekurang-kurangnya perlu memerhatikan dua hal, yaitu



keuntungan yang diharapkan dan resiko yang mungkin terjadi. Ini berarti investasi dalam bentuk saham menjanjikan keuntungan yang besar sekaligus beresiko.

Harga saham merupakan nilai sekarang dari penghasilan yang akan diterima oleh pemodal dimasa yang akan datang. Harga saham menunjukkan prestasi perusahaan yang bergerak searah dengan kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki prestasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaannya yang tercermin dari laporan keuangan perusahaan, sehingga investor akan tertarik untuk berinvestasi pada perusahaan tersebut. Peningkatan permintaan investor terhadap perusahaan tersebut akan menyebabkan harga saham perusahaan yang bersangkutan cenderung meningkat pula. Laporan keuangan perusahaan dapat menjadi acuan bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi, seperti menjual, membeli, atau menanam saham. Harga saham setiap waktu dapat berubah-ubah tergantung pada besarnya penawaran dan permintaan investor akan saham tersebut. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi naik turunnya harga saham suatu perusahaan adalah faktor internal dan faktor eksternal perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan faktor internal perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan perusahaan. Faktor internal perusahaan yang digunakan berupa rasio-rasio keuangan seperti rasio profitabilitas yang diproksikan dengan Return on Asset (ROA), Return on Equity (ROE) dan rasio pasar yang diproksikan dengan Earning Per Share (EPS).

Return on Asset (ROA) adalah rasio profitabilitas yang mengukur seberapa besar perusahaan dapat meningkatkan laba bersih perusahaan dengan menggunakan seluruh aset yang dimiliki perusahaan. Semakin besar ROA menunjukkan bahwa keuntungan atau laba yang dicapai perusahaan semakin besar, sehingga akan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Meningkatnya permintaan akan saham tersebut nantinya akan dapat meningkatkan harga saham perusahaan tersebut di pasaran.

Return on Equity (ROE) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat penghasilan bersih yang diperoleh perusahaan atas modal yang diinvestasikannya. Semakin besar rasio ROE menggambarkan semakin baik keadaan perusahaan, sehingga akan meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya. Nurfadilah (2011) menyatakan bahwa ROE mempunyai pengaruh signifikan terhadap harga saham.

Earning Per Share (EPS) adalah rasio pasar yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengakuan pasar akan suatu perusahaan dengan membandingkan antara laba bersih dengan jumlah lembar saham yang beredar di pasaran. EPS yang meningkat menandakan bahwa perusahaan berhasil meningkatkan kemakmuran investor dengan berupa pembagian dividen. Hal ini dapat meningkatkan permintaan investor akan saham yang nantinya akan menyebabkan semakin meningkat pula harga saham perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Shubiri (2010), menemukan bahwa secara parsial EPS memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap harga saham pada Bank Komersial di Yordania. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Khan (2010), menemukan bahwa EPS berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap harga saham pada Industri Kimia dan Farmasi.

Penulis memilih rasio Return on Asset (ROA) dan Return on Equity (ROE) sebagai faktor yang mempengaruhi harga saham, karena Return on Asset (ROA) dan Return on Equity (ROE) merupakan rasio yang mewakili pengambilan atas seluruh aktivitas perusahaan. Sementara Earning Per Share (EPS) dipilih karena EPS menunjukkan berapa rupiah laba yang diterima investor atas setiap lembar saham. Ketiga variabel tersebut diduga menjadi pertimbangan para investor dalam membeli saham dan memiliki keuntungan dapat mempengaruhi harga saham. Berikut nilai ROA, ROE Terhadap EPS dan dampaknya pada Harga Saham PT Holcim Indonesia Tbk dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. Nilai Return on Asset (ROA), Return on Equity (ROE) dan Earning Per Share (EPS) Serta Harga Saham PT Holcim Indonesia Tbk Tahun 2011-2020.

Tahun	Return On Asset	Return on Equity (ROE)	Earning Per Share (EPS)	Harga Saham (Rp)
2011	53.95	112.22	572.22	12.92
2012	51.64	111.54	554.32	10.85
2013	55.78	112.18	543.35	12.18
2014	55.45	110.22	448.51	12.55
2015	52.77	111.16	541.32	11.82
2016	53.14	112.98	531.15	10.15
2017	59.16	118.25	643.12	18.52
2018	51.72	111.92	567.42	14.35
2019	51.84	112.38	576.85	12.58
2020	50.61	111.31	574.92	13.15
Rata-rata	53.61	112.42	555.32	12.91

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Return on Asset (ROA) dalam 10 tahun terakhir (tahun 2011 sampai dengan tahun 2020) menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dimana ada penurunan yang disebabkan oleh kurangnya kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Dan peningkatan yang mengindikasikan semakin menarik minat investor dalam menanamkan modalnya. Perkembangan nilai ROA diperoleh rata-rata per tahun sebesar 53,61%, perkembangan nilai ROE diperoleh rata-rata per tahun sebesar 122,42%, perkembangan nilai EPS diperoleh rata-rata per tahun sebesar 555,32% dan perkembangan nilai harga saham diperoleh rata-rata per tahun sebesar 12,91.

Berdasarkan latar belakang di atas, inilah yang melatar belakangi penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Return on Asset (ROA), Return on Equity (ROE) Terhadap Earning Per Share (EPS) Dan Dampaknya Pada Harga Saham PT Holcim Indonesia Tbk”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Return on Asset

Return on Asset (ROA) digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan asetnya untuk memperoleh laba. Rasio ini mengukur tingkat pengembalian investasi yang telah dilakukan perusahaan dengan menggunakan seluruh aset yang dimilikinya. Return on Asset (ROA) dapat diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Return on Asset} = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Asset}}$$

Rasio ini menunjukkan berapa besar laba bersih diperoleh perusahaan bila diukur dari nilai asetnya. Semakin besar rasionya semakin bagus karena perusahaan dianggap mampu dalam menggunakan aset yang dimilikinya secara efektif untuk menghasilkan laba.

### 2. Return on Equity

Return on Equity (ROE) adalah rasio yang digunakan untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba para pemegang saham. Return on Equity (ROE) dianggap sebagai representasi dari kekayaan pemegang saham atau nilai. Return on Equity (ROE) dapat diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Return on Equity} = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Ekuitas}}$$

Return on Equity (ROE) yang tinggi sering kali mencerminkan penerimaan perusahaan atas peluang investasi yang baik dan manajemen biaya yang efektif. Semakin tinggi rasio ini semakin baik maksudnya posisi pemilik perusahaan semakin kuat. Dengan demikian perusahaan akan bisa membayar dividen kepada pemegang saham.

### 3. Earning Per Share

Investor biasanya lebih tertarik dengan ukuran profitabilitas dengan menggunakan dasar saham yang dimiliki. Alat analisis yang dipakai untuk melihat keuntungan dengan dasar saham adalah Earning Per Share (EPS) yang dicari dengan laba bersih bagi saham yang beredar. Rasio ini menggambarkan besarnya pengembalian modal setiap satu lembar saham. Earning Per Share (EPS) dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\text{Earning Per Share} = \frac{\text{Jumlah Pendapatan Tahun Berjalan}}{\text{Jumlah Saham Beredar}}$$

Rasio ini akan memberikan gambaran kepada pemegang saham tentang keuntungan yang diperoleh. Rasio ini diukur antara laba bersih setelah pajak terhadap jumlah lembar saham yang beredar. Semakin besar EPS maka semakin besar dividen yang akan diterima oleh para investor.

### 4. Harga Saham

Menurut (Jogiyanto 2014) harga saham dihitung dari harga saham penutupan (*closing price*) pada setiap akhir transaksi yang dikalkulasikan menjadi rata-rata harga bulanan hingga rata-rata harga tahunan. Harga saham per tahun dapat diperoleh dengan merata-ratakan harga saham penutupan per hari menjadi rata-rata harga per bulan. Nilai tersebut kemudian dirata-ratakan menjadi rata-rata harga per tahun, Harga saham dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{harga saham tahunan} = \frac{\sum \text{harga saham bulanan}}{12}$$

Berdasarkan Pradigma Penelitian di atas, menunjukkan bahwa *return on equity* dan *earning per share* merupakan hal penting dan faktor yang mempengaruhi harga saham. Jika tingkat profitabilitas meningkat maka akan mengakibatkan harga saham meningkat dan. Sebaliknya, jika tingkat profitabilitas rendah, maka akan menurunkan tingkat profitabilitas meningkat.

### 5. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”.

### 6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Return on Asset terhadap Earning Per Share pada PT Holcim Indonesia.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Return on Equity terhadap Earning Per Share pada PT Holcim Indonesia.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Return on Asset dan Return on Equity secara simultan terhadap Earning Per Share pada PT Holcim Indonesia.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan Earning Per Share terhadap Harga Saham pada PT Holcim Indonesia

### III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT Holcim Indonesia selama 10 tahun dari 2011-2020 yang dibuat data panel. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini laporan keuangan PT Holcim Indonesia selama 10 tahun dari 2011-2020 yang dibuat data panel. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel depedennya.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### A. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
EPS (Y)	0.229	10	0.146	0.893	10	0.181

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,146 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,146 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

##### B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-179.1	440.69		-4.08	0.01		
	ROA (X1)	12.737	4.269	-0.673	-2.98	0.02	0.533	1.88
	ROE (X2)	27	5.017	1.214	5.381	0	0.533	1.88

a. Dependent Variable: EPS (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu  $0,533 < 1,0$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,875 < 10$ , dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

##### C. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson* (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 <sup>a</sup>	0.81	0.756	24.0514	2.453

a. Predictors: (Constant), ROE (X2), ROA (X1)

b. Dependent Variable: EPS (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,453 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

**D. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	264.2	284.549		0.928	0.38
	ROA (X1)	2.646	2.756	0.458	0.96	0.37
	ROE (X2)	-3.484	3.24	-0.513	-1.08	0.32

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,050. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

**2. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui rata-rata minimum dan maksimum nilai tertinggi, rata-rata skor dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA (X1)	10	50.6	59.2	53.606	2.5717
ROE (X2)	10	110.2	118.3	112.42	2.188
EPS (Y)	10	448.5	643.1	555.32	48.6728
Harga Saham (Z)	10	10.2	18.5	12.907	2.2955
Valid N (listwise)	10				

Return on Asset diperoleh *varians* minimum sebesar 50,6% dan *varians maximum* 59,2% dengan nilai rata-rata sebesar 53,60% dengan standar deviasi 2,57%.

Return on Equity diperoleh *varians* minimum sebesar 110,2% dan *varians maximum* 118,3% dengan nilai rata-rata sebesar 112,41% dengan standar deviasi 2,18%.

Earning Per Share diperoleh *varians* minimum sebesar 448,5% dan *varians maximum* 643,1% dengan nilai rata-rata sebesar 555,31% dengan standar deviasi 48,67%.

Harga Saham diperoleh *varians* minimum sebesar 10%2 dan *varians maximum* 18,5 dengan nilai rata-rata sebesar 12,90 dengan standar deviasi 2,29%.

**3. Analisis Kuantitatif**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-179.1	440.69		-4.08	0.01
	ROA (X1)	-12.737	4.269	-0.673	-2.98	0.02
	ROE (X2)	27	5.017	1.214	5.381	0

a. Dependent Variable: EPS (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = -179,097 - 12,737X_1 + 27,000X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -179,097 diartikan jika Return on Asset dan Return on Equity tidak ada, maka telah terdapat nilai Earning Per Share sebesar -179,097 point.
- 2) Koefisien regresi Return on Asset sebesar -12,737, angka ini negatif artinya setiap ada penurunan Return on Asset sebesar -12,737 point maka Earning Per Share juga akan mengalami penurunan sebesar -12,737 point.
- 3) Koefisien regresi Return on Equity sebesar 27,000, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Return on Equity sebesar 27,000 point maka Earning Per Share juga akan mengalami peningkatan sebesar 27,000 point.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Return on Asset Terhadap Earning Per Share.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.156 <sup>a</sup>	0.024	-0.098	50.9926

a. Predictors: (Constant), ROA (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,024 artinya Return on Asset memiliki kontribusi pengaruh sebesar 2,4% terhadap Earning Per Share.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Return on Equity Terhadap Earning Per Share.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	0.568	0.515	33.9122

a. Predictors: (Constant), ROE (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,568 artinya Return on Equity memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,8% terhadap Earning Per Share.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Return on Asset Dan Return on Equity Secara Simultan Terhadap Earning Per Share.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	0.81	0.756	24.0514

a. Predictors: (Constant), ROE (X2), ROA (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,810 artinya Return on Asset dan Return on Equity secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 81,0% terhadap Earning Per Share, sedangkan sisanya sebesar 19,0% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Earning Per Share Terhadap Harga Saham.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	0.404	0.329	1.88

a. Predictors: (Constant), EPS (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,404 artinya Earning Per Share memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,4% terhadap Harga Saham.

**c. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Return on Asset Terhadap Earning Per Share.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	397	354.667		1.12	0.3
	ROA (X1)	2.954	6.609	0.156	2.45	0.01

a. Dependent Variable: EPS (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,447 > 1,860), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Return on Asset terhadap Earning Per Share diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Return on Equity Terhadap Earning Per Share.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-133.21	580.887		-2.29	0.05
	ROE (X2)	16.773	5.166	0.754	3.25	0.01

a. Dependent Variable: EPS (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,247 > 1,860), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Return on Equity terhadap Earning Per Share diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Earning Per Share Terhadap Harga Saham.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.74	7.174		-0.52	0.62
	EPS (Y)	0.03	0.013	0.635	2.328	0.05

a. Dependent Variable: Harga Saham (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,017 > 1,860), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Earning Per Share terhadap Harga Saham diterima.

**d. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Return on Asset dan Return on Equity terhadap Earning Per Share.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Return on Asset dan Return on Equity Secara Simultan Terhadap Earning Per Share.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17272.11	2	8636.055	14.93	.003 <sup>b</sup>
	Residual	4049.296	7	578.471		
	Total	21321.407	9			

a. Dependent Variable: EPS (Y)

b. Predictors: (Constant), ROE (X2), ROA (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (14,929 > 4,350), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk dan Return on Equity secara simultan terhadap Earning Per Share diterima.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Pengaruh Return on Asset Terhadap Earning Per Share**

Return on Asset berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share dengan nilai koefisien determinasi sebesar 2,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,447 > 1,860). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Return on Asset terhadap Earning Per Share diterima.

**2. Pengaruh Return on Equity Terhadap Earning Per Share**

Return on Equity berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share dengan nilai koefisien determinasi sebesar 56,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,247 > 1,860). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Return on Equity terhadap Earning Per Share diterima.

**3. Pengaruh Return on Asset Dan Return on Equity Terhadap Earning Per Share**

Return on Asset dan Return on Equity berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = -179,097 - 12,737X_1 + 27,000X_2$ , dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81,0% sedangkan sisanya sebesar 19,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (14,929 > 4,350). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Return on Asset dan Return on Equity secara simultan terhadap Earning Per Share diterima.

**4. Pengaruh Earning Per Share Terhadap Harga Saham**

Earning Per Share berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,017 > 1,860). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Earning Per Share terhadap Harga Saham diterima



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- a. Return on Asset berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share dengan kontribusi pengaruh sebesar 2,4% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(2,447 > 1,860)$ .
- b. Return on Equity berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(3,247 > 1,860)$ .
- c. Return on Asset dan Return on Equity secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share dengan kontribusi pengaruh sebesar 81,0% sedangkan sisanya sebesar 19,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(14,929 > 4,350)$ .
- d. Earning Per Share berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(9,017 > 1,860)$ .

### Saran

- a. Perusahaan harus meningkatkan *Return on Asset* karena semakin besar *Return On Asset* menunjukkan kinerja perusahaan semakin baik pula, karena tingkat pengembalian investasi semakin besar. Hal ini berpengaruh terhadap tingkat profitabilitas perusahaan, perusahaan yang mampu memanfaatkan aset-asetnya dengan baik, sehingga bisa menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Dengan meningkatkan penjualan tanpa meningkatkan beban dan biaya dapat dijadikan sebagai cara dalam meningkatkan *Return On Asset* perusahaan.
- b. Perusahaan harus lebih efisien dalam memanfaatkan modal sendiri untuk terus meningkatkan perolehan laba setiap tahunnya dan dapat meningkatkan *Return on Equity* dengan cara meningkatkan lagi keuntungan perusahaan melalui pengembalian atas ekuitas atau modal perusahaan, dengan membayar dividen kepada pemegang saham dapat meningkatkan *Return On Equity*, karena dengan membayar dividen yang besar sehingga mengurangi komponen ekuitas, maka *Return On Equity* Perusahaan akan naik.
- c. Perusahaan harus tetap menjaga *Earning Per Share*, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan investor sehingga dapat meningkatkan harga saham dan mampu mendatangkan investor untuk berinvestasi guna perkembangan perusahaan

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Alwi, Iskandar Z (2008) *Pasar Modal Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Yayasan Pancur.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brigham, Eugene F dan Joel F. Houston (2009) *Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Edisi Sepuluh. Terjemahan oleh Ali Akbar Yulianto*, Jakarta: Salemba Empat.
- Darmadji dan Fakhrudin (2012) *Pasar Modal di Indonesia*, Edisi Empat, Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham (2012) *Pengantar Pasar Modal*, Bandung: Afabeta.
- Gumanti, Tatang (2011) *Manajemen Investasi Konsep, Tori dan Aplikasi*, Jakarta: Mitra Wacana Media, Jakarta, 2011.
- Halim, Abdul (2013) *Analisis Investasi*, Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, Sofyan Syafr (2014) *Analisis Krisis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Rjawali Pers.
- Harsanto, M. F., Nurjaya, N., Kumala, D., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh

- Debt To Asset Ratio Terhadap Return On Asset Pada PT Asuransi Sinar Mas, Tbk Periode Tahun 2011-2020. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 265-271.
- Husnan, Suad (2008) *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan*, Yogyakarta: PEE.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (2007) *Standar Akuntansi keuangan*, Jakarta: alamba Empat.
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irawati, Susan (2006) *Manajemen Keuangan*, Bandung: Pustaka.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kasmir (2015) *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kharis, Ismu Fadli (2011) *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro
- Martono, & Harjito D. Agus (2010) *Manajemen Keuangan*” Edisi ke-3 JakartaL Ekonisia.
- Muanwir (2014) *Analisis Laporan Keuangan*, Edisi ke empat, Yogyakarta: Offset.
- Rao, Purba (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Riyanto, Bambang (2014) *Dasar-dasar Pembelajaran Perusahaan*, Cetakan ke-10, Penerbit: BPEE, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sartono, Agus (2010) *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*”, Edisi ke empat, Cetakan ke-4, Penerbit: BPEE, Yogyakarta.
- Sawir, Agnes (2014) *Analisa Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Soetrisno (2010) *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Ekonisia UII, Yogyakarta.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Suratminingsih, S., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Current Rasio (CR), Return On Equity (ROE), Dan Earning Per Share (EPS) Terhadap Harga Saham PT. Astra Agro Lestari Tbk Periode 2011-2020. *Average: Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1-12.
- Tandelilin (2010) *Analisa Investasi dan Manajemen Portofolio*, Edisi Pertama, BPF, Yogyakarta.
- Weston, Fred J dan Eugene F. Brigham (2008) *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Edisi Pertama, Erlangga, Jakarta.
- Weston, Fred J dan Thomas, E Copeland (2011) *Manajemen Keuangan*, Binarupa Aksara Publishen, Jakarta.
- Yulianta, Y., Muldani, V., Nurjaya, N., Suratminingsih, S., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Dividen Pay Out Ratio Yang Berdampak Pada Return On Asset Pada Pt. Mandom Indonesia, Tbk Di Cibitung Periode 2010-2020. *Jurnal Neraca Peradaban*, 2(1), 62-72.

**EFFECT PENGGUNAAN REFUELLER TERHADAP KUALITAS PADA  
PENJUALAN AVTUR DENGAN SIMULASI PROMODEL DI DPPU ADISUTJIPTO**

**Oksil Venriza<sup>1\*</sup>, Afiyani Latifa Sari<sup>2</sup>, Ibnu Lukman Pratama<sup>3</sup>**  
**<sup>1,2,3</sup>Politeknik Energi dan Mineral AKAMIGAS, Cepu, Blora, Jawa Tengah, Indonesia**  
**[oksil.venriza@esdm.go.id](mailto:oksil.venriza@esdm.go.id)<sup>1\*</sup>**

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Perkembangan kota Yogyakarta yang mana ada perpindahan sebagian besar penerbangan di Bandara Adisutjipto ke YIA memberikan efek penurunan penjualan avtur di DPPU Adisutjipto dan mempengaruhi fasilitas penyaluran yang ada, salah satunya yaitu refueller. Refueller dilakukannya pembuatan simulasi proses pengisian oleh refueller dengan bantuan Software ProModel, ternyata 6 refueller tersebut belum digunakan secara optimal. Hasil simulasi menghasilkan output utilitas penggunaan refueller sebelum perpindahan bandara yaitu 42,23% dan setelah perpindahan bandara baru menjadi hanya 2,12% saat peak hour. Setelah dilakukan evaluasi maka diperoleh jumlah kebutuhan refueller yang optimal untuk DPPU Adisutjipto yaitu sebanyak 3 unit refueller sebelum perpindahan bandara dan 1 unit refueller setelah perpindahan bandara, dengan jumlah refueller tersebut, disertai pula dengan peningkatan utilitas refueller sebesar 79,64% dan 12,73% dengan rata-rata waktu tunggu dibawah ground time pesawat 30 menit, dimana semakin tinggi utilitas refueller maka semakin kecil pula waktu menganggur refueller yang menandakan refueller digunakan secara maksimal.

**Kata Kunci:** *Software Promodel, Refueller, Utilitas*

**ABSTRACT**

*The development of the city of Yogyakarta, known as a cultural city is the one of factors in the increasing frequency of tourist arrivals, especially on flights at Adisutjipto Airport. This makes the performance of Adisutjipto Airport unable to accommodate more aircraft capacity due to increased capacity of passengers. Yogyakarta International Airport (YIA) is a new airport in Yogyakarta which is located in Kulon Progo, it was active on May 2019 and fully operational on March 29th, 2020. This airport was built to help the performance of Adisutjipto Airport, so most of Adisutjipto Airport flights are transferred to YIA. With the transfer of most flights at Adisutjipto airport to YIA, it give effect of decreasing of Avtur sales in the DPPU Adisutjipto and it certainly affects existing facilities of distribution, one of which is refueller. There are 6 units of refuellers in DPPU Adisutjipto, but after the simulation of refuelling procces by refueller with ProModel Software, it turns out that the 6 refuellers have not been used optimally. The result of simulation at the ProModel Software produces output of refueller utilization before the airport is transfered, which is 42.23% and after transfered to the new airport is only 2.12% when peak hour. After evaluating the improvement of the system by trial*

*and error the number of refuellers using ProModel Software, the optimal number of refueller needs for the DPPU Adisutjipto are 3 units of refuellers before the airport was transferred and 1 unit of refuellers after the airport was transferred, with the number of refuellers followed by increasing utilization of refuellers; 79.64% and 12.73% with average waiting time under aircraft's ground time of 30 minutes, where the higher the utilization of refuellers, the smaller the refueller idle time, which indicates that the refueller is used optimally. The models of promodel simulation that have been made, can be used by companies as a reference for deciding investments that will be planned in the future to optimize the use of refuellers to serve consumers on time.*

**Keywords:** *Avtur, Refueller, Utilization, Simulation*

## **I. PENDAHULUAN**

Bahan Bakar Minyak (BBM) merupakan salah satu sumber energi yang sangat penting dan dibutuhkan dalam kehidupan dimana pemakaian BBM akan terus meningkat sejalan dengan pertumbuhan ekonomi nasional Indonesia (Daryanto, 2007). Pemakai BBM nasional terbesar adalah sektor transportasi. Bagi sektor transportasi sendiri, BBM adalah bahan bakar utama yang nyaris 100 persen sulit digantikan dengan bahan bakar lain (Hanan Nugroho, 2005).

Transportasi merupakan salah satu mata rantai jaringan distribusi barang dan mobilitas penumpang yang berkembang sangat dinamis, serta berperan dalam mendukung, mendorong dan menunjang segala aspek kehidupan baik dalam pembangunan politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan. Pertumbuhan sektor transportasi akan mencerminkan pertumbuhan ekonomi secara langsung sehingga transportasi mempunyai peranan penting dan strategis. Transportasi udara; sebagai salah satu transportasi yang mempunyai kelebihan dibanding dengan transportasi lainnya karena keterjangkauan dan utilisasi, sehingga transportasi udara menjadi pilihan yang sangat banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia. Dengan meningkatnya jumlah pesawat udara yang beroperasi di Indonesia, meningkatnya jaringan rute yang dilayani oleh perusahaan angkutan udara dan meningkatnya jumlah penumpang angkutan udara maka akan mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan bahan bakar pesawat udara (BBMP) di Indonesia (Nugraha, 2014).

DPPU Adisutjipto, salah satu bagian dari Marketing Operation Region (MOR) IV yang merupakan sales point BBMP dibawah Aviastasi Area Jawa Bagian Tengah (JBT) dan mempunyai tugas pokok yaitu menerima, menimbun, dan menyalurkan bahan bakar minyak penerbangan (Avtur). DPPU Adisutjipto mengutamakan kepuasan pelanggan (Customer Satisfaction) dengan tepat mutu, jumlah, waktu serta aman dan lancar kepada pelanggan pesawat udara dan telah memperoleh pengakuan internasional yang ditandai dengan mendapatkan sertifikat ISO (International Standard Organisation) 9001-2008 tentang manajemen mutu, untuk itulah kegiatan operasional khususnya penyaluran avtur merupakan salah satu hal yang paling penting karena berkaitan dengan konsumen secara langsung, sehingga untuk keefisienan dalam penyaluran avtur kepada konsumen maka diperlukan sarana dan fasilitas penyaluran yang memadai untuk mencukupi permintaan konsumen.

Yogyakarta International Airport (YIA) merupakan bandara baru di Yogyakarta yang tepatnya terletak di Kulon Progo. Yogyakarta International Airport (YIA) dibangun karena bandara lama (Bandara Adisutjipto) sudah melebihi kapasitas penumpangnya. YIA beroperasi secara minimalis mulai awal Mei 2019. Namun sejak beroperasinya bandara baru mulai 29 Maret 2020 secara penuh, penjualan avtur In To Plane (ITP) DPPU

Adisutjipto mengalami penurunan yang signifikan, dari rata-rata sebelumnya 210 KL (Desember 2019) per hari, menjadi 2 s/d 3 KL per harinya (April 2020). Hal tersebut dikarenakan keberadaan bandara baru memang membuat sebagian besar penerbangan yang saat ini dilayani di Bandara Adisutjipto dipindahkan ke Yogyakarta International Airport (YIA).

Dengan adanya bandara baru di Kulon Progo dan adanya penurunan jumlah penjualan di DPPU Adisutjipto, hal tersebut tentunya mempengaruhi sarana dan fasilitas penyaluran yang ada, salah satunya yaitu sarana penyaluran avtur yaitu refueller. Refueller existing di DPPU Adisutjipto berjumlah sebanyak 6 unit pada kenyataannya belum digunakan secara optimal karena dapat dilihat pada saat kegiatan penyaluran terdapat beberapa refueller yang jarang sekali digunakan, untuk penyaluran avtur karena Certified Refueller Operator (CRO) menggunakan refueller yang sama secara berulang karena mengingat jarak DPPU Adisutjipto ke lokasi penyaluran sangat dekat yaitu kurang lebih 100 meter, oleh karena itu perusahaan perlu memikirkan strategi guna memanfaatkan penggunaan refueller secara optimal yang tentunya akan berdampak pada peningkatan utilitas refueller.

Untuk mengetahui tingkat utilitas refueller, perlu adanya pengkajian bagaimana penggunaan refueller sebagai sarana penyaluran avtur ke pesawat di DPPU Adisutjipto. Pengkajian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan simulasi guna mencerminkan sistem nyata. Salah satu software simulasi yang dapat digunakan adalah Software Production Modeler (ProModel).

Production Modeler (ProModel) merupakan software simulasi yang dirancang untuk memodelkan sistem dengan proses discrete-event dan menyediakan opsi pelaporan secara periodik dan statistik yang diolah berdasarkan periode yang dapat memberikan gambaran aktivitas sistem yang lebih lengkap pada saat keseluruhan simulasi (Harrel, 2011). Software Production Modeler (ProModel) digunakan karena dapat memberikan gambaran yang paling tepat untuk membantu memodelkan dalam segala kondisi. Setelah diperoleh model proses pengisian avtur oleh refueller ke pesawat, maka dapat disimulasikan untuk memperoleh kinerja sistem yang lebih baik. Simulasi ini dilakukan karena dapat memodifikasi kinerja sistem lama.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Sistem Penyaluran Avtur**

Menurut Prosedur Operasi dan Pengendalian Mutu Pertamina Aviation (POMPAv), Pengisian Bahan Bakar Pesawat Udara dibedakan menurut pergerakannya, yaitu terdiri dari 2 sistem: a. Hydrant System, Hydrant system merupakan suatu sistem pengisian bahan bakar pesawat udara yang memerlukan kendaraan pengisian yaitu hydrant dispenser untuk disambungkan ke tempat penyimpanan bahan bakar yaitu hydrant pit. Pesawat yang akan melakukan pengisian harus memarkir awak pesawat di dekat hydrant pit. b. Mobile System, Mobile System adalah suatu sistem pengisian bahan bakar pesawat udara dimana kendaraan dan peralatan pengisian bahan bakar penerbangan mendatangi pesawat yang akan diisi bahan bakar (refueller), Refueller merupakan kendaraan pengisian BBM Penerbangan yang terdiri dari tangki dan dilengkapi peralatan pengisian bahan bakar ke pesawat udara, refueller juga dapat melakukan fungsi lain seperti defuelling dari tangki ke pesawat udara. Defuelling adalah pengurangan produk BBM Penerbangan dari tangki pesawat karena suatu hal, seperti over loading dan kecelakaan pesawat. Topping up melalui bottom loading dan self loading, self loading adalah over pumping untuk sirkulasi produk di tangki refueller sendiri, misalnya saat pemeriksaan milipore test (termasuk sistem resirkulasi tangki). Refueller juga harus dilakukan pemeliharaan rutin secara berkala. Pemeliharaan rutin

tersebut terdiri dari:

- a. Vehicle maintenance A setiap 300 jam mesin operasi
- b. Vehicle maintenance B setiap 600 jam mesin operasi
- c. Vehicle maintenance C setiap 900 jam mesin operasi

Penentuan jam operasi mesin dapat digunakan engine hour meter dari waktu pengisian ditambah perjalanan ditambah dengan pemanasan setiap hari untuk setiap kendaraan pengisian

## 2. Simulasi Promodel

Ketika model-model matematis tidak memberikan solusi yang cukup baik terhadap persoalan kesisteman, simulasi menjadi alternatif untuk menyelesaikannya (Miftahol, 2009). Oleh karenanya, simulasi dipakai untuk memberikan penyelesaian bahwa simulasi akan mengurangi biaya, waktu dan tenaga serta tidak merusak alam karena proses trial and error. Simulasi lebih mampu memberikan kapabilitas dan akurasi dari penilaian kinerja pada sistem kompleks. Simulasi mempunyai keunggulan sebagai alat pengambil keputusan. Simulasi memberi kebebasan kepada perencana sistem yang tak terbatas untuk mencoba gagasan berbeda demi peningkatan hasil serta minimasi resiko. Selain itu, Tidak semua problem sistem dapat diselesaikan dengan menggunakan simulasi. Untuk beberapa persoalan, simulasi malah menjadi berlebihan. Simulasi mempunyai keterbatasan tertentu dan itu harus disadari sebelum pembuatan suatu keputusan dengan melihat situasi yang ada.

Simulasi ProModel singkatan dari Production Modeler adalah sebuah aplikasi yang dikeluarkan oleh perusahaan ProModel. Aplikasi ini berfungsi untuk mensimulasikan atau memodelkan berbagai jenis sistem manufaktur dan pelayanan. Sistem manufaktur tersebut seperti job shop, conveyors, perakitan, sistem just-in-time, sistem manufaktur yang fleksibel itu semua bisa dimodelkan oleh ProModel. Simulasi ProModel menyediakan kesempatan bagi para Engineers dan manajer untuk menguji sebuah ide dalam sebuah sistem yang didesain sebelum mengaplikasikan kedalam sebuah kondisi yang sebenarnya. ProModel berfokus pada persoalan penggunaan sumberdaya, kapasitas produksi, produksi, dan tingkatan persediaan. Dengan memodelkan elemen yang penting dari sebuah sistem produksi seperti penggunaan sumberdaya, sistem kapasitas, dan rencana produksi, kita bisa melakukan percobaan dengan strategi operasi yang berbeda untuk mencapai hasil yang terbaik (Harell, 2011). Keuntungan dari penyelesaian masalah dengan simulasi menggunakan simulasi ProModel, yaitu sebagai berikut: 1. Mampu mendeteksi bottleneck yang terjadi pada proses produksi dan dapat langsung dieliminasi. 2. Mampu mengembangkan suatu proses produksi yang efisien. 3. Mengurangi lead time yang diperlukan. 4. Meningkatkan utilisasi sumber daya. 5. Mengurangi terjadinya penumpukan inventory. Ketika menjalankan suatu model yang dibuat dengan ProModel, database model diterjemahkan atau dikompilasi untuk menciptakan database simulasi (Harrell, Ghosh & Bowden, 2003). Animasi di dalam ProModel ditampilkan bersamaan dengan berjalannya simulasi. Grafik animasi diklasifikasikan baik sebagai statis maupun dinamis. Grafik statis biasanya berupa dinding, gang, mesin, tulisan dan lainnya. Grafik statis menjadi background atau latar belakang yang diimpor ke dalam model. Grafik dinamis merupakan objek yang bergerak selama simulasi berjalan, diantaranya berupa entitas maupun resources. Validasi merupakan proses untuk meyakinkan bahwa model dan data benar-benar mampu mewakili aspek – aspek penting dari sistem secara tepat dan akurat. Jadi validasi dilakukan untuk melihat apakah model simulasi yang dibuat dapat mewakili sistem nyata yang ada (Trisnawati, et al., 2013).

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Membuat Logic Flow

Merakapitulasi data dilakukan dengan bantuan microsoft excel untuk menghitung waktu kedatangan refueller selama dua bulan (Desember 2019 dan April 2020) dan mengubahnya menjadi bentuk persentase. Bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan, yang berisi: 1) rancangan penelitian; 2) populasi dan sampel (sasaran penelitian); 3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen; 4) serta teknik analisis data. Jika penelitian menggunakan alat dan bahan, maka perlu dijelaskan spesifikasi alat dan bahannya.

#### 2. Model dengan Software ProModel

Simulasi ProModel dilakukan pengukuran berdasarkan logic flow yang dibuat sebelumnya, lalu data yang sudah diketahui diinput pada software. Setelah dilakukan simulasi akan dilakukan uji verifikasi model dilakukan dengan memperhatikan animasi. Pada saat model dijalankan (run) tidak terdapat informasi bahwa model bermasalah (error) atau dapat dikatakan bahwa model berjalan lancar sesuai yang diinginkan, sehingga model simulasi telah memenuhi uji verifikasi model. Kemudian, Validasi dilakukan untuk melihat apakah model simulasi yang dibuat sudah mewakili sistem nyata yang ada. Validasi dilakukan setelah data terverifikasi (Fenki Sugiarto & Joko Lianto, 2012).

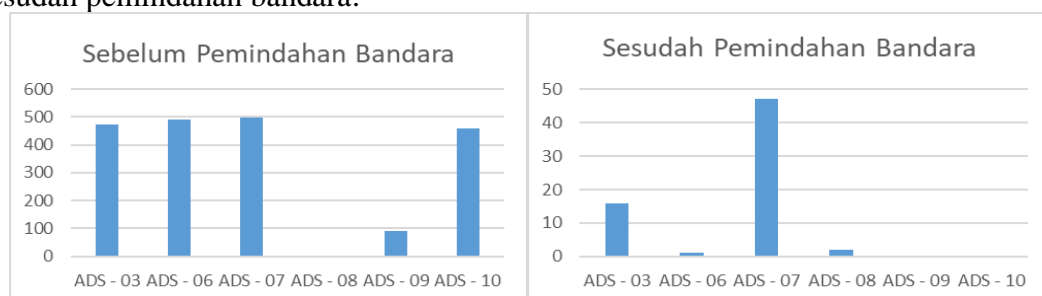
#### 3. Uji T-test

Untuk melihat ada tidaknya perbedaan maka dilakukan uji perbedaan dua rata - rata. Uji hipotesis dua rata - rata yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata - rata antara dua data (Dhaul Fathoni, 2018). Salah satu teknik untuk menguji hipotesis dua rata – rata yakni menggunakan uji paired sample T-test untuk memverifikasi dan memvalidasi data sistem pada model simulasi awal dengan data sistem nyata. Nilai p value dari hasil uji paired sample T-test lebih dari 0,05. Sehingga kesimpulan dari uji paired sample T-test yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel bebas.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Penggunaan Refueller Sebelum dan Sesudah Perpindahan ke Bandara

Refueller yang beroperasi setiap harinya dan dioperasikan oleh Certified Refueller Operator (CRO) yang merupakan salah satu tenaga support di ground handling dengan tugas melakukan pengisian bahan bakar penerbangan pada pesawat dengan jumlah sebanyak 13 orang yang mana masing-masing dibagi menjadi 3 regu untuk 2 shift. Berikut adalah gambar grafik penggunaan setiap refueller sebelum dan sesudah pemindahan bandara.



Gambar 1. Frekwensi Penggunaan Refueller

Pada gambar 1 diatas dapat terlihat bahwa penggunaan refueller ADS 09 jarang digunakan untuk penyaluran dan bahkan refueller ADS 08 tidak pernah digunakan sama sekali dikarenakan kedua refueller tersebut sedang dilakukan maintenance, sedangkan untuk refueller dengan kode lainnya telah digunakan secara keseluruhan untuk

kegiatan penyaluran pada saat sebelum pemindahan bandara. Sedangkan setelah proses pemindahan bandara sangat tidak optimal dan hanya digunakan sebagian *refueller* saja, dikarenakan penjualan avtur *in to plane* yang mengalami penurunan mengakibatkan penggunaan *refueller* sebagai sarana penyaluran juga ikut mengalami penurunan yang sangat signifikan.

Dengan rata-rata penjualan *in to plane* 191.356 liter/hari dengan rata-rata frekuensi kedatangan pesawat sebanyak ±64 kali pada tahun 2019, sehingga rata-rata penggunaan *refueller* yang terdapat di DPPU Adisutjipto selama tahun 2019 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata Pengisian Pesawat} &= \frac{\text{Rata-rata pengisian/hari}}{\text{jumlah pesawat/hari}} \\ &= \frac{191.356 \text{ liter/hari}}{64 \text{ pesawat/hari}} \\ &\approx 2.990 \text{ liter/pesawat} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Waktu perjalanan ke Apron} &= 64 \text{ Psw} \times 5 \text{ menit} = 320 \text{ menit} \\ \text{Persiapan } connect + disconnect &= 64 \text{ Psw} \times 3 \text{ menit} = 192 \text{ menit} \\ \text{Quality control dan Administrasi} &= 64 \text{ Psw} \times 2 \text{ menit} = 128 \text{ menit} \\ \text{Total} &= \underline{640 \text{ menit}} + \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{➤ Waktu pengisian pesawat} &= \frac{\text{Jumlah Psw} \times \text{Rata-rata pengisian}}{\text{Flowrate rata-rata}} \\ &= \frac{64 \text{ Psw} \times 3.322 \text{ liter}}{750 \text{ LPM}} \\ &= 283 \text{ menit} \end{aligned}$$

$$\text{➤ Waktu total pemanfaatan } refueller = 640 \text{ menit} + 283 \text{ menit} = 923 \text{ menit}$$

$$\begin{aligned} \text{➤ Waktu pemanfaatan penggunaan 1 unit } refueller &= \frac{\text{Waktu edar } refueller / \text{jumlah } refueller \text{ yang beroperasi}}{\text{jam operasional DPPU}} \\ &= \frac{1.883 / 6}{1200 \text{ menit}} \times 100\% = 26,15\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{➤ Rata-rata penggunaan 1 unit } refueller \text{ setiap harinya adalah :} &= 26,15\% \times 1200 \text{ menit} \\ &= 313 \text{ menit/hari} = 5,2 \text{ jam/hari} \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan dengan perhitungan manual, rata-rata penggunaan *refueller* sebelum perpindahan ke bandara baru pada tahun 2019 hanya selama 5,29 jam per hari, sehingga setelah beroperasinya Yogyakarta International Airport secara penuh, penjualan avtur di DPPU Adisutjipto juga mengalami penurunan dimana penurunan penjualan juga sangat mempengaruhi penggunaan *refueller*.

## 2. Metode Model Simulasi

Pembangunan model merupakan proses pembuatan alur simulasi berdasarkan objek yang akan disimulasikan. Langkah ini dilakukan untuk menggambarkan alur proses yang terjadi pada proses pengisian pesawat oleh *refueller* guna mengetahui utilitas penggunaan *refueller* serta rata-rata waktu tunggu pesawat pada sistem tersebut.

Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian direkapitulasi dengan bantuan Microsoft Excel. Kemudian menjalankan model yang bertujuan untuk menguji model apakah model dapat berjalan atau tidak. Apabila setelah model dapat dijalankan maka dilakukan pengujian menghasilkan output yang sama dengan data real maka simulasi dapat mewakili sistem real, namun jika output yang dihasilkan tidak valid setelah diuji, maka model simulasi tersebut harus dirubah.



Berikut ini adalah input pembangunan model simulasi menggunakan software promodel.

a. Location

Lokasi atau stasiun kerja pada proses pengisian pesawat terdapat tiga lokasi seperti diantaranya:

- 1) Lokasi refueller (DPPU Adisutjipto)
- 2) 11 buah Apron; untuk proses pengisian.
- 3) Antrian Pesawat (pesawat yang belum dapat memasuki apron)

b. Entities

Terdapat 1 macam entitas saja yang mengalami proses pelayanan pengisian oleh refueller, yaitu pesawat terbang.

c. Resource

Hanya terdapat juga 1 jenis resource yaitu refueller yang berjumlah 6 unit sebagai moda transportasi penyaluran avtur ke pesawat di DPPU Adisutjipto.

**3. Path Network**

Terdapat 2 path network yang terdapat pada layout, digunakan untuk menunjukkan rute pergerakan in dan exit resource dan entities. Didalam path network terdapat pilihan “paths” yang diinputkan adalah jarak apron ke DPPU dan jarak antar apron.

**4. Process and Routing**

Process and Routing diinputkan proses saat pesawat masuk ke apron kemudian refueller memproses pesawat untuk pengisian avtur setelah penuh, refueller meninggalkan pesawat dan pesawat juga meninggalkan apron dengan peraturan (rule) yang digunakan adalah FIRST atau First Come First Served (FSCS) yang artinya yang datang pertama itu yang di lakukan pemrosesan. Begitu seterusnya hingga proses berakhir (EXIT).

**5. Kedatangan (arrival)**

Kedatangan pesawat melihat dari data realisasi penjualan avtur dengan refueller, kemudian penulis membagi masing-masing distribusi kedatangan pesawat berdasarkan waktu dengan rentang setiap 5 jam (4 cycle shift), kemudian membandingkan kedatangan pesawat pada sebelum dan setelah perpindahan bandara.

**6. Simulasi Kondisi Sebelum Perpindahan Bandara**

Pada simulasi sebelum terjadinya perpindahan ke Yogyakarta International Airport, setelah diinputkan data yang digunakan, selanjutnya untuk running simulasi, satuan waktu yang dipilih adalah menit, lama simulasi disesuaikan setiap shift, karena dalam 1 cycle shift adalah 5-6 jam. Namun untuk simulasi ini terdapat 4 cycle shift yang akan di-running secara bergantian untuk mengetahui utilitas refueller dan rata-rata waktu tunggu pesawat masing-masing cycle shift.

Penentuan jumlah replikasi bertujuan untuk meningkatkan validitas dari sebuah sistem yang sedang disimulasikan. Data yang digunakan untuk penentuan jumlah replikasi adalah dari total exits pesawat yang selesai dilayani oleh refueller pada semua cycle shift selama 1 bulan (31 hari). Berikut adalah hasil rata-rata 5 kali replikasi yang dihasilkan:

Tabel 1. Hasil Output Replikasi Total Exits Pesawat

Replikasi Ke-	Cycle Shift			
	1 (04.00 - 08.59)	2 (09.00 - 13.59)	3 (14.00 - 18.59)	4 (19.00 - 24.00)
1	556	493	647	186
2	557	493	648	186
3	556	494	646	186
4	557	494	648	186

<b>5</b>	555	492	647	186
$\bar{x}$	556,2	493,2	647,2	186
<b>S</b>	0,84	0,84	0,84	0

Berdasarkan hasil replikasi diatas dan dihitung rata-rata dan standar deviasi, dilanjutkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$e = \frac{(t_{n-1,\alpha/2}) S}{\sqrt{n}}$$

$$n' = \left( \frac{(Z_{\alpha/2}) S}{e} \right)^2$$

Keterangan:

$t_{4,0.025} = 2,776$  ( diperoleh dari tabel t )

$Z_{0,025} = 1,96$  ( diperoleh dari tabel z )

$\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah replikasi diatas, maka diperoleh hasil pada tabel 2 dibawah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Replikasi Total Exits Pesawat

<i>Cycle Shift</i>	<b>Waktu</b>	<i>e</i>	<i>n'</i>
1	04.00 - 08.59	1,04	2,49
2	09.00 - 13.59	1,04	2,49
3	14.00 - 18.59	1,04	2,49
4	19.00 - 24.00	0	0

Jadi jumlah replikasi yang dibutuhkan dari perhitungan diatas adalah 0 dan 2,49  $\approx$  3 kali, dan dapat disimpulkan bahwa dengan replikasi 5 kali sebelumnya.

## 7. Analisis Penggunaan Refueller Setelah Pindahan Bandara

Data distribusi kedatangan pesawat juga diinputkan ke simulasi dengan jumlah resource sebanyak 6 unit dan dirunning sebanyak 5 kali replikasi. Setelah diperoleh output hasil running simulasi, pada dasarnya utilitas penggunaan refueller sebanyak 6 unit refueller di DPPU Adisutjipto mengalami penurunan yang sangat signifikan; yaitu rata-rata utilitas tidak lebih dari 10%. Namun dengan jumlah 6 unit refueller tidak akan membuat pesawat mengalami waktu tunggu karena jumlah refueller yang dinilai lebih.

Setelah adanya trial and error jumlah refueller pada model simulasi maka diperoleh hasil bahwa DPPU Adisutjipto untuk saat ini hanya membutuhkan 1 unit refueller untuk kegiatan pelayurannya.

Tabel 3. Penyaluran dengan 1 Refueller Setelah Perpindahan Bandara

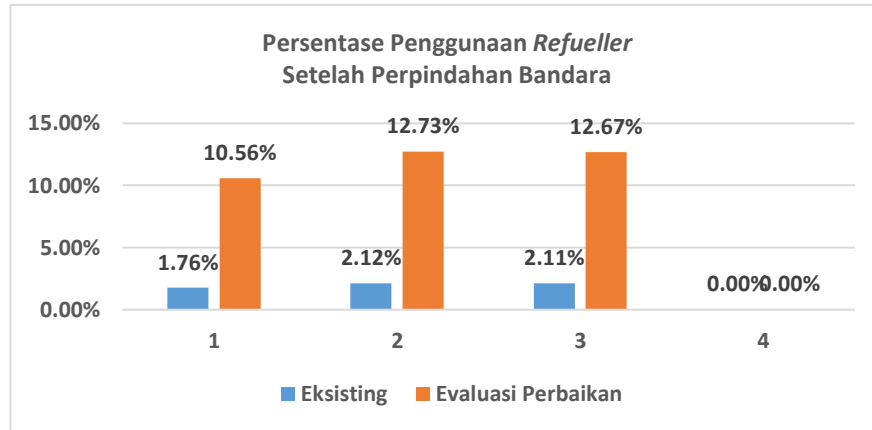
<i>Cycle Shift</i>	<b>Waktu</b>	<i>Average Time Waiting Of Pesawat (Min)</i>	<i>Refueller Average Utilization (%)</i>
1	04.00 - 08.59	7,277	10,59%
2	09.00 - 13.59	7,277	12,73%
3	14.00 - 18.59	7,277	12,65%
4	19.00 - 24.00	-	-

Dilihat dari tabel 3 di atas dengan jumlah minimal refueller 1; penggunaan refueller hanya memiliki utilitas sekitar 10-12% saja, sehingga benar pada kenyataannya penjualan avtur di DPPU Adisutjipto sangatlah sedikit dan mengakibatkan kinerja refueller juga mengalami penurunan. Sehingga dengan jumlah refueller 1 dianggap telah mampu mencover penyaluran avtur ke pesawat tanpa adanya pesawat mengalami antrian. Namun perlu diingat, perusahaan juga harus mempersiapkan 1 unit refueller sebagai backup jika sewaktu-waktu refueller yang digunakan mengalami kerusakan sehingga harus dilakukan perbaikan. Pada

kesimpulannya untuk saat ini setelah perpindahan Bandara Adisutjipto ke Yogyakarta International Airport membutuhkan 2 unit refueller

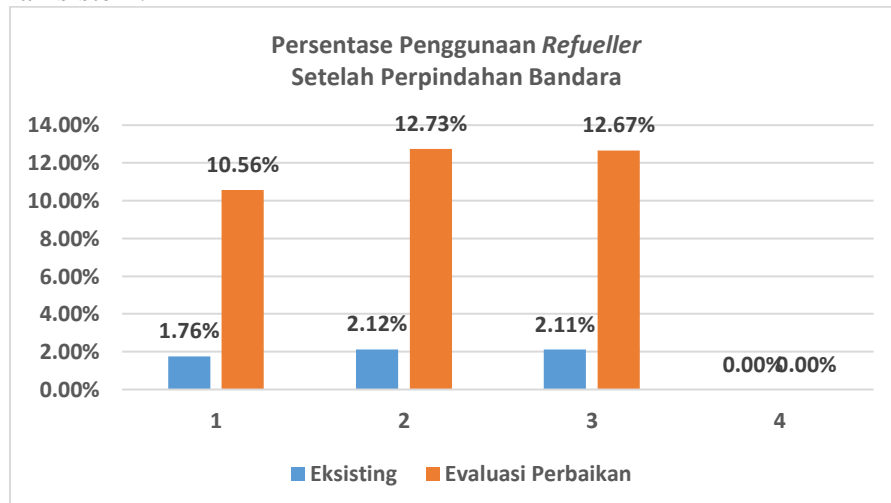
### 8. Perbandingan Kondisi Penggunaan Refueller Sebelum dan Setelah Perpindahan Bandara

Setelah diperoleh hasil simulasi penggunaan refueller sebelum dan setelah perpindahan bandara kemudian dilakukan perbandingan hasil simulasi kondisi eksisting (sebelum dan setelah perpindahan bandara) dengan usulan yang telah dibuat. Pada tahap ini, hasil simulasi kondisi eksisting akan dibandingkan dengan hasil simulasi setelah dilakukan usulan perbaikan pada sistem. Perbandingan persentase penggunaan refueller eksisting dengan evaluasi disajikan pada gambar 2 dan gambar 3 dibawah ini.



Gambar 2. Persentase Utilitas Refueller Sebelum Perpindahan

Pengurangan jumlah refueller pada kondisi eksisting dan setelah dilakukannya evaluasi perbaikan, yang semula penggunaan refueller hanya memiliki utilitas rendah maka setelah dilakukannya evaluasi perbaikan, utilitas menjadi meningkat dimana semakin tinggi utilitas refueller maka semakin kecil pula waktu mengganggu refueller yang menandakan refueller digunakan secara maksimal. Sehingga dengan adanya perbandingan diatas, maka dapat diketahui adanya perbedaan yang signifikan pada kondisi eksisting dan setelah dilakukannya perbaikan baik untuk sebelum dan setelah perpindahan bandara, dengan meningkatnya utilitas penggunaan refueller, dengan demikian usulan dapat diajukan sebagai rekomendasi perbaikan sistem.



Gambar 3. Persentase Utilitas Refueller Setelah Perpindahan

## V. PENUTUP

### Simpulan

1. Efek dari penurunan penjumlahan avtur di DPPU Adisutjipto adalah adanya perpindahan Bandara Adisutjipto ke Yogyakarta International Airport, dimana sebelum perpindahan bandara, rata-rata kedatangan pesawat (Desember 2019) sebanyak 62 pesawat per hari sedangkan setelah perpindahan bandara (April 2020) menjadi hanya 2 pesawat per hari, hal tersebut berdampak pada penggunaan refueller, dimana rata-rata utilitas penggunaan refueller saat peak hour di DPPU Adisutjipto juga mengalami penurunan yang signifikan sebesar 40,11% yaitu dari 42,23% menjadi 2,12% setelah perpindahan bandara baru.
2. Berdasarkan simulasi promodel yang telah dilakukan, bahwa penggunaan fasilitas pengisian pesawat yaitu 6 unit refueller kurang digunakan secara optimal pada sebelum maupun setelah perpindahan bandara. Oleh karena itu dilakukannya pengurangan pada jumlah refueller, yang semula penggunaan refueller hanya memiliki utilitas rendah namun setelah dilakukan evaluasi perbaikan, utilitas refueller menjadi meningkat, dimana semakin tinggi utilitas refueller maka semakin kecil pula waktu mengganggu refueller yang menandakan refueller digunakan secara maksimal. Perbandingan persentase utilitas refueller sebelum dan setelah perpindahan bandara disajikan pada tabel 17 diatas. Dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan yang signifikan setelah dilakukan evaluasi perbaikan pada penggunaan refueller sebelum maupun setelah perpindahan bandara.
3. Telah dilakukan pembuatan model simulasi proses pengisian pesawat oleh refueller dari sistem nyata. Rata-rata output total kedatangan pesawat yang selesai dilayani refueller dalam 1 bulan (Desember 2019) dengan running sebanyak 5 kali replikasi untuk cycle shift 1: 556 pesawat, cycle shift 2: 493 pesawat, cycle shift 3: 647 pesawat, cycle shift 4: 186 pesawat. Dan kedatangan pesawat pada 1 bulan (April 2020) untuk cycle shift 1: 30 pesawat, cycle shift 2: 30 pesawat, cycle shift 3: 30 pesawat dan cycle shift 4: 0 pesawat,. Hasil tersebut sesuai jika dibandingkan dengan sistem nyata. Dan setelah dilakukan running simulasi, diperoleh hasil jumlah kebutuhan refueller yang optimal untuk DPPU Adisutjipto. Untuk kebutuhan refueller sebelum perpindahan bandara baru disaat jam sibuk adalah sebanyak 3 unit refueller dan untuk kebutuhan refueller setelah perpindahan bandara baru hanya membutuhkan 1 unit refueller mengingat penjualan avtur In To Plane DPPU Adisutjipto saat ini hanya 2 - 3 KL per hari untuk pesawat jenis Avions de Transport Regional (ATR) dan TNI/POLRI.

### Saran

1. Mengingat penggunaan refueller hanya digunakan untuk penyaluran jarak dekat, sehingga efek setelah adanya perpindahan bandara, dengan jumlah 6 unit refueller dirasa terlalu banyak, oleh karena itu perlu adanya maintenance rutin pada refueller dengan memperhatikan jam operasi mesin pada engine hour meter dari waktu pengisian, perjalanan dan pemanasan setiap hari untuk setiap refueller tujuannya agar dapat memperpanjang usia penggunaan refueller sehingga dapat mengurangi biaya perbaikan dan penggantian mesin.
2. Walaupun setelah dilakukan running simulasi pengisian, pada kenyataannya pesawat oleh DPPU Adisutjipto hanya membutuhkan 1 unit refueller yang optimal untuk penyaluran avtur ke pesawat jenis Avions de Transport Regional (ATR) dan TNI/POLRI. Namun, DPPU Adisutjipto juga harus tetap mempersiapkan 1 unit refueller sebagai backup jika sewaktu-waktu refueller yang digunakan mengalami kerusakan sehingga harus dilakukan perbaikan.
3. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan hasil simulasi untuk memperhitungkan jumlah kebutuhan refueller saat ini untuk penyaluran di DPPU Adisutjipto dan sebaiknya

untuk peneliti berikutnya melakukan penelitian secara keseluruhan hingga mempertimbangkan kelayakan investasi kedepannya, akankah refueller tetap berada di DPPU Adisutjipto atau akan dipindahkan ke DPPU Yogyakarta International Airport atau DPPU wilayah lain yang membutuhkan agar mengurangi biaya own use dan maintenance refueller perusahaan saat ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- A M H Pardede, Mawengkang & Situmorang. 2014. "Simulasi Antrian Kedatangan Berkelompok dengan Pelayanan Weibull oleh Banyak Server". Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ahmad, Kumala, Iphnov & Sriwana. 2014. "Perancangan Jumlah Kasir Oprimal dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan dengan Model Antrian". Universitas Tarumanegara. Jakarta.
- Amri, Muhamad & Teuku. 2013. "Analisis Sistem Antrian pada SPBU dengan Menggunakan Simulasi Arena". Univeristas Malikussaleh. Aceh.
- Anthony, Abel. Jobiliong, Eric & Enda. 2013. "Simulation Model Design Of Refuelling System at Pertamina Alam Sutera Gas Station". Universitas Pelita Harapan. Tangerang.
- Arifin, Miftahol. 2009. "Simulasi Sistem Industri". 1 st ed. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi. "Komoditas BBM". <https://www.bphmigas.go.id/komoditas-bbm/> (diakses pada 28 Mei 2020)
- Ginting, Jadinta. Prabu, Anwar Ubaidillah & Abro, M. Akib. 2014. "Evaluasi Proses Pembuatan Avtur (Aviation Turbine) Berdasarkan Analisa Sifat Fisik dan Kimia Minyak Mentah (Crude Oil) di Pertamina RU II Dumai". Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Harel, Charles. Gosh, Birman & Bowden, Royce. 2012 "Simulasi Using Promodel". New York: McGraw – Hill.
- Imam, Masfuhurizqi. Sugito & Ispriyanti. Dwi. 2014. "Penentuan Model dan Pengukuran Kinerja Sistem Pelayanan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Layanan Tembalang". Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jaelani, Evan. 2015. "Optimalisasi Sistem Pelayanan Untuk Mengurangi Antrian dengan Pendekatan Simulasi Menggunakan Software Promodel pada SPBU Kadipaten". STIE STAN Indonesia Mandiri. Bandung.
- Jocelyn D. Abad. 2017. "Ergonomic and Simulation Based Approach in Improving Facility Layout". Technological Institute of the Philippines. Quezon City.
- Jonathan, Erik. 2016. "Peningkatan Kinerja Lini Produksi dengan Menggunakan Simulasi Diskrit". Universitas Mercu Buana. Jakarta.
- Laboraturium Universitas Brawijaya. 2016. "Handout Praktikum Simulasi Universitas Brawijaya Laboraturium Simulasi dan Aplikasi Industri". Universitas Brawijaya. Malang.
- Maria, A. 1997. "Introduction to Modeling and Simulation". University of New York. Binghamton.
- Nengsih, Mimi Kurnia & Yustanti, Nitra Vera. 2017. "Analisis Sistem Antrian Pelayanan Administrasi Pasien Rawat Jalan pada Rumah Sakit Padmalalita Muntilan". Universitas Dahesan. Bengkulu.
- Pardianto, Eko. 2008. "Perancangan Model Simulasi SPBE Pertamina". Universitas Indonesia. Jakarta.
- Pertamina. 2012. "Pertamina Aviation Raih Dua Sertifikat Terintegrasi" <https://pertamina.com/id/viewarchive/energia-news/pertamina-aviation-raih-dua-sertifikat-terintegrasi> (diakses pada 30 April 2020)

- Pertamina. 2016. "Prosedur Operasi dan Pengendalian Mutu Pertamina Aviation". Pertamina Aviation. Jakarta.
- Primasari, Rizka. 2017. "Simulasi Antrian Pasien Puskesmas Mojogedang 1 Menggunakan Software Promodel" Universitas Setia Budi. Surakarta.
- Putra, Mega. 2019. "Menhub: Bandara Kulon Progo Akan Jadi Andalan Wisata Yogyakarta". <https://news.detik.com/berita/d-4465027/menhub-bandara-kulon-progo-akan-jadi-andalan-wisata-yogyakarta> (diakses pada 7 Juni 2020)
- Rahmadani, Dewi & Julasmasari, Fitri. 2010. "Simulasi Pelayanan Kasir Swalayan Citra di Bandar Buat". Univeristas Andalas. Padang
- Riyanto, Agus, Andriana, Iyan & Sianturi, Gabriel. 2016. "Utilitas Pintu Tol Masuk dan Pekerja Pintu Tol Menggunakan Software Promodel". Universitas Komputer Indonesia. Bandung
- Sukendar, Irwan, Sarjono, Ali Wedo & Manun, Muchamad. 2013. "Modul Praktikum Simulasi Sistem". Universitas Sultan Agung. Semarang.
- Universitas Binus. 2018. "Pemodelan SIstem Antrian dengan Software Simulasi" Universitas Binus. Jakarta.
- Yuwono, Cahyo & Gangsar. 2015. "Analisis Sistem Antrian Service Mobil di PT. Tunas Mobilindo Perkasa Dengan Menggunakan Simulasi Arena". Universitas Darma Persada. Jakarta.

**ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI, SERTA  
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK  
PELAYARAN SORONG SELAMA MASA PANDEMI**

**Siswanto<sup>1\*</sup>, Taufani C. Kurniatun<sup>2</sup>, Herningsih<sup>3</sup>**

**<sup>1</sup>Politeknik Pelayaran Sorong, Sorong, Indonesia**

**<sup>2</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia**

**<sup>3</sup>Politeknik Lengguru Kaimana, Kaimana, Indonesia**

**[siswantoista@gmail.com](mailto:siswantoista@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [taufani@upi.edu](mailto:taufani@upi.edu)<sup>2</sup>, [herningsihherningsih@gmail.com](mailto:herningsihherningsih@gmail.com)<sup>3</sup>**

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan; (2) pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap penghargaan mempunyai pengaruh signifikan; (3) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja tidak mempunyai pengaruh signifikan; (4) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap penghargaan tidak mempunyai pengaruh signifikan; (5) pengaruh langsung penghargaan terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan; (6) pengaruh tidak langsung fasilitas kerja melalui penghargaan terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan (7) pengaruh tidak langsung motivasi kerja melalui penghargaan terhadap kinerja tidak mempunyai pengaruh signifikan.

**Kata Kunci: Motivasi, Fasilitas, Penghargaan, Kinerja, Pandemi**

**ABSTRACT**

*The results of the research show that: (1) the direct influence of facilities on performance has a significant effect; (2) the direct effect of work facilities on the award has a significant effect; (3) the direct effect of work motivation on performance does not have a significant effect; (4) the direct effect of work motivation on rewards does not have a significant effect; (5) the direct effect of rewards on performance has a significant effect; (6) the indirect effect of work facilities through rewards on performance has a significant effect (7) the indirect effect on performance does not have a significant effect.*

**Keywords: Motivation, Facilities, Rewards, Performance, Pandemic**

## I. PENDAHULUAN

Pada masa pandemic COVID-19 ini juga ikut berimbas ke dunia kerja dalam hal ini pada bidang pemerintahan yang dimana pemerintah pun mengeluarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 membahas tentang sistem kerja pegawai aparatur sipil negara dalam tatanan normal baru. Sedangkan pada sektor industri aturan mengenai normal baru tersebut dikeluarkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan No. HK.01.07/MENKES/328/2020, membahas tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi.

Menurut Ratriani (2020) menyatakan bahwa “Work for home merupakan konsep di mana karyawan / pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dari rumah. Dimana jika bekerja dari rumah dapat memberikan jam kerja yang lebih fleksibel bagi karyawan dan pekerjaan mereka bisa selesai dengan mudah. Terdapat perbedaan pendapat dari Dingel dan Neiman, (2020) yang dimana menyatakan bahwa melakukan pekerjaan tidak mungkin dapat dilakukan dari rumah.

Menurut Rumbiati (2016), permasalahan dari sumber daya manusia yang meliputi aktualisasi diri dan juga penghargaan dialami juga pada instansi pemerintah. Yang dimana masih rendahnya terhadap penghargaan yang diberikan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan yang menjadikan kendala tersendiri bagi pegawai. Sehingga pada dasarnya rendahnya prestasi kerja karyawan/pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh rendahnya penghargaan akan tetapi juga sangat ditentukan oleh sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan beberapa pegawai mengatakan menurunnya kinerja kerja disebabkan tidak meratanya beban kerja yang diberikan atasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Moehariono (2012) Dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” Beliau menyampaikan pemahaman tentang kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab diberikan padanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Helmy, Santoso dan hariyanto (2019) maka didapatkan bahwa Efisiensi kerja pada industri akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan selama masa pandemi virus covid -19.

Berdasarkan research gap, maka mendapatkan hasilkan temuan yang kontroversial terhadap penelitian sejenis antara variabel motivasi, fasilitas, penghargaan dan kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Muzzaki A, Djaelani AK, Abs MK. (2019), Puji Astuti J, Sa N, Diah Rahmawati S, Yuli Astuti R, dan Sudargini Y. (2020), dan Anggreany Hustia (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Sedangkan peneltisn yang dilakukan Novitasari D, Asbari M, Gazall Silitonga N dan Sutardi D, (2020), Wang B, Liu Y, Qian J, Parker SK. (2020), dan Vinay Chaitanya Ganta. (2014) menyatakan bahwa motivasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Regina Markanita Mansur , Budi Setiawati , Hafiz Elfiansya. (2020) dan John Ng'ang'a Karihe, G. S. Namusonge (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Nurul Jihan Pratiwi, (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak memberikan dampak yang positif terhadap



kinerja

3. Penelitian yang dilakukan oleh Harini Fajar Ningrum (2018), Nyoman Doddy Widhiastana Made Wardana, I Gde Adnyana Sudibya (2016) dan Rumbiati (2016) menyatakan bahwa pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maria, E. (2010) dan Farid Rokhman Djoemadi (2014) Menyatakan bahwa penghargaan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja

Pandemi Covid-19 memberikan efek juga bagi Politeknik Pelayaran Sorong yang bergerak dalam Bidang pendidikan, yang dimana adanya perubahan cara bekerja. Para karyawan dan pengajar terpaksa harus beradaptasi dengan pola kerja baru dari rumah masing-masing atau kita kenal dengan istilah *work from home*. Adanya penyesuaian cara kerja dari rumah yang diberlakukan oleh Politeknik Pelayaran Sorong selama masa pandemi ini tentunya menimbulkan beberapa efek terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui Pengaruh fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja serta penghargaan Terhadap kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Sorong Selama Masa Pandemi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Motivasi

Susilo Martoyo (2015) dalam bukunya mengemukakan motivasi atau motivation merupakan proses untuk bisa mencoba mempengaruhi seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang kita inginkan. Bisa juga dengan kata lain Motivasi dapat diartikan dorongan dari luar terhadap seseorang agar dapat melaksanakan sesuatu hal.

Jhon Suprihanto (2014), mendefinisikan bahwa motivasi merupakan sebuah masalah yang kompleks dalam organisasi, disebabkan kebutuhan dan keinginan setiap anggota yang berbeda antara anggota yang satu dengan yang lainnya. Perberbedaan pada setiap anggota dalam suatu organisasi adalah merupakan suatu yang unik baik secara biologis maupun psikologis, dan dapat berkembang dalam berbagai hal atas dasar proses belajar yang berbeda juga.

Menurut Siswoyo Haryono (2018), Motivasi sangat berperan penting dalam mendorong semangat kerja. Motivasi dapat terbentuk dari latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai atau keyakinan agama yang dianutnya. Motivasi merupakan sebuah energi yang sangat luar biasa dahsyat dan juga bersemayam dalam diri seseorang yang dapat memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi terdiri juga dari motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang (*intrinsically motivated*) dan motivasi yang berasal dari luar dirinya (*extrinsically motivated*).

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi merupakan suatu kondisi energi yang dapat menggerakkan diri karyawan untuk dapat terarah atau tertuju dan dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dari sikap mental karyawan yang pro dan bersikap positif terhadap situasi kerja, yang bisa memperkuat dari motivasi kerjanya sehingga bisa mencapai kinerja yang maksimal. Dapat juga diartikan bahwa karyawan dalam bekerja harus siap baik secara mental, fisik, sehat, serta dapat memahami situasi dan kondisi serta juga berusaha keras untuk mencapai target kerja yang merupakan tujuan utama organisasi. Sedangkan dalam kehidupan sehari-hari motivasi bisa diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan tanpa ada dipaksa..

### 2. Fasilitas Kerja

Menurut pendapat dari Robbins (2012) fasilitas kerja merupakan sesuatu yang

digunakan dalam menunjang mencapai tujuan organisasi dalam hal peningkatan material handling dan juga dalam hal penyimpangan; peralatan, ruang dan energi secara efektif; selain itu juga dalam meminimalkan modal investasi; dan juga dalam mempermudah dalam pemeliharaan meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Menurut pendapat dari Munawirsyah, (2017) menyatakan bahwa : Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan, dipakai, ditempati, dan juga bisa dinikmati oleh pegawai baik pelaksanaannya dengan hubungan langsung dengan pekerjaan maupun ataupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Rista (2014) menyatakan bahwa: Fasilitas kerja merupakan penyiapan segala perlengkapan – perlengkapan baik fisik untuk dapat memberikan kemudahan bagi penggunaannya, sehingga kebutuhan–kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut bisa terpenuhi.

Menurut Bary (2012) menyatakan bahwa : Fasilitas kerja merupakan sarana yang telah diberikan perusahaan dalam mendukung jalannya irama kerja perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut Ovidiu, (2013) menyatakan bahwa : Fasilitas Kerja merupakan sebuah sarana fisik yang bisa digunakan untuk dapat memproses dari masukan (input) agar dapat menuju keluaran (output) yang diinginkan.

### **3. Penghargaan**

Menurut Sri Sundari (2019) Penghargaan merupakan sebuah tindak lanjut dari proses penilaian kinerja yang dimana dalam melalui kegiatan, memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai karyawan. Kegiatan berprestasi tersebut berupa promosi dan rotasi atau bahkan peningkatan kompetensi juga termasuk dalam pemberian bonus atau peningkatan indeks gaji.

Berikut ini merupakan Peranan pimpinan Menurut Sri Sundari (2019) dalam penghargaan kinerja adalah, sebagai berikut :

- a. Memberikan pujian (Selalu diberikan pada saat khusus, tulus dan layak, dan juga pada waktu yang tepat).
- b. Memberikan tambahan tanggung jawab (Yakni memberikan kesempatan, monitor kesulitan, dukungan dan juga penyelesaian administrasi).
- c. Memberikan usulan promosi (Diberikan kepada kualifikasi yang sesuai dengan permintaan, selain itu juga tidak merugikan system SDM dan juga karyawan lain dan selalu memonitoring pengusulannya).
- d. Memberikan usulan penghargaan khusus (pada usulan ini sesuai harus sesuai dengan peraturan yang ada, serta berdasarkan informasi yang disimpan oleh atasan, selalu melakukan monitor pengusulan yang dilakukan).

Memberikan informasi untuk kenaikan merit dan bonus (Yakni selalu memahami keterkaitan system penggajian/penghitungan bonus dengan berdasarkan hasil penilaian kinerja, serta tidak melakukan justifikasi nilai demi peningkatan pendapatan, Selain itu juga memastikan kenaikan merit atau pemberian bonus didapat oleh bawahan dengan jelas alasannya).

### **4. Kinerja**

Menurut Benardin dan Russel (1993) Menyatakan Bahwa: kinerja adalah merupakan hasil yang didapat dari produksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau juga merupakan kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan tertentu selama berada dalam periode kerja waktu tertentu. Sedangkan hasil kerja tersebut dapat merupakan hasil yang didapatkan dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut faisal amir (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang bisa ditampilkan oleh seseorang atau juga merupakan sebuah proses yang dimana dapat

berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Dimana kinerja bukan merupakan sebuah ujung dari rangkaian sebuah proses kerja melainkan adalah sebuah tampilan keseluruhan yang dapat dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome.

Menurut Siswoyo Haryono (2018), dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, maka organisasi tersebut wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan juga efisien karena kinerja organisasi adalah merupakan akumulasi dari kinerja individu dan kelompok. Pada hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas mengelola seluruh kegiatan SDM dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa manajemen kinerja tidak hanya bisa bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga sangat bermanfaat bagi pimpinan / atasan serta individu.

### III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005).

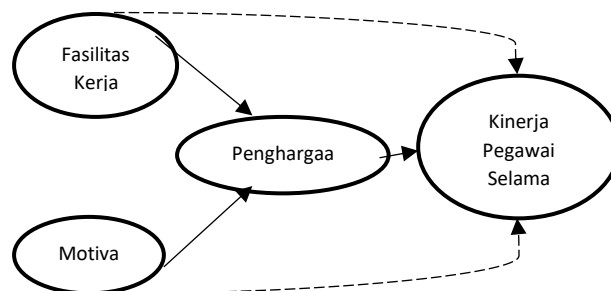
Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan juga karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012). Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Politeknik Pelayaran Sorong. Jumlah populasi pada Politeknik Pelayaran Sorong Sebanyak 129 Orang. Menurut Arikunto (2013) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan dilakukan penelitian. Berdasarkan pendapat dari Arikunto (2013) bisa dijelaskan bahwa: jika populasinya kurang dari 100, maka alangkah lebih baiknya jika semua populasinya dijadikan sampel, sedangkan jika populasinya memiliki lebih dari 100 sampel maka sampelnya bisa minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat ini, maka populasi dari penelitian ini bisa kurang dari 100, sehingga peneliti mendapatkan sampel sebanyak 71 orang pegawai politeknik pelayaran sorong. Proses dalam pengumpulan data dilakukan selama tiga bulan yang dimulai dengan melakukan observasi, wawancara dan juga pemberian kuesioner. Data yang didapatkan dari setiap variabel yang diperoleh dilakukan proses analisis dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 3.3.3.

Tabel 1. Responden Penelitian

No.	Profil responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki – Laki	48	67,6
2	Perempuan	23	32,4
<b>Jenjang Pendidikan</b>			
1	SMA	12	16,9
2	Sarjana	53	74,6
3	Magister	6	8,5
<b>Umur</b>			
1	20 – 25 Tahun	12	16,9
2	26 – 30 Tahun	22	31
3	31 – 35 Tahun	17	23,9
4	36 – 40 Tahun	11	15,5
5	41 – 45 Tahun	7	9,9

6	46 – 50 Tahun	1	1,4 %
7	51 – 55 Tahun	1	1,4 %

Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. 3 variabel bebas tersebut adalah : Motivasi Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Penghargaan (X3). Sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja. Variabel motivasi kerja (X1) terdiri dari tiga indikator yakni *Match*, *Return*, dan *Expectation* (Noor Sembiring, 2011). Variabel bebas yang berikutnya adalah Fasilitas Kerja (X2) terdiri dari lima point yakni : Mesin dan Peralatan kerja, Prasarana, Perlengkapan Kantor, Ruang kesehatan, dan Bangunan kantor (Sofyan, 2004). Untuk variabel penghargaan (X3) terdapat lima indikator penting, yakni : Hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan, Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan, Karakteristik/bentuk penghargaan, Tingkat keadilan penghargaan,



dan Jarak waktu penghargaan diberikan (Sedarmayanti, 2017).

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dalam pengumpulan data untuk penulisan penelitian ini, adalah disesuaikan dengan situasi dan kondisi dilapangan dari penelitian yakni dengan menggunakan beberapa cara : 1) Studi Lapangan, 2) Studi Pustaka.

Untuk mempermudah serta memperoleh data yang diinginkan, maka dilakukan pengukuran dengan skala likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden. Menurut Sugiyono, (2004) ”Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Menurut G. David Garson (2016), Analisis Partial least squares (PLS) adalah merupakan salah satu alternatif yang digunakan untuk regresi OLS, korelasi kanonik, atau structural *equation modeling* (SEM) berbasis kovarians dari sistem variabel independen dan respons. Dalam penelitian ini untuk pengolahan data menggunakan software Smart PLS.

#### IV. HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan model teoritis yang digambarkan pada Model konseptual penelitian ini,

##### 1. Evaluasi Outer Model

Uji *discriminant validity* dengan menggunakan nilai dari *cross loading* merupakan suatu indikator yang harus dinyatakan dengan memenuhi *discriminant validity* yang dimana apabila terdapat nilai *cross loading* dengan memiliki nilai indikator pada variabelnya adalah mempunyai nilai yang terbesar dibandingkan dari variabel lainnya.

Menurut Sobur Setiawan (2020), hasil dari uji Cronbach Alpha dapat bisa menggambarkan nilai dari convergent validity. Yang dimana jika nilai dari Cronbach Alpha > 0,80 memiliki skala baik, sedangkan jika > 0,70 memiliki skala yang dapat

diterima, dan bilamana >0,60 bisa digolongkan termasuk dalam berskala estimasi rendah.

Menurut Nunally dan Bersttein (1994), Sebuah konstruk dinyatakan reliable apabila terpenuhi nilai *cronbach Alpha* paling minimum 0.60. Sedangkan untuk nilai dari sebaran nilai *composite reability* di atas 0.60 (Henseler et al, 2009). Dan nilai dari AVE harus memiliki sebaran minimal 0.50 untuk nantinya dapat dipergunakan untuk mengukur validitas konstruk (Sudjana Budhi, 2016).

Tabel 2. Hasil dari *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fasilitas Kerja_	0.884	0.893	0.912	0.635
Kinerja	0.925	0.932	0.938	0.655
Motivasi Kerja	0.816	0.820	0.868	0.527
Penghargaan	0.889	0.896	0.913	0.601

	Fasilitas Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja	Penghargaan
Fasilitas Kerja	0.797			
Kinerja	0.688	0.809		
Motivasi Kerja	0.654	0.56	0.726	
Penghargaan	0.676	0.71	0.514	0.775

Dari tabel 2. dapat terlihat bahwa nilai *Fornell-Larker Criterion Correlation* Fasilitas kerja sebesar 0,797 mempunyai nilai lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk kinerja, motivasi kerja dan penghargaan. Penghargaan 0,775 mempunyai nilai lebih tinggi daripada korelasi konstruk kinerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja. Motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,726 lebih tinggi dari pada kinerja dan fasilitas kerja. Kinerja mempunyai nilai 0,809 lebih tinggi dari fasilitas kerja, penghargaan dan motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi itu memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diatas, berikut ini merupakan hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan juga melihat nilai *P-Values*. Hipotesis dalam penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05, dan jika T value > 1,96. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*.

Tabel 3. Bootstrapping PLS SEM *Direct Effects*

	Original Sample (o)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
Fasilitas kerja -> kinerja	0,306	0.302	0.137	2.234	0.026
Fasilitas kerja -> Penghargaan	0.594	0.57	0.163	3.65	0
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.137	0.141	0.111	1.235	0.217
Motivasi Kerja -> Penghargaan	0.126	0.161	0.169	0.743	0.458
Penghargaan -> Kinerja	0.432	0.433	0.111	3.879	0

Berdasarkan *P-Values* dan uji Hipotesis pada tabel 3, dapat dilihat bahwa dari lima hipotesis dalam penelitian ini ada tiga hipotesis yang bisa diterima dikarenakan adanya hubungan antara variabel memiliki nilai *P-values* <0,05 dan juga nilai T Statistik >1,96 sehingga bisa dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel. Sedangkan pada hasil ini juga terdapat dua hipotesis yang ditolak yakni variabel motivasi kerja terhadap kinerja dan variabel motivasi kerja terhadap penghargaan nilai *P-Values* >0,05 dan T Statistik <1,96 sehingga dapat dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- a. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja. Semakin baik fasilitas kerja maka kinerja kerja dari pegawai akan meningkatkan semangat dari pegawai bekerja selama masa pandemi.
- b. Fasilitas kerja yang diberikan kepada pekerja dapat memberikan pengaruh positif untuk pekerja bisa bekerja lebih aktif untuk bisa mendapatkan Penghargaan dari kantor. Artinya fasilitas kerja yang didapatkan oleh pegawai bisa menjadi pemicu bagi karyawan untuk berlomba dalam mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh kantor selama masa kerja pandemi.
- c. Motivasi kerja tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Bisa disimpulkan bahwa pemberian Motivasi kerja tidak dapat meningkatkan Kinerja dari pegawai dalam bekerja selama masa pandemi. Hasil dari penelitian ini bisa juga diakibatkan Jenjang pendidikan, Umur, Jenis kelamin, serta waktu penelitian (masa pandemi covid 19) dan Lama bekerja pada Politeknik Pelayaran Sorong .
- d. Motivasi kerja yang diberikan oleh kantor tidak berpengaruh bagi karyawan untuk mendapatkan Penghargaan. Motivasi kerja yang dilakukan oleh kantor selama masa pandemi tidak bisa mempengaruhi karyawan untuk berlomba mendapatkan penghargaan.
- e. Penghargaan yang diterima oleh pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Dengan diberikan penghargaan terhadap pegawai yang bekerja selama pandemi bisa meningkatkan kinerja dalam bekerja.

### Saran

Dalam penelitian ini variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan penghargaan maka alangkah baiknya bisa meningkatkan berbagai teknik dalam memberikan motivasi kepada pegawai yang bekerja Selama masa pandemi yaitu baik bisa berupa pelatihan dan pendidikan yang dibutuhkan oleh pegawai atau berbagai hal yang bisa memacu motivasi pegawai. Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan mengenai kegiatan yang dapat memotivasi pegawai, bisa disebarkan angket kepada pegawai mengenai kegiatan motivasi apa yang dapat sesuai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anggreany, H. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, : Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1, Desember, 2020, e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177 , 81-91.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang

- di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Dingel, J., and B. Neiman. 2020. How Many Jobs Can be Done at Home? BFI White Paper, Becker Friedman Institute.
- Dwi R. M. M. , Setiawati, B. , Elfiansya, H. 2020. Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index> Volume 1, Nomor 1, Agustus 2020. 14-29.
- Garson,. & G. David. 2016. *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Asheboro: Statistical Publishing Associates.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Haryono, S. 2018. *Manajemen kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Luxima Metro Media
- Helmy BJ, Santoso WA, Hariyanto DW. 2019. Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Virus Covid 19. *J Chem Inf Model*. Published online 2019.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 5. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Munawirsyah, I. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 06, Nomor 01, 2017, 44-51.
- Muzzaki A, Djaelani AK, Abs MK. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *J Ris Manaj Prodi Manaj Fak*.
- Ningrum H. F. 2018. Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu manajemen & bisnis*, Vol 9, No. 1. 2018, 35-43.
- Novitasari, D., Asbari, M. Sutardi, D, dan GazalI. Silitonga N. 2020. Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 15 Nomor 2 Juli –Desember 2020. 22-37.
- Nurul Jihan Pratiwi, (22 April 2019), Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. <http://eprints.unm.ac.id/13098/>
- Ratriani, R Pradita. (16 Maret 2020). Jokowi Instruksikan Bekerja dari Rumah, Ini Arti Work From Home.Kompas.comdengan judul "Jokowi Instruksikan Bekerja dari Rumah, Ini Arti Work From Home",<https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/16/195035165/jokowi-instruksikan-bekerja-dari-rumah-ini-arti-work-from-home?page=2>
- Rumbiati. 2016. Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Volume 7 No.01 Juli 2016, Hal 30 – 41.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Sobur, S. 2020. Analisa Parsial Model Persamaan Struktural Dengan Software SMART-PLS Versi 33 Edisi 1. Jakarta : Academia.
- Sundari, Sri (2019). Manajemen Kinerja. Bogor: Universitas Pertahanan.
- Suprpti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. 2020. The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance . *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Vinay Chaitanya Ganta. 2014. Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance, *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, www.ijetmas.com November 2014, Volume 2 Issue 6, ISSN 2349-4476.
- Wang B, Liu Y, Qian J, Parker SK. 2020. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. In: *Applied Psychology*. ; 2020. 16-59
- Widhiastana N. D., Wardana, M. I Gde A. S. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.1 ISSN : 2337-3067, 223-250.



**ANALISA NILAI PERUSAHAAN INDUSTRI ROKOK DI BURSA EFEK  
INDONESIA**

**Heryanto<sup>1\*</sup>, Syukrial<sup>2</sup>**  
**<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, STIE “KBP”, Padang, Indonesia**  
**[heryantophd1@yahoo.com](mailto:heryantophd1@yahoo.com)<sup>1\*</sup>, [syukrialb@gmail.com](mailto:syukrialb@gmail.com)<sup>2</sup>**

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh profitabilitas, kebijakan hutang, kepemilikan manajerial dan kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan secara empiris pada industri sub sektor industri rokok yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profitabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Kebijakan hutang berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan. Kepemilikan manajerial berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai dan kebijakan dividen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Secara simultan profitabilitas, kebijakan hutang, kepemilikan manajerial dan kebijakan dividen berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini menjadi rujukan bagi pelaku industri rokok dalam meningkatkan nilai perusahaan di Indonesia.

**Kata Kunci: Profitabilitas, Kebijakan Hutang, Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Dividen, Nilai Perusahaan**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to test the effect of profitability, debt policy, managerial ownership and dividend policy on the firm value empirically of the cigarette industry sub-sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange. This research is a quantitative study. The sampling technique used is purposive sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research results show that the profitability variable does not have a significant effect on firm value. Debt policy has a significant negative effect on firm value. Managerial ownership has a significant negative effect on value and dividend policy has no significant effect on firm value. Simultaneously, profitability, debt policy, managerial ownership and dividend policy simultaneously have a significant positive effect on firm value. The results of this study become a reference for cigarette industry players in increasing company value in Indonesia.*

**Keywords: Profitability, Debt Policy, Managerial Ownership, Dividend Policy, Firm Value**

## I. PENDAHULUAN

Ketika sebuah perusahaan didirikan, para pimpinan dan manajer perusahaan sudah menetapkan maksud dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Secara umum tujuan pendirian perusahaan adalah untuk meningkatkan kekayaan atau mencari laba. Menurut ahli keuangan bahwa perusahaan yang telah go public memiliki tujuan tidak jauh berbeda satu sama lainnya. Artinya semua tujuan perusahaan didirikan adalah sama. Namun cara untuk mencapai tujuannya yang berbeda. Berikut ini beberapa tujuan perusahaan antara lain: (1) memaksimalkan nilai perusahaan, (2) memaksimalkan laba, (3) menciptakan kesejahteraan stakeholder, dan (4) menciptakan citra perusahaan. semua tujuan ini lebih banyak dibebankan kepada manajer keuangan dengan dibantu oleh manajer lainnya.

Menurut Harmono (2017:1) tujuan manajemen keuangan perusahaan adalah memaksimalkan kekayaan para pemegang saham, yang berarti meningkatkan nilai perusahaan yang merupakan ukuran nilai objektif oleh publik dan orientasi pada kelangsungan hidup perusahaan. Nilai kekayaan tersebut dapat ditinjau dari perkembangan harga saham (common stock) perusahaan di pasar saham. Nilai saham dapat menggambarkan investasi keuangan perusahaan dan kebijakan dividen.

Suatu perusahaan untuk dapat melangsungkan aktivitas operasinya, haruslah berada dalam keadaan yang menguntungkan. Tanpa adanya keuntungan akan sulit bagi perusahaan untuk menarik modal dari luar. Perusahaan yang memiliki tingkat profitabilitas yang tinggi akan diminati sahamnya oleh investor. Sehingga, dengan demikian profitabilitas dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

Dalam penelitian oleh Miftamala dan Nirawati (2018) didapatkan hasil bahwa secara simultan variabel Debt to Equity Ratio, Dividen Pay out Ratio, dan Earning Per Share berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Ini menggambarkan bahwa Kebijakan hutang, kebijakan deviden dan rasio keuangan sebagai laba per saham memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Kebijakan hutang yang diukur dengan DER yang berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan PBV. Hal ini menjelaskan bahwa dimana tinggi rendahnya hutang akan memengaruhi keputusan pemegang saham dalam meningkatkan nilai perusahaan.

Yunita (2015) dalam penelitiannya yang juga berkaitan dengan perusahaan kelompok saham LQ 45 menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa likuiditas dan kebijakan dividen tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Rasio kebijakan hutang dan profitabilitas berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Ini menggambarkan bahwa rasio keuangan yang mengukur kemampuan perusahaan dalam melunasi kewajiban lancannya tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan begitu juga dengan kebijakan perusahaan dalam pengelolaan deviden yang diukur dengan rasio DPR tidak menjadi patokan bagi investor dalam berinvestasi dalam perusahaan rokok yang nantinya akan meningkatkan nilai perusahaan.

Begitu juga dalam penelitian oleh Suastini dkk (2016) yang melakukan penelitian terhadap perusahaan manufaktur tahun 2016 diketahui bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan, pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan dan struktur modal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. Kepemilikan manajerial yang menggambarkan porsi dan jumlah kepemilikan saham perusahaan yang dimiliki pihak manajerial tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan namun pertumbuhan perusahaan serta struktur modal yang ada memberikan pengaruh yang positif terhadap nilai perusahaan manufaktur.

Industri rokok merupakan salah satu industri pengolahan tembakau yang memiliki peran penting di Indonesia sebagai penggerak ekonomi nasional. Dikatakan sebagai penggerak ekonomi nasional karena industri rokok mempunyai dampak yang luas seperti

penyediaan lapangan kerja karena termasuk dalam industri padat karya, mulai dari proses hulu tembakau sampai hilir yaitu rokok membutuhkan banyak tenaga kerja dalam setiap tahapannya.

Terkait hal ini, pemerintah Indonesia berusaha mengembangkan aspek ekonomi industri pengolahan tembakau dengan tetap memperhatikan dampak lain yang ditimbulkan dari efek yang kesehatan oleh rokok itu sendiri. Sebagai suatu hal yang dilematis bagi perekonomian Indonesia sehingga dibaratkan dengan kondisi dua sisi mata pedang. Satu sisi Pemerintah ingin mengurangi konsumsi rokok yang sangat berbahaya bagi kesehatan. Namun disisi lain, industri rokok sendiri termasuk industri yang menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia (6,1 juta orang), Kementerian Keuangan mencatat realisasi penerimaan cukai hasil tembakau atau rokok pada tahun 2019 mencapai 175 Triliun meningkat dibandingkan tahun sebelumnya yakni sebesar 148,2 Triliun (Mouliza, Acida, 2021). Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan-perusahaan rokok di Indonesia memberikan dampak positif disisi perekonomian Pemasalahan penelitian adalah bagaimana pengaruh profitabilitas, kebijakan hutang, kepemilikan manajerial dan kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan manufaktur sub sektor industri rokok yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2016-2019?. Tujuan penelitian adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh profitabilitas, kebijakan hutang, kepemilikan manajerial dan kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan rokok.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Nilai Perusahaan

Menurut Harmono (2009:233), “nilai Perusahaan adalah kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan dan penawaran pasar modal yang merefleksikan penilaian masyarakat terhadap kinerja perusahaan.” Nilai perusahaan sangat penting dalam mengukur kinerja perusahaan yang dapat mempengaruhi persepsi para calon investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Nilai perusahaan dapat dikatakan sebagai kinerja dari satu perusahaan yang digambarkan oleh harga saham yang dibentuk oleh penawaran dan permintaan di pasar modal (Harmono, 2017:50).

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan

Menurut Brigham dan Houston (2015) nilai perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

#### a. Rasio likuiditas

Aset likuid merupakan aset yang diperdagangkan di pasar aktif sehingga dapat dikonversi dengan cepat menjadi kas pada harga pasar yang berlaku. Rasio likuiditas menunjukkan hubungan antara kas dengan aset lancar perusahaan lainnya dengan kewajiban lancarnya. Perusahaan dapat dikatakan likuid apabila perusahaan mampu melunasi utangnya ketika utang tersebut telah jatuh tempo. Semakin perusahaan likuid maka perusahaan tersebut mampu membayar kewajibannya sehingga investor tertarik untuk membeli saham dan harga saham akan bergerak naik. Dengan demikian nilai perusahaan akan meningkat.

#### b. Rasio manajemen aset

Rasio manajemen aset mengukur seberapa efektif perusahaan mengelola asetnya. Rasio ini menggambarkan jumlah aset terlihat wajar, terlalu tinggi, atau terlalu rendah jika dilihat dari sisi penjualan. Jika perusahaan memiliki terlalu banyak aset maka biaya modalnya terlalu tinggi dan labanya akan tertekan. Di lain pihak jika aset terlalu rendah maka penjualan yang menguntungkan akan hilang.

c. Rasio manajemen utang (*leverage*)

Rasio *leverage* mengukur sejauh mana perusahaan mendanai usahanya dengan membandingkan antara dana sendiri yang telah disetorkan dengan jumlah pinjaman kepada kreditur. Perusahaan dengan rasio *leverage* yang rendah memiliki risiko kecil apabila kondisi perekonomian menurun, tetapi sebaliknya apabila kondisi perekonomian sedang naik perusahaan akan kehilangan kesempatan untuk memperoleh keuntungan yang relative besar. Keputusan dengan penggunaan *leverage* harus dipertimbangkan dengan saksama antara kemungkinan risiko dengan tingkat keuntungan yang akan diperoleh.

d. Rasio profitabilitas

Rasio Profitabilitas menurut adalah kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva, maupun modal sendiri. Dengan demikian bagi investor jangka panjang akan sangat berkepentingan dengan analisis profitabilitas ini.

Rasio profitabilitas menurut Fahmi (2013) “yaitu untuk menunjukkan keberhasilan perusahaan didalam menghasilkan keuntungan. Rasio ini mengukur kemampuan para eksekutif perusahaan dalam menciptakan tingkat keuntungan baik dalam bentuk laba perusahaan maupun nilai ekonomis atas penjualan, aset bersih perusahaan maupun modal sendiri. Rasio ini lebih diminati oleh para pemegang saham dan manajemen perusahaan sebagai salah satu alat keputusan investasi. Apakah investasi bisnis ini akan dikembangkan, dipertahankan dan sebagainya.

**Mengukur Nilai Perusahaan**

Menurut Harmono (2017:114) indikator untuk mengukur nilai perusahaan dapat dilakukan dengan menggunakan:

a. PER (*Price Earning Ratio*) adalah harga per lembar saham, indikator ini secara praktis telah diaplikasikan dalam laporan keuangan laba rugi bagian akhir dan menjadi bentuk standar pelaporan keuangan bagi perusahaan publik di Indonesia. Rasio ini menunjukkan seberapa besar investor menilai harga saham terhadap kelipatan *earnings*.

$$PER = \frac{\text{Harga pasar saham}}{\text{Laba per lembar saham}} \dots\dots\dots(1)$$

b. EPS (*Earning Per Share*) atau pendapatan per lembar saham adalah bentuk pemberian keuntungan yang diberikan kepada para pemegang saham dari setiap lembar saham yang dimiliki.

$$EPS = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Jumlah Saham yang Beredar}} \dots\dots\dots(2)$$

c. PBV (*Price Book Value*) merupakan salah satu variabel yang dipertimbangkan seorang investor dalam menentukan saham mana yang akan dibeli. Nilai perusahaan dapat memberikan keuntungan pemegang saham secara maksimum apabila harga saham perusahaan meningkat. Semakin tinggi harga saham, maka semakin tinggi kekayaan pemegang saham.

Rasio ini memberikan indikasi pandangan investor atas perusahaan. Perusahaan akan dipandang baik oleh investor apabila perusahaan dengan laba dan arus kas yang aman dan terus mengalami pertumbuhan. Nilai pasar/nilai buku diperoleh melalui perbandingan antara harga pasar per lembar saham dengan nilai buku per lembar saham.

$$PBV = \frac{\text{Harga per lembar saham}}{\text{Nilai buku per lembar saham}} \times 100\% \dots\dots\dots(3)$$

Semakin besar rasio PBV semakin tinggi perusahaan dinilai oleh para pemodal relatif dibandingkan dengan dana yang telah ditanamkan di perusahaan.

- d. Analisis Tobin's Q juga dikenal dengan rasio Tobin's Q. Menurut Ross et al., 2015 rasio Tobin's Q hampir sama seperti rasio *Market-to-Book Ratio* (MBV). Rasio ini digunakan karena dinilai lebih teliti dan dapat memberikan informasi yang baik. Rasio Tobin's Q memasukkan aset lancar sebagai indikator karena perusahaan bukan saja berfokus pada investor melainkan juga kepada pihak kreditur hal ini dikarenakan sumber pendanaan operasional berasal dari modal dan pinjaman pihak kreditur. Indikator mengukur nilai perusahaan pada penelitian ini adalah Rasio Tobin's Q sebagai berikut:

$$Tobin's Q = \frac{EMV+(D)-CA}{TA} \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan :

EMV (*Equity Market Value*) : P (*Closing Price*) x Q*shares* (Jumlah saham yang beredar)

D ( *Debt* ) : Nilai buku dari total hutang

CA : *Current Assets*

TA : *Total Assets*

## 2. Profitabilitas

Menurut Kasmir (2016:196) “rasio profitabilitas yakni rasio yang menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan.” Rasio ini dapat juga memberikan ukuran tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya laba yang dihasilkan dari penjualan dan pendapatan investasi. Inti dari penggunaan rasio ini adalah untuk menunjukkan efisiensi perusahaan. Laba juga sering dibandingkan dengan kondisi keuangan lainnya, seperti penjualan, aktiva, dan ekuitas. Rasio profitabilitas yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

Menurut Kasmir (2016:201), profitabilitas terdiri dari:

- 1) *Return on Assets* (ROA)

ROA digunakan untuk menunjukkan kemampuan perusahaan menghasilkan laba dengan menggunakan total aset yang dimiliki. *Return On Asset* (ROA) merupakan rasio yang terpenting di antara rasio profitabilitas yang ada. *Return On Asset* (ROA) atau yang sering disebut juga *Return On Investment* (ROI) diperoleh dengan cara membandingkan laba bersih setelah pajak terhadap total aktiva

Secara matematis ROA dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Debt To Equity Ratio = \frac{Total Kewajiban}{Total Ekuitas} \dots\dots\dots(5)$$

- 2) *Net Profit Margin* (NPM)

Menurut Brigham dan Houston (2015) *Net Profit Margin* adalah mengukur besarnya laba bersih perusahaan dibandingkan dengan penjualannya. NPM sebagai rasio antara laba bersih yaitu penjualan sesudah dikurangi dengan seluruh *expense* termasuk pajak dibandingkan dengan penjualan. Semakin tinggi NPM, semakin baik operasi suatu perusahaan. Secara matematis *Net Profit Margin* dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Net Profit Margin = \frac{Laba Bersih Setelah Pajak}{Total Penjualan} \dots\dots(6)$$

## 3. Kebijakan Hutang

Kebijakan hutang perusahaan merupakan kebijakan yang diambil oleh pihak manajemen dalam rangka memperoleh sumber pendanaa dari pihak ketiga untuk

membayai aktivitas operasional perusahaan. Menurut Harmono (2017) keputusan pendanaan oleh manajemen akan berpengaruh pada penelitian perusahaan yang terfleksikan pada harga saham. Oleh karena itu, salah satu tugas manajemen keuangan adalah menentukan kebijakan pendanaan yang dapat memaksimalkan harga saham yang merupakan cerminan dari suatu nilai perusahaan.

Menurut Sartono (2015) ada beberapa jenis rasio *leverage* yang digunakan yaitu :

1) *Debt to Asset Ratio*

“Debt ratio merupakan utang yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aktiva. Dengan kata lain, seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai oleh utang atau seberapa besar utang perusahaan berpengaruh terhadap pengelolaan aktiva”. Rumus untuk mencari *Debt to asset ratio* sebagai berikut :

$$\text{Debt to asset ratio} = \frac{\text{Total Liabilities}}{\text{Total Assets}} \dots\dots(7)$$

2) *Debt to Equity Ratio*

“*Debt to Equity Ratio* merupakan rasio yang digunakan untuk menilai utang dengan ekuitas. Rasio ini dicari dengan cara membandingkan antara seluruh ekuitas. Rasio ini berguna untuk mengetahui jumlah dana yang disediakan pemegang saham (kreditor) dengan pemilik perusahaan. Dengan kata lain, rasio ini berfungsi untuk mengetahui setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan jaminan utang”. Rumus untuk mencari *Debt to equity ratio* sebagai berikut :

$$\text{Debt to equity ratio} = \frac{\text{Total Liabilities}}{\text{Total Shareholders' Equity}} \dots(8)$$

3) *Long term Debt to Equity Ratio (LTDtER)*

“LTDtER merupakan rasio antara utang jangka panjang dengan modal sendiri. Tujuannya adalah untuk mengukur berapa bagian dari setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan jaminan utang jangka panjang dengan cara membandingkan antara utang jangka panjang dengan modal sendiri yang disediakan oleh perusahaan”.

Rumus untuk mencari *long term debt to equity ratio* sebagai berikut :

$$\text{LTDtER} = \frac{\text{Long Term Debt}}{\text{Equity}} \dots\dots\dots(9)$$

4) *Time Interest Earned Ratio*

*Times Interest Earned Ratio (TIE)* adalah sebagai berikut : “*Times Interest Earned Ratio (TIE)* merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan untuk membayar utang dengan laba sebelum bunga pajak. Secara implisit rasio ini menghitung besaran laba sebelum bunga dan pajak yang tersedia untuk menutup beban tetap bunga”.

Rumus untuk mencari *Times Interest Earned* sebagai berikut:

$$\text{Times Interest Earned} = \frac{\text{Earning Before Interest and Tax (EBIT)}}{\text{Interest Expense}} \dots\dots(10)$$

5) *Fixed Charge Coverage*

*Fixed charge coverage ratio*, mengukur berapa besar kemampuan perusahaan untuk menutup beban tetapnya termasuk pembayaran dividen saham preferen, bunga, angsuran pinjaman, dan, sewa. Karena tidak jarang perusahaan menyewa aktivasnya dari perusahaan lising dan harus membayar angsuran tertentu.

Rumus untuk mencari *Fixed Charge Coverage* sebagai berikut :

$$\text{Fixed Charge Coverage} = \frac{\text{EBIT} + \text{Bunga} + \text{Pembayaran Sewa}}{\text{Bunga} + \text{Pembayaran Sewa}}$$

#### 4. Kepemilikan Manajerial

Kepemilikan manajerial merupakan persentase saham yang dimiliki oleh manajer dan direktur perusahaan pada akhir tahun untuk masing-masing periode pengamatan (Nadirisyah & Muharram, 2015). Kepemilikan manajerial memiliki hubungan yang negatif terhadap manajemen laba, dan dengan demikian akan menjadikan kualitas pelaporan keuangan lebih tinggi dan tentunya dengan kualitas laba yang lebih tinggi (Alzoubi, 2016). Jadi dengan semakin tinggi kepemilikan manajemen perilaku negatif praktik manajemen laba akan semakin menurun.

Pengukuran kepemilikan manajerial dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$Kep_{Mnj} = \frac{\text{Jumlah Saham Manajerial}}{\text{Total Saham Beredar}} \times 100\%$$

#### 5. Kebijakan Divide

Menurut Sartono (2015) kebijakan deviden adalah keputusan apakah laba yang diperoleh perusahaan akan dibagikan kepada pemegang saham sebagai deviden atau akan ditahan dalam bentuk laba ditahan guna pembiayaan investasi dimasa datang.

Deviden adalah bagian laba usaha yang diperoleh perusahaan kepada pemegang sahamnya sebagai imbalan atas kesediaan mereka menanamkan hartanya dalam perusahaan (Azhar dkk, 2018). Perusahaan yang mampu memberikan deviden tinggi akan mendapat kepercayaan dari investor. Deviden tinggi membuat investor tertarik, sehingga akan terjadi peningkatan terhadap permintaan saham. Tingginya permintaan saham membuat para investor menghargai nilai saham lebih besar dari yang tertera pada neraca perusahaan, sehingga nilai perusahaan juga akan tinggi (Azhar, dkk, 2018).

Dividend Payout Ratio (DPR) dihitung dengan :

$$\text{Dividend Payout Ratio} = \frac{\text{Dividend Per Share}}{\text{Earnings Per Share}}$$

### III. METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah perusahaan sektor industri barang konsumsi, sub sektor industri rokok yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar pada BEI 2016 – 2019. Sampel penelitian adalah perusahaan sektor industri barang konsumsi, sub sektor industri rokok yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2019. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data sekunder yang berupa data publikasi yakni annual report yang dikeluarkan perusahaan serta berupa laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar dalam IDX Statistic dan Indonesian Capital Market Directory Bursa Efek Indonesia ditahun 2016-2019. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Normalitas

Pada tabel 1 terlampir Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) sebesar 0,951 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menyebabkan hipotesis nol diterima yang mempunyai arti bahwa data berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Melihat hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 terlampir terlihat bahwa nilai VIF variabel independen yaitu Profitabilitas, Kebijakan Hutang, Kepemilikan Manajerial dan Kebijakan Deviden di bawah nilai 10. Nilai Tolerance variable - variabel diatas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel

independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam tabel 3 terlampir dapat dibaca bahwa gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variable bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ( $\text{sig.} > \alpha$ ), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ . Berdasarkan output di atas diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena Sig. variabel dependen terhadap absolut residual  $> 0,05$ .

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh profitabilitas, kebijakan hutang, kepemilikan manajerial dan kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan tabel 3 terlampir dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$PBV = 10.725 + 0,167ROE - 0,124 DER - 0,130 KM - 0,25 DPR$$

Keterangan:

- PBV = Nilai Perusahaan
- ROE = Profitabilitas
- DER = Kebijakan Hutang
- KM = Kepemilikan Manajerial
- DPR = Kebijakan Dividen
- e = Error estimates

Bila dilihat dari persamaan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta ( $\alpha$ ) merupakan variabel nilai perusahaan disebabkan faktor – faktor lain terhadap PBV adalah sebesar 10.725 satuan berarti apabila nilai ROE, DER, KM dan DPR bernilai nol maka nilai perusahaan bertambah menjadi 10.725 satuan.
- 2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) yaitu ROE bernilai sebesar 0,167 hal ini menunjukkan variable ROE berbanding lurus terhadap nilai perusahaan dimana setiap kenaikan sebesar satu satuan ROE akan menaikkan nilai perusahaan sebesar 0,167 dan begitu juga sebaliknya ketika terjadi penurunan satu satuan ROE maka terjadi pula penurunan nilai perusahaan sebesar 0,167 dengan asumsi variabel-variabel penelitian lainnya adalah tetap.
- 3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) yaitu variabel kebijakan hutang (DER) adalah sebesar - 0,124 ini menunjukkan variabel DER berbanding terbalik terhadap nilai perusahaan ketika setiap kenaikan satu satuan DER akan menurunkan satu satuan nilai perusahaan sebesar -0,124 dengan asumsi variabel-variabel penelitian lainnya adalah tetap.
- 4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) yang merupakan variabel kepemilikan manajerial (KM) adalah sebesar 0,130 menunjukkan variable KM berbanding terbalik terhadap nilai perusahaan dimana setiap kenaikan satu satuan KM sebesar 0,130 akan menurunkan satu satuan nilai perusahaan sebesar 0,130 dengan asumsi variabel-variabel penelitian lainnya adalah tetap.
- 5) Koefisien regresi ( $\beta_4$ ) merupakan variabel kebijakan deviden (DPR) adalah sebesar -0,025 menunjukkan variabel DPR berbanding terbalik terhadap nilai perusahaan dimana setiap kenaikan satu satuan sebesar 0,025 akan menurunkan satu satuan nilai perusahaan sebesar 0,025 dengan asumsi variabel-variabel penelitian lainnya adalah tetap.



## b. Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian yaitu Profitabilitas, Kebijakan Hutang, Kepemilikan Manajerial dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 4 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut

### 1) Hipotesis 1

Nilai *Unstandardized Beta Coefficients* profitabilitas sebesar 0,167 dengan signifikansi 0,106. Nilai Signifikansi profitabilitas yang lebih besar dari signifikansi yang diharapkan (0,05) menunjukkan bahwa variabel profitabilitas tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok di BEI periode 2016-2019, sehingga hipotesis pertama yang diajukan ditolak.

### 2) Hipotesis 2

Nilai *Unstandardized Beta Coefficients* Kebijakan hutang sebesar -0,124 dengan nilai signifikansi kebijakan hutang 0,027 yang lebih kecil dari signifikansi yang diharapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebijakan hutang berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok di BEI periode 2016-2019, sehingga hipotesis pertama yang diajukan juga dapat diterima.

### 3) Hipotesis 3

Nilai *Unstandardized Beta Coefficients* kepemilikan manajerial sebesar -0,130 dengan signifikansi 0,024. Nilai Signifikansi kepemilikan saham manajerial yang lebih kecil dari signifikansi yang diharapkan (0,05) menunjukkan bahwa variabel kebijakan manajerial berpengaruh negatif terhadap terhadap nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok di BEI periode 2016-2019, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

### 4) Hipotesis 4

Nilai *Unstandardized Beta Coefficients* Kebijakan Dividen (DPR) sebesar -0,025 dengan signifikansi 0,634. Nilai Signifikansi kepemilikan saham manajerial yang lebih besar dari signifikansi yang diharapkan (0,05) menunjukkan bahwa variabel kebijakan dividen tidak berpengaruh terhadap terhadap nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok di BEI periode 2016-2019, sehingga hipotesis keempat yang diajukan ditolak.

## c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F adalah dengan menguji pengaruh profitabilitas, kebijakan hutang, kepemilikan manajerial dan kebijakan dividen secara simultan terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan hasil tabel 5 terlampir diperoleh signifikansi simultan bernilai 0,001. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa profitabilitas, kebijakan hutang, kepemilikan manajerial dan kebijakan dividen secara simultan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

## d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel 6 terlampir terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,731 atau sebesar 73,1%, yang mempunyai arti bahwa 73,1% variasi nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh profitabilitas, kebijakan hutang, kepemilikan manajerial dan kebijakan dividen sedangkan sisanya 26,9% dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan

Koefisien regresi variabel profitabilitas (ROE) sebesar 0,167 menunjukkan variabel ROE berbanding lurus terhadap nilai perusahaan dimana setiap kenaikan sebesar satu satuan ROE akan menaikkan satu satuan nilai perusahaan sebesar 0,167. Dengan signifikansi sebesar 0,106 lebih besar dari signifikansi yang diharapkan (0,05) menunjukkan bahwa variabel profitabilitas tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok. Hal ini berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Sakti (2013) yang meneliti nilai perusahaan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2007-2011 menyebutkan bahwa profitabilitas sebagai salah satu variabel penelitiannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan.

### 2) Pengaruh kebijakan hutang terhadap nilai perusahaan

Koefisien regresi variabel kebijakan hutang (DER) adalah sebesar -0,124 menunjukkan variabel DER berbanding terbalik terhadap nilai perusahaan dimana setiap kenaikan sebesar satu satuan ROE akan mempengaruhi nilai perusahaan sebesar -0,124 dengan asumsi variabel-variabel penelitian lainnya adalah tetap. Dengan signifikansi sebesar 0,027 berarti lebih kecil dari signifikansi yang diharapkan (0,05) menunjukkan bahwa variabel kebijakan hutang berpengaruh terhadap nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kebijakan hutang berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Dari hasil yang diamati, terlihat bahwa hutang pada beberapa perusahaan dari tahun ke tahun hutangnya semakin meningkat. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa investor tidak lagi melihat hutang sebagai sinyal positif, melainkan sebagai risiko seperti *trade off theory* yang menyebutkan bahwa perusahaan akan menggunakan hutang pada titik tertentu. Hal ini dikarenakan semakin banyak hutang yang dimiliki perusahaan maka kemungkinan gagal bayar semakin tinggi karena dengan berhutang akan menimbulkan beban yang tetap tanpa memperdulikan pendapatan perusahaan. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Miftamala dan Nirawati (2018) yang menyatakan bahwa kebijakan hutang berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan rokok yang terdaftar di BEI 2012-2016. Begitu juga penelitian Anzlina dan Rustam (2013) yang menyebutkan bahwa kebijakan hutang tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan property yang terdaftar di BEI 2006-2008.

### Pengaruh Kepemilikan manajerial terhadap Nilai Perusahaan

Koefisien regresi variabel kepemilikan manajerial (KM) adalah sebesar -0,130 menunjukkan variabel KM berbanding terbalik terhadap nilai perusahaan dimana setiap kenaikan sebesar satu satuan KM akan mempengaruhi nilai perusahaan sebesar -0,130 dengan asumsi variabel-variabel penelitian lainnya adalah tetap. Dengan signifikansi sebesar 0,024 berarti lebih kecil dari signifikansi yang diharapkan (0,05) menunjukkan bahwa variabel kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok

Dengan demikian terlihat bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hal ini juga terlihat dari data penelitian terdapat dua perusahaan yang didalamnya ada kepemilikan manajerial yakni grup WIMM dan GGRM. Sedangkan dua perusahaan lainnya tidak memiliki kepemilikan saham oleh pihak manajerial

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Hapsari (2015) yang meneliti pada perusahaan manufaktur tahun 2010-2013 bahwa kepemilikan saham manajerial tidak berpengaruh terhadap nilai

perusahaan.

3) Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan

Koefisien regresi variabel kebijakan deviden (DPR) adalah sebesar  $-0,025$  menunjukkan variabel DPR berbanding terbalik terhadap nilai perusahaan dimana setiap kenaikan sebesar satu satuan DPR akan menurunkan nilai perusahaan sebesar  $-0,025$ . Dengan signifikansi sebesar  $0,634$  berarti lebih besar dari signifikansi yang diharapkan ( $0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel DPR tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kebijakan dividen tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil ini dapat diamati dari 4 perusahaan yang ada selama empat tahun terlihat hanya dua perusahaan yang hampir empat tahun tidak memberikan deviden kepada para pemegang sahamnya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya dividen yang dibagikan kepada pemegang saham tidak berkaitan dengan tinggi rendahnya nilai perusahaan.

Hasil ini konsisten dengan teori dividen menyatakan nilai perusahaan tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya Dividen Payout Ratio (DPR), melainkan hanya ditentukan oleh kemampuan menghasilkan laba (profitabilitas) dan risiko bisnisnya (Ingrit dkk., 2017).

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Miftamala dan Nirawati (2018) yang menyatakan bahwa kebijakan deviden berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan rokok yang terdaftar di BEI 2012-2016.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tersebut dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Profitabilitas yang diprosikan dengan ROE tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Ini menunjukkan tingkat laba dan keuntungan yang tinggi perusahaan tidak serta merta mendorong tingginya investor berinvestasi. Sehingga profitabilitas tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai perusahaan perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok di BEI periode 2016-2019
- 2) Kebijakan hutang berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan. Variabel ini signifikan sebesar  $0,027$  yang lebih kecil dari signifikansi yang diharapkan ( $0,05$ ). Hal ini menunjukkan hipotesis awal yang diajukan juga dapat diterima sehingga kebijakan hutang dapat digunakan untuk memprediksi nilai perusahaan perusahaan sector industry sub sector industry rokok di BEI periode 2016-2019.
- 3) Kepemilikan manajemen yang diprosikan KM memiliki berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial perusahaan sector industry sub sector industry rokok di Indonesia mampu memaksimalkan utilitasnya sendiri sehingga mampu memberikan keuntungan bagi para pemegang saham. Kepemilikan manajemen yang tinggi mampu meningkatkan mekanisme dalam memaksimalkan nilai perusahaan. Sehingga kepemilikan manajerial dapat digunakan untuk memprediksi nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok di BEI periode 2016-2019.
- 4) Kebijakan dividen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya dividen yang dibagikan kepada pemegang saham tidak berkaitan dengan tinggi rendahnya nilai perusahaan.
- 5) Profitabilitas (ROE), kebijakan hutang (DER), kepemilikan manajerial (KM) dan kebijakan deviden (DPR) secara simultan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa ROE, DER, KM dan DPR layak digunakan untuk memprediksi nilai perusahaan sektor industri sub sektor industri rokok di BEI periode

2016-2019.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alzoubi, E. S. S. (2016). Ownership Structure and Earnings Management: Evidence from Jordan. *International Journal of Accounting & Information Management*, 24(2).
- Azhar, Zulfa Afifatul, Ngatno dan Wijayanto, A. (2018). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kebijakan Deviden Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016)," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 7, no. 4, pp. 137-146.
- Brigham, E. F dan Houston, J. F. (2015). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. diterjemahkan oleh Ali Akbar Yulianto. Edisi Kesebelas. Buku Kesatu. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Semarang: BP Undip.
- Hapsari, A. H. (2015). "Pengaruh Kepemilikan Saham Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kebijakan Hutang, Kebijakan Dividen, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan manufaktur di BEI tahun 2010 – 2013", *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Harmono, (2017). *Manajemen Keuangan Berbasis Balanced (Pendekatan Teori, Kasus, dan Riset Bisnis)*, Jakarta: PT Angkasa Raya.
- Ingrit, Siregar, H., & Syarifuddin, F. (2017). Factors Influencing Dividend Policy on Mining Companies Listed in Indonesia Stock. *International Journal of Administration Science & Organization*.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta: Rajawali
- Miftamala, S.D dan Nirawati, L (2018), Analisa Pengaruh Debt Equity Ratio, Dividend Payout Ratio dan Earning per Share Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Rokok yang Terdaftar Di BEI tahun 2012 – 2016, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur. *Jurnal Bisnis Indonesia*, Volume 9. Nomor 2.
- Mouliza, Acida. (2021). "Efektivitas Penerimaan Cukai Rokok terhadap Penerimaan Negara Cukai rokok di Indonesia". *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Palembang,
- Nadirsyah, & Muharram, F. N. (2015). Struktur Modal, Good Corporate Governance dan Kualitas Laba. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis (JDAB)*, 2(2), 184–198.
- Sartono, Agus. (2015). *Manajemen Keuangan: Teori dan Aplikasi* (Edisi Keempat). BPFE: Yogyakarta.
- Suastini, N. M., Purbawangsa, I. B. A & Rahyuda, H. (2016), Pengaruh Kepemilikan Manajerial dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur di BEI 2010-2013 (Struktur Modal sebagai Variabel Moderasi), *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.1 (2016) : 143-172
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yunita, Ria. (2015). "Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Rentabilitas dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Kelompok Saham LQ 45 di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2013". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

**PENGARUH KINERJA KEUANGAN, UKURAN PERUSAHAAN DAN LEVERAGE  
TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG  
TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2019-2021**

**Agus Suprayogi<sup>1</sup>, Novita Ali<sup>2</sup>, Ridwan Fahrozi<sup>3\*</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>STIE Hidayatullah Depok, Depok, Jawa Barat, Indonesia  
[ridwan@stiehidayatullah.ac.id](mailto:ridwan@stiehidayatullah.ac.id)<sup>3\*</sup>

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja keuangan, ukuran perusahaan dan leverage terhadap harga saham. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode tahun 2019-2021. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling dengan sampel terpilih sebanyak 21 perusahaan. Analisis penelitian yakni uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kinerja keuangan dan leverage berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap harga saham.

**Kata Kunci: Kinerja keuangan, Ukuran Perusahaan, Leverage, Harga Saham**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of financial performance, firm size and leverage on stock prices. This research was conducted on manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2019-2021. The sampling technique was purposive sampling with a selected sample of 21 companies. The research analysis is the classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. The results showed that financial performance and leverage had a significant effect on stock prices. Firm size has no significant effect on stock prices.*

**Keywords: Financial Performance, Company Size, Leverage, Stock Price**

**I. PENDAHULUAN**

Pada saat pandemi covid-19 mulai merebak di tahun 2019, mendorong banyak perusahaan yang memberlakukan karyawannya untuk bekerja dari rumah atau work from home (WFH). Dari berlakunya WFH ini menimbulkan salah satu dampak terhadap jumlah investor di Indonesia. Dimana jumlah investor dari tahun 2018 sampai 2020 mengalami peningkatan. Hal ini mungkin dapat terjadi karena efek WFH, dimana karyawan-karyawan tersebut memiliki waktu lebih untuk melihat dan mempelajari potensi dari keuntungan berinvestasi. Peningkatan jumlah investor tersebut dapat diketahui dari data yang dirilis

Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI). Diketahui bahwa tahun 2018, jumlah investor ada sebanyak 1,61juta investor, lalu meningkat di tahun 2019 menjadi sebanyak 2,48juta investor, yang kemudian di tahun 2020 terjadi peningkatan menjadi sebanyak 3,88juta investor (Tempo, 21 Juni 2021).

Adanya fenomena peningkatan jumlah investor ini menunjukkan semakin meningkatnya kesadaran bahwa berinvestasi saham adalah menguntungkan. Keuntungan yang diperoleh dari investasi adalah memperoleh capital gain dan dividen yang dibagikan oleh perusahaan. Nilai keuntungan yang diperoleh dari saham inilah yang mendorong naiknya jumlah investor. Namun dibalik keuntungan yang diperoleh dari berinvestasi saham, juga terdapat risiko kerugian yang mungkin terjadi. Kerugian yang terjadi dapat berupa penurunan harga saham, sehingga capital gain yang diharapkan berubah menjadi capital loss. Oleh karena itu, dibutuhkan kehati-hatian dan analisis yang mendalam sebelum investor melakukan keputusan berinvestasi. Khususnya investor pemula sangat penting untuk mempelajari apakah harga saham suatu perusahaan sudah mahal atau murah dan juga mempelajari progress perusahaan untuk jangka panjangnya. Analisis harga saham dapat dilakukan dengan menganalisis progress perusahaan. Kinerja keuangan, ukuran perusahaan dan leverage akan mempengaruhi harga saham suatu perusahaan.

Perusahaan yang berkinerja keuangan baik adalah perusahaan yang berhasil mencapai profitabilitas tinggi. Dengan naiknya laba, akan mendorong naiknya harga saham. Nordiana dan Budianto (2017) menemukan bahwa kinerja keuangan yang diprosikan dengan variabel profitabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap harga saham. Namun, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Adipalguna & Suarjaya (2016) dan Pongkorung (2018). Hasil penelitiannya menemukan bahwa kinerja keuangan yang diprosikan dengan profitabilitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap harga saham.

Perusahaan yang memiliki ukuran besar dinilai akan mampu menghasilkan laba yang tinggi. Sehingga investor sangat menghargai saham-saham perusahaan yang berukuran besar. Penelitian Yusna dan Sulistiono (2019) juga menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Akan tetapi, hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Purwanti (2020).

Leverage merupakan rasio yang mengukur seberapa besar perusahaan dibiayai oleh hutang. Semakin besar hutang perusahaan maka semakin besar biaya yang ditanggung perusahaan. Karena itu akan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan menghasilkan laba. Sehingga investor cenderung memilih perusahaan yang hutang perusahaan kecil. Penelitian Lukman & Solihin (2018) juga menemukan bahwa leverage berpengaruh terhadap harga saham.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan dan Leverage terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2019-2021.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

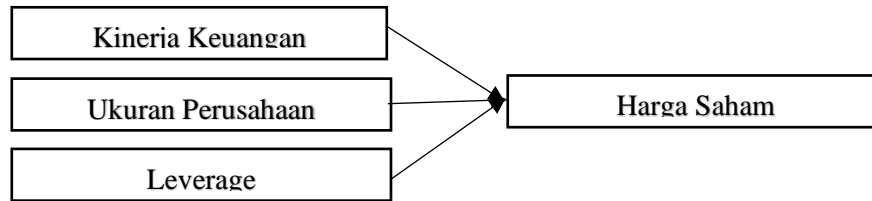
### **1. Kinerja Keuangan**

Kinerja keuangan merupakan pencapaian perusahaan dalam bidang keuangan dalam kurun waktu satu periode. Penelitian ini akan menggunakan ROA (Return on Asset) untuk mengukur kinerja keuangan. Semakin tinggi laba perusahaan semakin bagus kinerja keuangan.

Ukuran Perusahaan. Ukuran perusahaan merupakan skala besarnya perusahaan yang ditentukan oleh beberapa hal antara lain total penjualan dan total aset (Jogiyanto, 2013). Penelitian ini akan menggunakan total aset sebagai dasar pengukuran perusahaan.

Leverage. Leverage merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayai dengan utang (Kasmir, 2014). Penelitian ini akan menggunakan DER (Debt to Equity Ratio) untuk mengukur leverage perusahaan.

Harga Saham. Harga saham merupakan harga yang terbentuk di bursa efek yang ditentukan atas dasar permintaan dan penawaran saham oleh para investor. Penelitian ini akan menggunakan harga saham penutupan akhir periode sebagai dasar pengukuran harga saham.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis :

- H<sub>a1</sub> : Kinerja keuangan berpengaruh signifikan terhadap harga saham
- H<sub>a2</sub> : Ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap harga saham
- H<sub>a3</sub> : Leverage berpengaruh signifikan terhadap harga saham

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis data sekunder. Data sekunder ini berupa laporan keuangan dan laporan tahunan yang diperoleh dari website resmi perusahaan dan [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). Populasi penelitian adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2019-2021. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling sehingga diperoleh 21 perusahaan.

Variabel kinerja keuangan diukur dengan proksi return on asset (ROA), ukuran perusahaan diukur dengan LN total aset, leverage diukur dengan proksi debt to equity ratio (DER) dan harga saham diukur dengan harga saham penutupan. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis yakni uji parsial dan uji koefisien determinasi (Ghozali, 2018).

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini menggunakan Kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni  $0,200 > 0,05$ , sehingga terbukti bahwa data berdistribusi secara normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.61096839
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.068
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dinilai melalui VIF dan nilai Tolerance. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan memiliki nilai VIF antara 1-10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 sehingga terbukti bahwa data tidak ditemukan masalah multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	5.420	1.481		3.660	.001		
ROA	11.864	2.113	.728	5.614	.000	.655	1.527
LN_ASET	.012	.052	.024	.225	.823	.945	1.058
DER	.427	.149	.380	2.872	.006	.627	1.594

a. Dependent Variable: Harga\_Saham

## 3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas menggunakan Uji Glejser. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini menunjukkan memiliki nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga terbukti bahwa data tidak ditemukan masalah heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-.309	.799		-.387	.700
ROA	-.339	1.140	-.047	-.297	.767
LN_ASET	.031	.028	.144	1.088	.281
DER	-.048	.080	-.097	-.595	.554

a. Dependent Variable: absres

## 4. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi menggunakan uji run test. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yakni sebesar 0.132 > 0,05 , sehingga tidak ditemukan masalah autokorelasi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.09242
Cases < Test Value	31
Cases >= Test Value	32
Total Cases	63
Number of Runs	20
Z	-3.174
Asymp. Sig. (2-tailed)	.132

a. Median

## 5. Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan nilai persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,42 + 11,86X_1 + 0,01X_2 + 0,43X_3$$



1. Konstanta sebesar 5,42 yang berarti jika kinerja keuangan, ukuran perusahaan dan leverage dianggap konstan, maka harga saham adalah 5,42
2. Koefisien regresi 11,86, menunjukkan setiap kenaikan profitabilitas akan menaikkan harga saham sebesar 11,86 apabila variabel lain konstan
3. Koefisien regresi 0,01 menunjukkan setiap kenaikan ukuran perusahaan akan menaikkan harga saham sebesar 0,01 apabila variabel lain konstan
4. Koefisien regresi 0,43 menunjukkan setiap kenaikan leverage akan menaikkan harga saham sebesar 0,43 apabila variabel lain konstan,

**6. Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial**

Tabel 5. Uji Parsial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	5.420	1.481		3.660	.001
ROA	11.864	2.113	.728	5.614	.000
LN_ASET	.012	.052	.024	.225	.823
DER	.427	.149	.380	2.872	.006

a. Dependent Variable: Harga\_Saham

Pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen, yakni Harga Saham, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel kinerja keuangan adalah 5,614 dan nilai sig sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan kinerja keuangan berpengaruh signifikan terhadap harga saham adalah diterima.
2. Nilai t hitung untuk variabel ukuran perusahaan adalah 0,225 dan nilai sig 0,823 ( $0,823 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap harga saham adalah ditolak
3. Nilai t hitung untuk variabel leverage adalah 2,872 dan nilai sig 0,006 ( $0,006 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan leverage berpengaruh signifikan terhadap harga saham adalah diterima

**Koefisien Determinasi**

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 <sup>a</sup>	.350	.317	.62631

a. Predictors: (Constant), DER, LN\_ASET, ROA

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,317 atau sebesar 31,7%. Hal ini berarti kinerja keuangan, ukuran perusahaan dan leverage berpengaruh terhadap harga saham sebesar 31,7% dan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh factor lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan dan leverage berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Sedangkan ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Karena itu, bagi para calon investor dan investor hendaknya ketika menilai suatu perusahaan haruslah mempertimbangkan kinerja keuangan dan leverage perusahaan. Perusahaan yang berkinerja keuangan baik adalah perusahaan yang mampu menghasilkan keuntungan secara konsisten dan berkesinambungan. Perusahaan yang konsisten mendapat laba akan meningkatkan nilai aset perusahaan tersebut dan juga mampu untuk membagikan dividen kepada pemegang saham. Selain itu, tingkat leverage atau hutang perusahaan juga mempengaruhi harga

saham perusahaan. Perusahaan yang memiliki hutang besar cenderung akan membayar biaya bunga pinjaman yang besar. Sehingga akan mengurangi potensi laba perusahaan. Karena itu, investor akan cenderung menghindari perusahaan yang memiliki hutang yang besar. Terakhir, ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap harga saham. Hal ini dapat terjadi karena investor sudah semakin jeli menilai perusahaan tidak hanya dari nilai asetnya. Karena perusahaan yang beraset besar belum tentu mampu menghasilkan persentase laba yang besar daripada perusahaan yang beraset lebih kecil.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja keuangan berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Semakin tinggi laba perusahaan maka semakin naik harga saham. Ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap harga saham. Besar total aset perusahaan tidak menjamin peluang besarnya persentase laba perusahaan. Karena laba perusahaan dapat lebih tinggi, tetapi ketika dibandingkan dengan persentase aset perusahaan, maka laba yang diperoleh itu bisa terasa lebih kecil. Sedangkan leverage berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Perusahaan perlu mengelola hutang dengan baik, sehingga akan menarik apresiasi positif dari investor. Sehingga perusahaan yang berhutang yang dikelola dengan baik, akan tetap menaikkan harga saham suatu perusahaan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adipalguna, IGN Sudangga dan Anak Agung Gede Suarjaya. 2016. *Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas, Profitabilitas, dan Penilaian Pasar terhadap Harga Saham Perusahaan LQ45 Di BEI*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12. Hal: 7638-7668
- Kusmawati, Y., Sunarsi, D., Sudiarto, S., & Dumilah, R. (2021). *Pengaruh Net Profit Margin dan Debt to Equity Ratio terhadap Harga Saham pada PT. Arwana Citramulia*, Tbk. Jurnal Neraca Peradaban, 1(2), 100-108.
- Lukman, Luckz., Solihin, Mohammad. 2018. *Pengaruh Economic Value Added, Financial Leverage dan Profitabilitas terhadap Harga Saham PT. Summarecon Agung Tbk*. Jurnal Ekonomi, 20(2), 147-159
- Nordiana, Ariskha dan Budiyanto. 2018. *Pengaruh DER, ROA dan ROE terhadap Harga Saham pada Perusahaan Food and Beverage*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 6. No 2.
- Padmanegara, O. H., Sunarsi, D., & Effendy, A. A. (2020). *Pengaruh Net Profit Margin Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Harga Saham Pada PT. Suryo Toto Indonesia, TBK*. Jurnal Proaksi, 7(2), 228-233.
- Pongkorung, Anamaria, Parengkuan Tomy, dan Joy. E. Tulung. 2018. *Pengaruh Profitabilitas dan Struktur Kepemilikan terhadap Harga Saham Industri Keuangan NonBank yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2016*. Jurnal EMBA. Vol.6 No.4. Hal. 3048 – 3057
- Purwanti, Titik. 2020. *The Effect of Prifitability, Capital Structure, Company Size and Dividend Policy on Company Value on the Indonesia Stock Exchange*. International Journal of Secology, 1(2), 60-66.
- Sunarsi, D., Suratminingsih, S., & Teriyan, A. (2021). *Pengaruh Current Rasio (CR), Return On Equity (ROE), Dan Earning Per Share (EPS) Terhadap Harga Saham PT. Astra Agro Lestari Tbk Periode 2011-2020*. Average: Jurnal Ekonomi, 1(1), 1-12.
- Yusna., Sulistiono, Sugeng. 2019. *The Effect of FCF and Firm Size to Firm Value and IOS as Mediation Variable*. Business and Management Research, 136(1), 178-183.

**PENGARUH FINANSIAL DISTRESS DAN KINERJA KEUANGAN TERHADAP  
MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR  
DI BEI PERIODE TAHUN 2019-2021**

**Rasfiuddin Sabaruddin<sup>1</sup>, Hafifa Musa<sup>2</sup>, Veri Muldani<sup>3\*</sup>**  
**<sup>1,2,3</sup>STIE Hidayatullah Depok, Depok, Jawa Barat, Indonesia**  
**[veri@stiehidayatullah.ac.id](mailto:veri@stiehidayatullah.ac.id)<sup>3\*</sup>**

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh financial distress dan kinerja keuangan terhadap manajemen laba. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode tahun 2019-2021. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling dengan sampel terpilih sebanyak 23 perusahaan. Analisis penelitian yakni uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan financial distress berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Kinerja keuangan juga berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

**Kata Kunci: Financial Distress, Kinerja keuangan, Manajemen Laba**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of financial distress and financial performance on earnings management. This research was conducted on manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2019-2021. The sampling technique was purposive sampling with a selected sample of 23 companies. The research analysis is the classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. The results showed that financial distress had a significant effect on earnings management. Financial performance also has a significant effect on earnings management.*

**Keywords: Financial Distress, Financial Performance, Earnings Management**

**I. PENDAHULUAN**

Manajemen laba didefinisikan sebagai upaya manajer untuk melakukan intervensi atau mempengaruhi informasi dalam laporan keuangan dengan tujuan mengelabui stakeholder yang ingin mengetahui kinerja dan kondisi keuangan (Sulistyanto, 2017). Manajemen laba dilakukan dengan pertimbangan manajer untuk merubah dan melaporkan laporan keuangan agar dapat menginformasikan gambaran perusahaan yang tidak sebenarnya dalam laporan keuangan perusahaan tersebut, dengan kata lain dengan memanipulasi jumlah laba yang di peroleh yang mempengaruhi keputusan ekonomi kepada

investor dan kreditor atau pemangku kepentingan lainnya.

Perilaku manajemen laba adalah sebuah tindak kecurangan (fraud). Manajemen laba dikatakan sebagai tindakan kecurangan karna sifat manajemen laba adalah sifat oportunitis seorangan manajer dalam menaikkan angka-angka yang ada pada setiap komponen dalam laporan keuangan sesuai tujuan yang akan dicapai. Tindakan ini dilakukan dengan sengaja untuk mencapai keuntungan sepihak atau kepentingan pribadi. Salah satu fenomena kasus terjadi pada PT. Kimia Farma Tbk yang melakukan manipulasi dalam prosedur akuntansi di bidang persediaan, produksi, penjualan, dan keuangan.

Dalam kasus ini PT Kimia Farma Tbk melaporkan laba sebesar 132 milyar melalui hasil audit yang dilakukan oleh Hans Tuanakotta dan Mustofa (HTM), setelah pelaporan tersebut kementerian BUMN dan Bapepam menilai keuntungan dari hasil laporan tersebut terlalu besar dan tidak masuk akal sehingga dicurigai dilakukan secara rekayasa. Dari hal tersebut pengauditan ulang atau restated disajikan kembali dalam pengauditan ulang. Setelah audit kedua dilakukan ditemukan keuntungan yang ditemukan sebesar Rp 99,56 milyar atau lebih rendah dari pelaporan awal 32,6 milyar atau 24,7% dari laba awal yang dilaporkan.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa motif manajemen melakukan manajemen laba karena factor kinerja keuangan perusahaan. Manajemen dituntut mengelola perusahaan untuk menghasilkan laba. Dan apabila tidak berhasil memperoleh laba, maka akan berpotensi terjadinya pergantian manajemen.

Hal inilah yang dapat memotivasi manajemen untuk melakukan tindakan manajemen laba. Karena itu, manajemen perlu mengelola aset perusahaan dengan maksimal. Pengelolaan aset yang bagus akan meningkatkan kinerja keuangan, sehingga akan meminimalkan potensi terjadinya manajemen laba. Hal ini sejalan dengan penelitian Sihombing (2020) yang menemukan bahwa kinerja keuangan berpengaruh terhadap manajemen laba.

Factor lainnya yang dapat mempengaruhi manajemen laba adalah factor financial distress. Financial distress merupakan keadaan dimana suatu perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Kesulitan keuangan jika terus berlangsung dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kebangkrutan (Risqi & Dewi, 2019). Financial distress dapat dianggap menjadi peringatan dini akan buruknya kondisi perusahaan sehingga perusahaan dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi hal tersebut dan melakukan perbaikan kondisi keuangan. Perbaikan kondisi keuangan dapat dilakukan dengan efisien dan efektivitas pengelolaan aset. Namun, di sisi lain dapat juga mendorong manajemen untuk melakukan langkah pintas yakni dengan melakukan manajemen laba. Dengan melakukan manajemen laba untuk menutupi kesulitan keuangan perusahaan. Karena itu, factor financial distress diduga dapat mempengaruhi manajemen laba. Hasil penelitian Damayanti & Kwedat (2018) juga menunjukkan bahwa financial distress berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Semakin tinggi tingkat financial distress maka tingkat manajemen laba semakin tinggi juga.

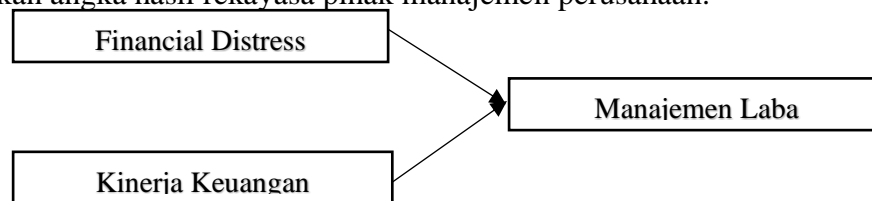
Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Finansial Distress dan Kinerja Keuangan terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI periode tahun 2019-2021.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

1. **Financial Distress.** Financial distress merupakan suatu kesulitan keuangan yang dimulai ketika perusahaan tidak dapat memenuhi jadwal pembayaran atau ketika proyeksi arus kas mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut akan segera tidak dapat memenuhi kewajibannya. *Financial distress* dimulai dengan ketidakmampuan perusahaan

memenuhi kewajiban-kewajibannya, terutama kewajiban jangka pendek. *Financial distress* merupakan tanda-tanda yang mengarah pada kebangkrutan apabila tidak segera diatasi secara benar (Fachrudin, 2008).

2. **Kinerja Keuangan.** Kinerja keuangan perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar keuangan yang ditetapkan. Kinerja keuangan diukur atau dinilai menggunakan rasio keuangan (Retnawan, 2016). Rasio keuangan adalah instrumen yang dijadikan oleh manajemen perusahaan sebagai acuan untuk menilai apakah kinerja perusahaan tersebut efektif atau tidak pada satu periode.
3. **Manajemen Laba.** Manajemen laba merupakan tindakan perekayasa laporan keuangan terutama untuk merekayasa laba perusahaan agar sesuai dengan yang diinginkan (Panjaitan, 2019). Motivasi tertentu dapat mendorong manajer untuk melaporkan kegiatan atau laporan keuangan sesuai dengan apa yang diinginkan atau dikatakan tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Manajemen laba memiliki dampak dimana akan menambah efek rekayasa terhadap angka-angka pada laporan keuangan perusahaan dan akan mengganggu pihak-pihak yang akan menggunakan laporan keuangan. Dimana pihak-pihak tersebut bisa saja secara langsung akan mempercayai angka-angka di dalam laporan keuangan tersebut yang sesungguhnya merupakan angka hasil rekayasa pihak manajemen perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>a1</sub> : Financial distress berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba  
 H<sub>a2</sub> : Kinerja keuangan berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba

### III. METODE PENELITIAN

**Populasi, Sampel dan Sumber Data.** Populasi untuk penelitian ini yaitu seluruh perusahaan manufaktur yang sudah terdaftar di dalam Bursa Efek Indonesia periode 2019-2021. Untuk proses sampling menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut: (1) Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia untuk periode 2019-2021; (2) Menyediakan laporan keuangan yang lengkap selama periode 2019-2021; (3) Perusahaan yang menyediakan laporan keuangan yang sudah di audit selama tahun 2019-2021; dan (4) Perusahaan yang memiliki data yang lengkap berkaitan dengan variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Jumlah sampel yang diperoleh setelah melakukan *purposive sampling* adalah sebanyak 23 sampel perusahaan dalam periode 2019-2021.

**Operasional Variabel.** Ada 2 variabel independen yakni financial distress dan kinerja keuangan, sedangkan ada 1 variabel dependen yakni manajemen laba. Probabilitas *Financial distress* merupakan prediksi terhadap kesulitan keuangan yang akan dialami oleh perusahaan. Probabilitas *Financial distress* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Fachrudin, 2008):

$$Pi = 1 / [1 + 2,71828 - (-5,472 + 9,555xa1i - 32,347xa2i)].$$

**IV. HASIL PENELITIAN**

**Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**

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

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09366505
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.050
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Pengujian normalitas ini menggunakan Kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni  $0,200 > 0,05$ , sehingga terbukti bahwa data berdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 2. Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-.089	.020		-4.391	.000		
Fin_Distress	.118	.040	.368	2.937	.005	.533	1.878
Kin_Keu	1.161	.169	.864	6.890	.000	.533	1.878

a. Dependent Variable: Man\_Laba

Pengujian multikolinieritas dinilai melalui VIF dan nilai Tolerance. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga lolos uji multikolinieritas.

**Uji Autokorelasi**

Tabel 3. Uji Autokorelasi  
**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.01934
Cases < Test Value	34
Cases >= Test Value	35
Total Cases	69
Number of Runs	37
Z	.366
Asymp. Sig. (2-tailed)	.715

a. Median

Uji autokorelasi dilakukan dengan cara menggunakan rumus uji run test. Berdasarkan hasil uji run test, diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,715 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,715 > 0,05$ ). Sehingga disimpulkan bahwa data penelitian lolos uji autokorelasi

### Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	.068	.012		5.858	.000
Fin_Distress	.020	.023	.145	.867	.389
Kin_Keu	.002	.097	.004	.026	.980

a. Dependent Variable: absres

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melakukan penggunaan rumus uji glejser. Dengan ketentuan nilai signifikansi harus di atas 0,05. Dari hasil di atas, diketahui bahwa nilai sig setiap variabel adalah 0,389 dan 0,980 yang berarti nilai sig nya di atas 0,05. Sehingga diambil kesimpulan bahwa data penelitian lolos uji heterokedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan nilai persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,089 + 0,118X_1 + 1,161X_2$$

1. Konstanta sebesar -0,089 yang berarti jika finansial distress dan kinerja keuangan dianggap konstan, maka manajemen laba adalah sebesar -0,089
2. Koefisien regresi 0,118, menunjukkan setiap kenaikan finansial distress akan menaikkan manajemen laba sebesar 0,118 apabila variabel lain konstan
3. Koefisien regresi 1,161 menunjukkan setiap kenaikan kinerja keuangan akan menaikkan manajemen laba sebesar 1,161 apabila variabel lain konstan

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial

Tabel 5. Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	-.089	.020		-4.391	.000
Fin_Distress	.118	.040	.368	2.937	.005
Kin_Keu	1.161	.169	.864	6.890	.000

a. Dependent Variable: Man\_Laba

Pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen, yakni manajemen laba, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel financial distress adalah 2,937 dan nilai sig sebesar 0,005 ( $0,005 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan finansial distress berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba adalah diterima.
2. Nilai t hitung untuk variabel kinerja keuangan adalah 6,890 dan nilai sig 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan kinerja keuangan berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba adalah diterima

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 6. Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.447	.430	.09507

a. Predictors: (Constant), Kin\_Keu, Fin\_Distress

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,430 atau sebesar 43%. Hal ini berarti financial distress dan kinerja keuangan berpengaruh terhadap manajemen laba sebesar 43% dan sisanya 57% dipengaruhi oleh factor lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa financial distress dan kinerja keuangan berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini menunjukkan bahwa kesulitan keuangan yang dialami perusahaan akan potensial mendorong manajemen untuk melakukan manajemen laba. Sehingga akan berkesan menunjukkan manajemen berusaha untuk menutupi kesulitan keuangan yang terjadi. Karena itu, investor ataupun pihak terkait dengan perusahaan perlu berhati-hati dan lebih teliti dalam menilai suatu perusahaan. Kinerja keuangan juga berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Perusahaan yang mengalami penurunan ataupun peningkatan kinerja keuangan sama sama berpotensi melakukan manajemen laba. Apabila mengalami penurunan kinerja keuangan, manajemen laba dapat dilakukan untuk menutupi penurunan kinerja tersebut. Sebaliknya apabila mengalami peningkatan kinerja keuangan, manajemen laba juga dapat dilakukan yang tujuannya untuk menghindari pembayaran pajak yang lebih besar. Oleh karena itu, sangat penting dilakukan pengawasan yang optimal terhadap manajemen perusahaan guna meminimalkan potensi terjadinya tindakan manajemen laba.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yakni financial distress berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba dengan signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan kinerja keuangan berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Perusahaan yang semakin mengalami kesulitan keuangan akan berpotensi untuk melakukan manajemen laba. Tingkat kinerja keuangan juga dapat mendorong manajemen untuk melakukan manajemen laba.

**VI. DAFTAR PUSTAKA**

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Panjaitan, Desri Kristianti & Muslih, Muhamad. 2019. *Manajemen Laba: Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial dan Kompensasi Bonus*. Volume 11 (1). 1-20

Risqi, M, & Dewi. 2019. *Pengaruh Financial distress, Aktivitas Operasional Dan Profitabilitas Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2018*. *Jurnal ekonomi Akuntansi*, Volume 4 No.2; Hal 23-36

Sihombing, Tanggor. 2020. *Analisis Kinerja Keuangan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018*. *Jurakunman* Vol. 13, No. 2, Hal. 53-64

Suratminingsih, S., Patriandari, P., Mujiani, S. ., & Rizkiyana, N. . (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan pada bank umum syariah di Indonesia. *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 802-812. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.670>



**PENGARUH *STRATEGIC HRM PRACTICES* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DIMEDIASI *EMPLOYEE SATISFACTION* DAN *WORK ENGAGEMENT*  
DI INDUSTRI TELEKOMUNIKASI**

**Auzan Hilman Hustanto<sup>1\*</sup>, Lucy Warsindah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

[auzan122012003016@std.trisakti.ac.id](mailto:auzan122012003016@std.trisakti.ac.id)<sup>1\*</sup>, [lucy.warsindah@trisakti.ac.id](mailto:lucy.warsindah@trisakti.ac.id)<sup>2</sup>

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian kuantitatif ini bertujuan menganalisis pengaruh *Strategic Human Resource Management (SHRM) Practices* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Employee Satisfaction* dan *Work Engagement*. Data kuesioner dikumpulkan dari 466 karyawan tetap PT. Telkom Indonesia yang berlokasi kerja di Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi dengan minimal pengalaman kerja selama satu tahun dan dianalisis menggunakan SEM-AMOS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *SHRM Practices* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*, melainkan berpengaruh signifikan apabila dimediasi *Employee Satisfaction* dan *Work Engagement*. Implikasi dalam menurunkan *Turnover Intention* adalah perusahaan harus memberikan pelatihan berkelanjutan kepada karyawan dan meninjau ulang sistem penggajian karyawan

**Kata Kunci: Kepuasan Karyawan, Praktik HRM Strategis, Niat Perputaran, Keterikatan Kerja**

**ABSTRACT**

*This quantitative study investigates the impact of Strategic Human Resource Management (SHRM) Practices on Turnover Intention mediated by Employee Satisfaction and Work Engagement. Questionnaire data were collected from 466 PT. Telkom Indonesia's permanent employees located in Jakarta, Bogor, Tangerang, and Bekasi with a minimum of one year work experience and analyzed using SEM-AMOS. The results found that SHRM Practices didn't have a direct significant effect on Turnover Intention, but had a significant effect if mediated by Employee Satisfaction and Work Engagement. Implication in reducing Turnover Intention is that company must provide sustainable training to employees and reviewing employee payroll system.*

**Keywords: Employee Satisfaction, Strategic HRM Practices, Turnover Intention, Work Engagement**

## I. PENDAHULUAN

Industri Telekomunikasi telah diakui sebagai sektor penting untuk pembangunan ekonomi suatu negara, serta serangkaian langkah-langkah pembangunan oleh pemerintah dan pertumbuhan teknologi wireless dan keterlibatan yang dinamis pada sektor swasta telah memainkan peran kunci dalam pertumbuhan eksponensial industri telekomunikasi di sebuah negara (Heppy, 2018). Berdasarkan trend bisnis yang berkembang, perusahaan sebaiknya membuat strategi yang kuat untuk mempertahankan eksistensinya serta kinerja postif sesuai dengan target setiap perusahaan sehingga karyawan yang terampil dan kompeten memainkan peran krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan, namun upaya untuk mempertahankan karyawan kian sulit dikarenakan tingginya permintaan, persediaan terbatas, dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkat yang akan berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah perusahaan (Dodanwala & Santoso, 2022). Employer harus mempertimbangkan risiko kehilangan karyawan kompeten yang mungkin pergi ke perusahaan lain agar mendapat kesempatan lebih baik (Dechawatanapaisal, 2018). Salah satu usaha yang bisa diperbuat dalam menurunkan turnover adalah dengan mengukur Turnover intention yang merupakan variabel terkuat dalam memprediksi terjadinya turnover di dalam sebuah perusahaan (Dodanwala & Santoso, 2022). Kehilangan karyawan akan mengganggu lingkungan kerja perusahaan dan mengurangi moral karyawan yang masih bekerja di perusahaan, yang selanjutnya menurunkan produktifitas dan menurunkan competitive advantage perusahaan (Dechawatanapaisal, 2018; Memon et al., 2021).

Haque (2021) mengemukakan bahwa SHRM practices menekankan pada hubungan kritical terhadap kesesuaian fungsi manajerial SDM dengan tujuan strategis perusahaan dan nilai tambah untuk hasil organizational performance yang lebih tinggi serta mempengaruhi turnover intention pada karyawan di perusahaan. Keberhasilan visi, misi, serta strategi perusahaan sangat bergantung pada pengembangan dan langkah manajemen SDM yang efisien dan efektif, karena merupakan tulang punggung bagi sebuah perusahaan dengan fokus pada peningkatan kompetensi dan efektivitas sumber daya manusia secara berkelanjutan untuk mencapai hasil individu dan hasil perusahaan, termasuk dalam menurunkan turnover intention (Memon et al., 2021). Mayoritas studi Strategic HRM telah dilakukan dalam di negara Amerika, Inggris dan negara maju lainnya yang membuat generalisasi temuan dipertanyakan di negara berkembang karena pengaturannya mungkin tidak sama dengan di negara berkembang (Fahim, 2018; Kundu et al., 2021) Konteks di mana perusahaan beroperasi dapat membatasi atau memperkuat efektivitas Strategic HRM karena perbedaan dalam budaya, kerangka legislatif dan faktor kelembagaan lainnya yang dianggap kontingen negara dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi hampir semua aspek pekerjaan dan perusahaan (Kundu et al., 2021). Oleh karena itu, mengkaji hubungan ini di Indonesia, mengingat kelangkaan penelitian tentang Strategic HRM dan turnover dalam konteks negara berkembang, menanggapi panggilan untuk memperluas perspektif sumber daya manusia (SDM) internasional dan kekhawatiran mengenai kondisi batas mengenai teori Strategic HRM (Kundu et al., 2021)

Penelitian ini akan menguji parameter lain diantaranya adanya pengaruh terhadap peran Employee Satisfaction dan Work Engagement sebagai mediating variable. Penelitian terdahulu yang telah mengamati turnover intention dipengaruhi oleh work engagement menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara negatif antara keduanya (Memon et al., 2021; Yucel et al., 2021), hal serupa juga diperoleh berdasarkan hasil penelitian (Dodanwala & Santoso, 2022; Memon et al., 2021) mengenai employee satisfaction yang mempunyai pengaruh terhadap turnover intention. Employee satisfaction adalah persepsi kepuasan karyawan atas terimplementasinya praktik manajemen SDM dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi karyawan yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan termasuk

dalam menurunkan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan, dimana dalam hal ini, satisfaction yang dimaksud meliputi training satisfaction, performance appraisal satisfaction, dan pay satisfaction (Memon et al., 2021). Work engagement memiliki peranan penting dalam perspektif keaktifan karyawan terhadap pekerjaan dalam proses pengembangan perusahaan dimana work engagement ini meliputi semangat, dedikasi, dan penyerapan (Guan & Frenkel, 2018). Peningkatan work engagement karyawan mungkin merupakan salah satu cara terbaik untuk memperlambat tingkat berpindah dari perusahaan secara sukarela (Memon et al., 2021)

Jadi, dalam penelitian ini peneliti akan meneliti pengaruh dari peran Strategic Human Resource Management (SHRM) Practices terhadap Turnover Intention dengan Employee Satisfaction dan Work Engagement sebagai mediating variable pada industri telekomunikasi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Strategic HRM Practices

Haque (2021) mengemukakan *Strategic HRM Practices* adalah pergeseran pelaksanaan manajemen SDM dari pandangan personel yang lebih tradisional yang berfokus pada masalah mikro seperti kinerja dan kepuasan pekerja individu menuju mengintegrasikan penuh SDM ke dalam proses manajemen strategis yaitu kebijakan manajemen SDM koheren baik pada keseluruhan area kebijakan dan pada seluruh hierarki, serta bahwa manajer lini menerima dan memanfaatkan pengelolaan SDM selayaknya peranan dari pekerjaan rutinitas.

### 2. Employee Satisfaction

*Employee Satisfaction* bisa diterjemahkan sebagai orientasi afektif individu kepada peran jabatan yang karyawan duduki saat ini, dan itu terkait dengan perilaku individu tersebut di tempat kerja (Cherif, 2020). Kebijakan dan praktik manajemen SDM cenderung meningkatkan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan, yang pada gilirannya membantu karyawan ini untuk lebih berkomitmen pada perusahaan dan akan membantu terjadinya kesuksesan perusahaan (Memon et al., 2021)

### 3. Work Engagement

*Work Engagement* dapat dikatakan sebagai pemanfaatan diri karyawan untuk peran pekerjaannya dimana karyawan akan mengekspresikan serta mempekerjakan dirinya secara emosional, kognitif, dan fisik selama bekerja (Yucel et al., 2021). *Work Engagement* menjadi salah satu aspek keberhasilan perusahaan dengan karyawan akan merasakan emosional positif sehingga akan berbicara positif terhadap perusahaannya, tetap bekerja di dalam perusahaannya, dan berusaha untuk melampaui terhadap syarat minimal yang ditargetkan perusahaan (Pongton & Suntrayuth, 2019)

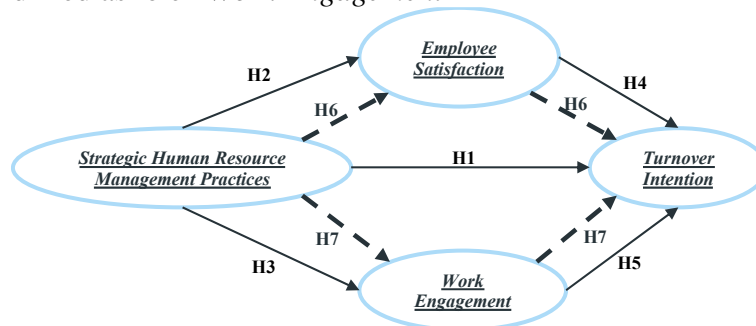
### 4. Turnover Intention

Kundu, Mor, & Gahlawat (2021) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* umumnya dikonseptualisasikan sebagai potensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaan karyawan saat ini dalam waktu dekat, dimana meskipun tidak dianggap sebagai hasil perilaku yang sebenarnya, namun menandakan salah satu elemen pokok yang patut diperhatikan atas turnover yang sebenarnya. Dalam hal ini, *Turnover Intention* merupakan anteseden langsung dan terkuat yang digunakan untuk memprediksi seberapa besar *employee turnover* dalam suatu perusahaan (Dodanwala & Santoso, 2022)

## Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh negatif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Turnover Intention*

- H2: Terdapat pengaruh positif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Employee Satisfaction*  
 H3: Terdapat pengaruh positif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Work Engagement*  
 H4: Terdapat pengaruh negatif antara *Employee Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*  
 H5: Terdapat pengaruh negatif antara *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*  
 H6: Terdapat pengaruh negatif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Employee Satisfaction*  
 H7: Terdapat pengaruh negatif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*



Gambar 1. Rerangka Konseptual

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian (Haque, 2020), (Memon et al., 2021), dan (Sepahvand & Khodashahri, 2021). Metode penelitian ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *purposive sampling* pada karyawan tetap yang bekerja pada perusahaan berbisnis industri Telekomunikasi yaitu PT. Telkom Indonesia yang berlokasi kerja di Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi dengan minimal pengalaman kerja selama satu tahun yang dikumpulkan menggunakan kuesioner *online* pada bulan Februari – Maret 2022 dan didapatkan jumlah responden sebanyak 466 responden. Total indikator sebanyak 55 indikator. Jumlah sampel sebaiknya 5 hingga 10 kali dari jumlah indikator yang tersedia (Hair Jr et al., 2021). Oleh karena itu, jumlah responden minimal adalah 275 dan maksimal 550, sehingga jumlah responden penelitian ini sebanyak 466 responden telah memenuhi kriteria. Selanjutnya data tersebut akan dilakukan uji hipotesis menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) – AMOS (*Analysis Moment of Structural*).

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji Validitas yaitu metode pengujian yang diperuntukan dalam menguji seberapa baik variabel pada alat ukur yang akan dipergunakan untuk penelitian ini, yang dimaksudkan supaya mendapati sejauh mana kecermatan dan ketepatan instrumen penelitian tersebut bisa memperlihatkan fenomena yang bakal diukur sehingga bisa menyediakan ketepatan dan keakuratan informasi (Zakariah et al., 2020). Uji reliabilitas diperuntukkan guna mendapati sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat diukur tanpa adanya kesalahan sehingga bisa memastikan konsistensi dan keakuratan terhadap instrumen dari alat ukur yang digunakan (Sekaran & Bougie, 2017). Semua variabel harus memiliki *Factor Loading* bernilai diatas 0,3 untuk dinyatakan valid karena memiliki responden diatas 350 (Hair Jr et al., 2021). *Cronbach's Alpha* harus bernilai diatas 0,6 agar dinyatakan reliabel (Sekaran & Bougie, 2017).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

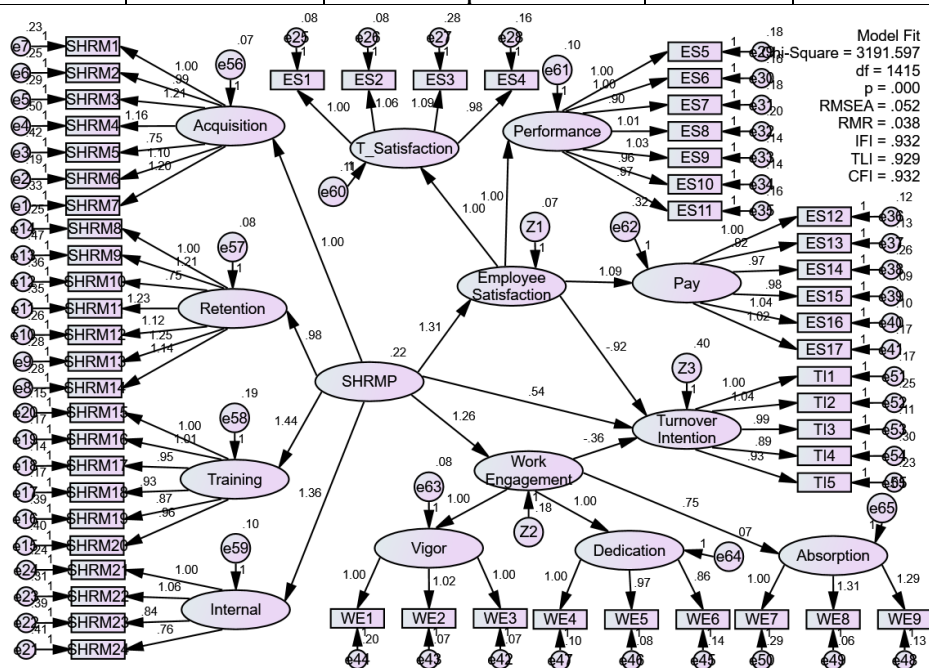
<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>Keputusan Validitas</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keputusan Realibilitas</i>
<b><i>Strategic HRM Practices</i></b>	SHRM 1	0,690	Valid	0,954	Reliabel
	SHRM 2	0,637	Valid		
	SHRM 3	0,735	Valid		
	SHRM 4	0,616	Valid		
	SHRM 5	0,567	Valid		
	SHRM 6	0,728	Valid		
	SHRM 7	0,710	Valid		
	SHRM 8	0,744	Valid		
	SHRM 9	0,677	Valid		
	SHRM 10	0,504	Valid		
	SHRM 11	0,652	Valid		
	SHRM 12	0,695	Valid		
	SHRM 13	0,723	Valid		
	SHRM 14	0,701	Valid		
	SHRM 15	0,818	Valid		
	SHRM 16	0,817	Valid		
	SHRM 17	0,794	Valid		
	SHRM 18	0,800	Valid		
	SHRM 19	0,719	Valid		
	SHRM 20	0,728	Valid		
	SHRM 21	0,755	Valid		
	SHRM 22	0,718	Valid		
	SHRM 23	0,623	Valid		
	SHRM 24	0,570	Valid		
<b><i>Employee Satisfaction</i></b>	ES 1	0,821	Valid	0,970	Reliabel
	ES 2	0,828	Valid		
	ES 3	0,778	Valid		
	ES 4	0,803	Valid		
	ES 5	0,842	Valid		
	ES 6	0,842	Valid		
	ES 7	0,790	Valid		
	ES 8	0,814	Valid		
	ES 9	0,843	Valid		
	ES 10	0,842	Valid		
	ES 11	0,837	Valid		
	ES 12	0,823	Valid		
	ES 13	0,831	Valid		
	ES 14	0,800	Valid		
	ES 15	0,847	Valid		
	ES 16	0,847	Valid		
	ES 17	0,842	Valid		
<b><i>Work Engagement</i></b>	WE 1	0,853	Valid	0,962	Reliabel
	WE 2	0,903	Valid		
	WE 3	0,915	Valid		
	WE 4	0,898	Valid		
	WE 5	0,904	Valid		
	WE 6	0,858	Valid		
	WE 7	0,745	Valid		
	WE 8	0,918	Valid		
	WE 9	0,880	Valid		
<b><i>Turnover Intention</i></b>	TI 1	0,920	Valid	0,944	Reliabel
	TI 2	0,897	Valid		
	TI 3	0,940	Valid		
	TI 4	0,869	Valid		
	TI 5	0,898	Valid		

2. Uji Goodness of Fit (GoF)

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur, maka bisa melakukan uji hipotesis. Namun sebelum dilakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu melakukan uji model dengan menggunakan *Goodnes of Fit* (GoF).

Tabel 2. Hasil Uji *Goodness of Fit* (GoF)

Jenis Pengukuran	Index Pengukuran	Cut of Value	Nilai	Keputusan
<i>Absolute Fit Measures</i>	<i>p-value Chi Square</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Poor fit</i>
	CMIN/DF	$< 2,00$	2,256	<i>Marginal fit</i>
	RMSEA	$0,05 \leq x \leq 0,08$	0,052	<i>Goodness of fit</i>
	ECVI	Mendekati nilai saturated dibandingkan independen	7,401	<i>Goodness of fit</i>
<i>Incremental Fit Measures</i>	AGFI	$\geq 0,90$	0,776	<i>Poor fit</i>
	IFI	$\geq 0,90$	0,932	<i>Goodness of fit</i>
	NFI	$\geq 0,90$	0,884	<i>Marginal fit</i>
	TLI	$\geq 0,90$	0,929	<i>Goodness of fit</i>
	CFI	$\geq 0,90$	0,932	<i>Goodness of fit</i>
	RFI	$\geq 0,90$	0,879	<i>Marginal fit</i>
<i>Parsimonious Fit Measures</i>	PRATIO	$> 0,60$	0,953	<i>Goodness of fit</i>
	PCFI	$> 0,60$	0,888	<i>Goodness of fit</i>
	AIC	Mendekati nilai saturated dibandingkan independen	3441,597	<i>Goodness of fi</i>



Gambar 1. Model Penelitian SEM-AMOS

Model penelitian dapat dinyatakan layak atau *goodness of fit* ketika ditunjukkan salah satu kriteria *goodness of fit* terpenuhi (Santoso, 2021). Berdasarkan hasil pengujian kelayakan model diatas dengan pendekatan *Absolute Fit Measures*,

*Incremental Fit Measures*, dan *Parsimonious Fit Measures* menyimpulkan *Goodness of Fit*. Oleh karena itu, uji model layak untuk dilanjutkan ke pengujian berikutnya yaitu pengujian hipotesis.

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan SEM (*Structural Equation Model*). Pada penelitian ini terdapat tujuh hipotesis yang akan diuji dengan mengambil batas toleransi kesalahan yang digunakan adalah 5% ( $p\text{-value} \leq 0,05$ ). Dasar pengambilan keputusan yang dimaksud yaitu :

- a. Jika  $p\text{-value} \leq 0,05$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antar variabel
- b. Jika  $p\text{-value} > 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antar variabel

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

<i>Path</i>	<i>Estimate</i>	<i>C.R.</i>	<i>p-value</i>	<b>Kesimpulan</b>
H1: <i>Strategic HRM Practices</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,537	1,682	0,092	Tidak didukung
H2: <i>Strategic HRM Practices</i> → <i>Employee Satisfaction</i>	1,311	15,083	0,000	Didukung
H3: <i>Strategic HRM Practices</i> → <i>Work Engagement</i>	1,261	13,756	0,000	Didukung
H4: <i>Employee Satisfaction</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0,916	-4,706	0,000	Didukung
H5: <i>Work Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0,357	-3,994	0,000	Didukung
H6: <i>SHRMP</i> → <i>Employee Satisfaction</i> → <i>Turnover Intention</i>	-1,201	-4,492	0,000	Didukung
H7: <i>SHRMP</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0,450	-3,836	0,000	Didukung

#### **H1 : Terdapat pengaruh negatif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis 1 (H1) memiliki nilai signifikansi  $p\text{-value}$  0,092 dan nilai C.R. 1,682. Nilai signifikansi  $p\text{-value}$  0,092 lebih besar dari 0,05 dan nilai C.R. 1,682 lebih kecil dari 1,96 yang menandakan tidak memenuhi syarat agar bisa menunjukkan terdapat pengaruh signifikansi. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 1 ini tidak didukung.

#### **H2 : Terdapat pengaruh positif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Employee Satisfaction***

Hipotesis 2 (H2) memiliki nilai signifikansi  $p\text{-value}$  0,000 dan nilai C.R. sebesar 15,083. Nilai signifikansi  $p\text{-value}$  0,000 lebih rendah dari 0,05 dan nilai C.R. 15,083 lebih tinggi dari 1,96 yang menandakan telah memenuhi syarat agar bisa menunjukkan terdapat pengaruh signifikan positif antar variabel. Selain itu nilai *estimate* sebesar 1,311 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *Strategic HRM Practices* dan *Employee Satisfaction*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 2 ini didukung.

#### **H3 : Terdapat pengaruh positif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Work Engagement***

Hipotesis 3 (H3) memiliki nilai signifikansi  $p\text{-value}$  sebesar 0,000 dan nilai C.R. sebesar 13,756. Nilai signifikansi  $p\text{-value}$  0,000 lebih rendah dari 0,05 dan nilai C.R. 13,756 lebih tinggi dari 1,96 yang menandakan telah memenuhi syarat agar bisa

menunjukkan terdapat hubungan signifikan positif antar variabel. Selain itu nilai *estimate* sebesar 1,261 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *Strategic HRM Practices* dan *Work Engagement*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 3 ini didukung.

**H4: Terdapat pengaruh negatif antara *Employee Satisfaction* terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis 4 (H4) memiliki nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,000 dan nilai C.R. sebesar -4,706. Nilai signifikansi *p-value* 0,000 telah memenuhi syarat untuk bernilai lebih rendah dari 0,05 agar bisa menunjukkan terdapat hubungan signifikan dan nilai C.R. sebesar -4,706 yang telah memenuhi syarat untuk bernilai lebih besar dari 1,96 menandakan terdapat pengaruh signifikan dengan arah negatif. Selain itu nilai *estimate* sebesar -0,916 menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *Employee Satisfaction* dan *Turnover Intention*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 4 ini didukung.

**H5 : Terdapat pengaruh negatif antara *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis 5 (H5) memiliki nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,000 dan nilai C.R. sebesar -3,994. Nilai signifikansi *p-value* 0,000 telah memenuhi syarat untuk bernilai lebih rendah dari 0,05 agar bisa menunjukkan terdapat hubungan signifikan dan nilai C.R. sebesar -3,994 yang telah memenuhi syarat untuk bernilai lebih besar dari 1,96 menandakan terdapat pengaruh signifikan dengan arah negatif. Selain itu nilai *estimate* sebesar -0,357 menunjukkan terdapat pengaruh negatif *Work Engagement* dan *Turnover Intention*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 5 ini didukung.

**H6: Terdapat pengaruh negatif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Employee Satisfaction***

Hipotesis 6 (H6) memiliki nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,000 dan nilai C.R. sebesar -4,492. Nilai signifikansi 0,000 telah memenuhi syarat untuk bernilai lebih rendah dari 0,05 agar bisa menunjukkan terdapat hubungan signifikan dan nilai C.R. sebesar -4,492 yang telah memenuhi syarat untuk bernilai lebih besar dari 1,96 menandakan terdapat pengaruh signifikan dengan arah negatif. Selain itu nilai *estimate* sebesar -1,201 menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *Strategic HRM Practices* dan *Turnover Intention* dimediasi *Employee Satisfaction*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 6 ini didukung.

**H7 : Terdapat pengaruh negatif antara *Strategic HRM Practices* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement***

Hipotesis 7 (H7) memiliki nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,000 dan nilai C.R. sebesar -3,836. Nilai signifikansi *p-value* telah memenuhi syarat untuk bernilai lebih rendah dari 0,05 sehingga bisa menunjukkan terdapat hubungan signifikan dan nilai C.R. sebesar -3,836 yang telah memenuhi syarat untuk bernilai lebih besar dari 1,96 menandakan terdapat pengaruh signifikan dengan arah negatif. Selain itu nilai *estimate* sebesar -0,450 menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *Strategic HRM Practices* dan *Turnover Intention* dimediasi *Work Engagement*. Maka kesimpulannya ialah hipotesis 7 ini didukung.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Terdapat 6 (enam) dari 7 (tujuh) hipotesis sesuai terhadap pengembangan hipotesis berdasar pada penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis yang tidak didukung yaitu



hipotesis 1 dengan hasil penelitian *Strategic HRM Practices* tidak berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis yang didukung adalah *Strategic HRM Practices* berpengaruh langsung positif terhadap *Employee Satisfaction* (H2), *Strategic HRM Practices* berpengaruh langsung positif terhadap *Work Engagement* (H3), *Employee Satisfaction* berpengaruh langsung negatif terhadap *Turnover Intention* (H4), *Work Engagement* berpengaruh langsung negatif terhadap *Turnover Intention* (H5), pengaruh negatif *Strategic HRM Practices* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Employee Satisfaction* (H6), pengaruh negatif *Strategic HRM Practices* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Work Engagement* (H7).

### Saran

Manajemen perlu menurunkan *Turnover Intention* melalui memberikan pelatihan secara formal, periodik, dan kontinu kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan, melakukan peninjauan ulang mengenai pemberian kompensasi atau sistem penggajian kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan level pekerjaan, serta memberikan pekerjaan yang kreatif, atraktif, menantang dan menyenangkan, serta dapat memberikan peningkatan status ekonomi dan sosial

Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat melihat bagaimana pengaruh variabel lainnya, terutama variabel *mediating* antara lain: *Organizational Citizenship Behavior*, *Organizational Culture*, *Organizational Performance*, *Job Stress*, *Perceived Organizational Support*, dan *Organizational Commitment*. Selain itu, disarankan juga untuk memperluas obyek penelitian diluar wilayah Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi agar bisa memperoleh hasil penelitian yang bisa digeneralisasi ke seluruh wilayah di Indonesia.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Examining the relationships between HR practices, organizational job embeddedness, job satisfaction, and quit intention: Evidence from Thai accountants. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(2–3), 130–148. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2017-0114>
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777–1796. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048>
- Fahim, M. G. A. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. *Review of Economics and Political Science*, 3(2), 20–39. <https://doi.org/10.1108/reps-07-2018-002>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2018). How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance. *Chinese Management Studies*, 12(3), 591–607. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2017-0328>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Haque, A. (2020). Strategic HRM and organisational performance: does turnover intention matter? *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 656–681. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1877>

- Heppy, V. (2018). Analisis Industri Telekomunikasi Indonesia untuk mendukung efisiensi. *Jakarta. Puslitbang Sumber Daya, Perangkat, Dan Penyelenggara Pos Dan Informatika. KOMINFO.*
- Kundu, S. C., Mor, A., & Gahlawat, N. (2021). Strategic human resource management and employees' intention to leave: testing the moderated mediation. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(4), 834–858. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0161>
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2021). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21–50. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0127>
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutions. *ABAC Journal*, 39(3), 90–110.
- Santoso, S. (2021). *Analisis Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan AMOS 26.*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6 Buku 1.*
- Sepahvand, R., & Khodashahri, R. B. (2021). Strategic human resource management practices and employee retention: A study of the moderating role of job engagement. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 437–468. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.291391.673843>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2021). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. H. M. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF, ACTION RESEARCH, RESEARCH AND DEVELOPMENT (R n D).* Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DENGAN  
LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**Berlian Agustina Mahardhika<sup>1</sup>, Tristiana Rijanti<sup>2\*</sup>**

**<sup>1</sup>Program Pascasarjana Universitas STIKUBANK Semarang, Indonesia**

**<sup>2</sup>Universitas STIKUBANK Semarang, Indonesia**

**[berlian.mahardhika@gmail.com](mailto:berlian.mahardhika@gmail.com)<sup>1</sup>, [tristianar@edu.unisbank.ac.id](mailto:tristianar@edu.unisbank.ac.id)<sup>2\*</sup>**

Manuskrip: September -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara LMX dan kepribadian terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan Kerja memoderasi pengaruh dan kepribadian terhadap kepuasan kerja. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, Uji Model, Analisis Regresi Linier Berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa leader member exchanger dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh leader member exchanger dan kepribadian terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci: Leader Member Exchange, Kepribadian, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

**ABSTRACT**

*The study's goal was to find out how LMX and personality traits affect job satisfaction. Analyze how personality and the work environment influence job satisfaction. Analyzing the data utilized instrument test, model test multiple linear regression analysis coefficient of determination and hypothesis testing. According to the findings of the research, job happiness is significantly influenced by the leading member exchanger and personality. The impact of leadership member exchanger and personality on job happiness might be moderated by the work environment in some cases.*

**Keywords: Leader member exchange, Personality, Work Environment, Job satisfaction**

**I. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan tidak lepas dari konsep adanya pemimpin dan karyawan atau atasan dan bawahan dalam sebuah organisasi. *Leader member exchange* (LMX) merupakan hubungan dua arah yang dinamis antara pemimpin dengan karyawan. LMX sebagai suatu dinamika hubungan atasan dengan bawahan, yang memiliki sifat multidimensional yang terdiri dari empat aspek (Kartika et al., 2019)

Hubungan *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja memang dapat diklasifikasikan sebagai hubungan yang menarik antar aspek dari kedua variabel tersebut. Selain *leader member exchange* terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepribadian. Kepribadian sangat perlu diketahui dan dipelajari karena kepribadian sangat berkaitan dengan pola penerimaan lingkungan sosial terhadap seseorang. Orang yang memiliki kepribadian sesuai dengan pola yang dianut oleh masyarakat di lingkungannya, akan mengalami penerimaan yang baik, tetapi sebaliknya jika kepribadian seseorang tidak sesuai, apalagi bertentangan dengan pola yang dianut lingkungannya, maka akan terjadi penolakan dari masyarakat. Personality atau kepribadian berasal dari kata “persona” yang berarti topeng (Djaali, 2014)

Kepribadian ialah suatu konfigurasi motif, sifat serta nilai-nilai yang khas yang menjadikan corak khas gaya kehidupan yang bersifat individual (Chairilisyah, 2012).

Hubungan kepribadian terhadap kepuasan kerja memang dapat diklasifikasikan sebagai hubungan yang menarik antar aspek dari kedua variabel tersebut. Hasil penelitian Arianto & Choliq (2019) menjelaskan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain *leader member exchange* dan kepribadian terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Nitisemito dalam Utami (2018). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Budianto & Katini, 2015). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Sekretariat Daerah Kota Salatiga merupakan Instansi Pemerintahan di Kota Salatiga. Berdasarkan Peraturan Walikota Salatiga Nomor 53 Tahun 2011 telah mengatur tugas pokok dan fungsi masing-masing pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Salatiga. Sehingga diharapkan tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan kegiatan atau over lapping dalam bekerja, masing-masing pejabat memiliki tugas dan tanggung jawab secara jelas, apa yang harus dikerjakan karena tugas pokok dan fungsinya, bagian mana yang tidak boleh dikerjakan karena menjadi tugas dan tanggung jawab bidang atau seksi lain.

Kondisi suatu organisasi pemerintahan bergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya, jika kondisi sumber daya manusianya dipengaruhi oleh pegawai yang tidak efisien dalam bekerja dikarenakan tidak merasa puas dengan pimpinan ataupun lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja organisasi tersebut, hal tersebut juga terjadi bagi Sekretariat Daerah Kota Salatiga. Terkait dengan pelaksanaan peningkatan reformasi birokrasi khususnya reformasi sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Salatiga yang mampu mendukung pembangunan tata kelola pemerintahan yang baik, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) Daerah Kota Salatiga yang memiliki kemauan dan kemampuan serta motivasi yang tinggi untuk membantu Pemerintah Kota Salatiga mencapai visi misi serta program Pemerintah Kota Salatiga.

Berdasarkan pengamatan penulis, diduga masih rendahnya kepuasan kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Salatiga. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut masih ada pegawai yang merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas menjadi terabaikan.

Selanjutnya masih ada pegawai yang tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga sering meninggalkan kantor di jam kerja dan masih banyak pegawai yang datang terlambat dan hampir setiap harinya ada pegawai yang terlambat datang kerja.

Sesuai dengan hasil pra survey, menunjukkan bahwa dari 20 pegawai atau 15% dari jumlah sampel memberikan jawaban yang bervariasi, terutama pada pernyataan pertama

yang mendapatkan jawaban tidak setuju sebesar sebanyak 3 responden atau sebesar 15% dan pernyataan kelima yang mendapatkan jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 20%.

Hasil tersebut menggambarkan bahwa terdapat pegawai yang merasa kurang senang dengan tugas yang diberikan oleh organisasi setiap harinya, serta juga terdapat pegawai yang agak tidak setuju dengan gaji yang harus sama rata. Maka dari itu variabel kepuasan kerja menjadi sangat rentan untuk dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel independen.

Kepuasan kerja dalam kenyataannya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terdapat dalam lingkungan organisasi tersebut, misalnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi dan lain-lain.

Masih terdapat beberapa penelitian yang tidak konsisten mengenai hasil penelitiannya dan menjadikan beberapa penelitian masih belum diketahui hasil yang sebenarnya. Serta juga diketahui bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang ada.

Adapun pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh LMX dan kepribadian terhadap kepuasan kerja ? Bagaimana lingkungan kerja memoderasi pengaruh LMX dan kepribadian terhadap kepuasan kerja ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara LMX dan kepribadian terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan Kerja memoderasi pengaruh dan kepribadian terhadap kepuasan kerja

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya, Robbins dalam Ningsih & Rijanti (2021). Menurut Hasibuan dalam Aminah & Chadhiq (2020) kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Ningsih & Rijanti (2021) antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri terdiri dari Variasi tugas, Kesulitan kerja, Jumlah kerja, Kesempatan belajar.
- b. Gaji meliputi Besaran gaji yang diterima, Menerima gaji sama rata, Gaji yang sesuai jabatan
- c. Promosi antara lain Keadilan mendapat promosi, Kesempatan mendapat promosi.
- d. Pengawasan terdiri dari Atasan harus dapat mengawasi kinerja bawahan, Setiap pekerjaan harus diawasi oleh organisasi
- e. Rekan kerja mencakup Rekan kerja dapat meringankan pekerjaan, Mengerjakan tugas bersama rekan

### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja (Budianto & Katini, 2015).

Sedarmayanti memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Budianto & Katini, 2015).

Dimensi dan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Naa, 2017) yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik yang terdiri dari penerangan, kelembagaan tempat kerja, sirkulasi udara, tata warna tempat kerja, dekorasi tempat kerja.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi hubungan dengan rekan kerja, suasana kondusif tempat kerja, hubungan dengan atasan

### 3. *Leader-Member Exchange*

Leader-Member Exchange atau teori pertukaran pemimpin-anggota menjelaskan proses pembuatan peran antara pemimpin dan bawahan serta hubungan pertukaran yang berkembang dari waktu ke waktu, Yukl dalam Pratikna (2015). Northouse dalam Harahap & Amalia (2017) menyatakan bahwa LMX lebih memusatkan pada pertukaran pemimpin dengan anggota sebagai pertukaran vertikal artinya bawahan lebih banyak menerima informasi, pengaruh, kepercayaan, dan peran dari pemimpin di dalam unit kerja yang sama, dibandingkan dari luar kelompok.

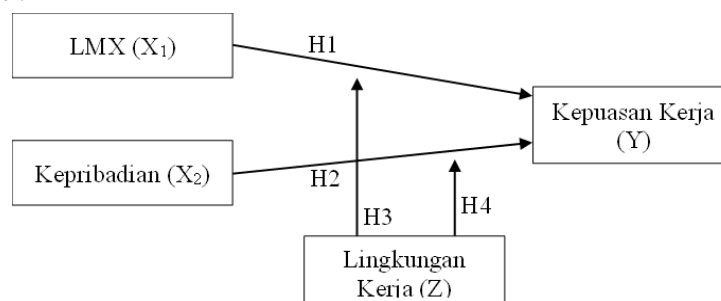
Selain itu Yukl dalam Pratikna (2015) menyatakan terdapat dimensi dan indikator dari teori *Leader member exchange* (LMX), yaitu :

- a. Affection (Afeksi)
  - 1) Mempengaruhi satu sama lain
  - 2) Daya tarik interpersonal
- b. Dukungan dan Kepercayaan Anggota
  - 1) Ekspresi dukungan
  - 2) Karakter seseorang pada staf
  - 3) Kepercayaan
- c. Contribution (Kontribusi)
  - 1) Persepsi jumlah
  - 2) Kualitas aktivitas
- d. Professional Respect (Penghormatan Profesional)
  - 1) Hubungan timbal balik
  - 2) Perasaan saling menghargai

### 4. Kepribadian

Kreitner & Kinicki menjelaskan bahwa kepribadian merupakan kombinasi dari kondisi fisik yang stabil dan karakteristik mental yang dapat memberikan satu identitas tersendiri dari masing-masing karyawan yang ada di organisasi (Sinamo, 2016). Kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku (Satrio et al., 2020)

Dimensi dan indikator variabel kepribadian Big Five (Huzna, 2018) adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kepribadian

- a. *Extraversion* atau Ekstraversi
- b. *Agreeableness* atau Kesepakatan
- c. *Conscientiousness* atau Kegigihan
- d. *Neuroticism* atau Neurotisme
- e. *Openness to Experience* atau Keterbukaan

### III. METODE PENELITIAN

Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti serta dapat memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian.

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Salatiga sebanyak 133 pegawai.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu, teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu, maka sampel yang digunakan sebanyak 133 pegawai Sekretariat Daerah Kota Salatiga dengan kriteria :

1. Berstatus ASN
2. Masa kerja min. 5 tahun
3. Pendidikan terakhir min. SLTA

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel *Leader member exchange* memiliki nilai KMO (0,747) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid.
- b. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel Kepribadian memiliki nilai KMO (0,769) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid.
- c. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai KMO (0,779) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid.
- d. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Sumber : data primer yang diolah tahun 2022

KMO (0,816) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid, Dari hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60

#### 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq \text{Adjusted } R \text{ Square} \leq 1$ . Adapun hasil analisa statistik mengenai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Model Persamaan	<i>Adjusted R Square</i>	Uji F	Uji t		Keterangan
			Beta	Sig	
<b>Model I</b> <b><math>Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1</math></b>	0,798	0,000	0,187	0,000	Hipotesis 1 diterima
1) <i>Leader member exchange</i> terhadap kepuasan kerja					
2) Kepribadian terhadap kepuasan kerja			0,786	0,000	Hipotesis 2 diterima

<p><b>Model II</b>  <math>Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 (X_1 * Z) + e_2</math>                      3) <i>Leader member exchange</i> terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja</p>	0,801	0,000	1,214	0,000	Hipotesis 3 diterima
<p><b>Model III</b>  <math>Y = \alpha_3 + \beta_5 X_2 + \beta_6 (X_2 * Z) + e_3</math>                      4) Kepribadian terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja</p>	0,855	0,000	0,813	0,000	Hipotesis 4 diterima

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Pengujian regresi *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,187. Dengan demikian, semakin baik *leader member exchange* yang dimiliki organisasi terhadap kepuasan kerja, maka kepuasan kerja semakin meningkat.
- 2) Pengujian regresi kepribadian terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,786. Dengan demikian, semakin baik kepribadian pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat.
- 3) Pengujian regresi *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja ditemukan hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 1,214. Dengan demikian, lingkungan kerja mampu menjadi variabel moderasi dan bersifat menguatkan pada *Leader Member Exchange* terhadap Kepuasan Kerja dimoderasi Lingkungan Kerja.
- 4) Pengujian regresi kepribadian terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja ditemukan hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,813. Dengan demikian, lingkungan kerja mampu menjadi variabel moderasi dan bersifat menguatkan pada kepribadian terhadap Kepuasan Kerja dimoderasi Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- a) Pada model I dihasilkan nilai .Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini mengandung arti bahwa variable *leader member exchange* dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pada persamaan II dihasilkan nilai .Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini mengandung arti bahwa variable *leader member exchange* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
- b) Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*) sebesar 0,798. Hal ini mengandung arti bahwa variable *leader member exchange* dan kepribadian mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan hasil persamaan dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Pada pengujian regresi *leader member exchanger* terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,187. Angka tersebut mengandung makna bahwa *leader member exchanger* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik *leader member exchange* yang dimiliki organisasi terhadap kepuasan kerja, maka kepuasan kerja akan ikut



- meningkat. Berdasar pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 1 diterima**.
- b. Pada pengujian regresi kepribadian terhadap kepuasan kerjaditemukan hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,786. Angka tersebut mengandung makna bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik kepribadian pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat. Berdasar pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 2 diterima**.
  - c. Pada pengujian regresi *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja ditemukan hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 1,214. Angka tersebut mengandung makna bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja dan bersifat menguatkan pada *Leader member exchange* terhadap kepuasan kerja. Berdasar pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 3 diterima**.
  - d. Pada pengujian regresi kepribadian terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja ditemukan hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,813. Angka tersebut mengandung makna bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi kepribadian terhadap kepuasan kerja dan bersifat menguatkan pada kepribadian terhadap kepuasan kerja. Berdasar pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 4 diterima**.

### **Pengaruh *Leader member exchange* terhadap Kepuasan Kerja**

*Leader member exchange* atau teori pertukaran pemimpin-anggota menjelaskan proses pembuatan peranantara pemimpin dan bawahan serta hubungan pertukaran yang berkembang dari waktu ke waktu (Pratikna, 2015). Dalam sebuah organisasi seorang pimpinan harus dapat memberikan kontribusi tinggi untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawannya, dengan begitu akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja setiap individu pegawai.

Robbins dalam (Pitasari & Perdhana, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,187. Angka tersebut mengandung makna bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik *leader member exchanger* yang dimiliki organisasi terhadap kepuasan kerja, maka kepuasan kerja akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Handayani (2019) yang juga menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut senada dengan penelitian Wibowo & Sutanto (2013) yang juga menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja**

Hubungan antara kepribadian dengan kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang tidak dapat dilepaskan, karena seorang karyawan harus memiliki sikap atau kondisi mental yang leluasan dalam menjalankan pekerjaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Puspitawati & Riana, 2014)

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,786. Angka tersebut mengandung makna bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik kepribadian pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Arianto & Choliq (2019) menjelaskan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut senada dengan penelitian Ena (2012) yang juga menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh *Leader member exchange* terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Lingkungan Kerja**

Pertukaran pemimpin-anggota atau disebut *Leader member exchange* (LMX) adalah system dari sejumlah komponen dan hubungan di antara komponen-komponen tersebut yang melibatkan kedekatan pemimpin dengan anggota atau dyadic. Dalam sebuah organisasi seorang pimpinan harus dapat memberikan kontribusi tinggi untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawannya, dengan begitu akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja setiap individu pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam sebuah pengaruh juga terdapat aspek lain yang dapat menjadi penguat atau melemahkan pengaruh, hubungan antara LMX terhadap kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh aspek lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Nitisemito dalam Utami (2018)

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 1,214. Angka tersebut mengandung makna bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja dan bersifat menguatkan pada *Leader member exchange* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wuwungan et al., (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Lingkungan Kerja**

Kepribadian ialah suatu konfigurasi motif, sifat serta nilai-nilai yang khas yang menjadikan corak khas gaya kehidupan yang bersifat individual (Chairilisyah, 2012). Hubungan antara kepribadian dengan kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang tidak dapat dilepaskan, karena seorang karyawan harus memiliki sikap atau kondisi mental yang leluasan dalam menjalankan pekerjaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja.

Dalam sebuah pengaruh juga terdapat aspek lain yang dapat menjadi penguat atau melemahkan pengaruh, hubungan antara kepribadian terhadap kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh aspek lain yaitu lingkungan kerja. Sedarmayati dalam Budianto & Katini (2015) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,813. Angka tersebut mengandung makna bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja dan bersifat menguatkan pada kepribadian terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Maula (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah *leader member exchanger* dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh *leader member exchanger* dan kepribadian terhadap kepuasan kerja.

Adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian mendatang adalah penambahan jumlah sampel, penambahan variabel independent seperti motivasi, fasilitas kerja.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S., & Chadhiq, U. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Individu dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 128–137. <https://doi.org/10.31942/akses.v15i2.3786>
- Arianto, D. A., & Choliq, A. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 25–34. <https://pdf.lemlit.com/wp-content/uploads/2019/10/JEBE-13-1-03-Arianto.pdf>
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF*, 3(1), 100–124. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Harahap, R. N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 62. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.547>
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(3), 702-709.
- Huzna, V. F. (2018). Analisis Faktor Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kemangkiran (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran. *Performance*, 25(1), 24–35.
- Kartika, E. W., Aprilia, A., Giyanto, T. R., & Handoko, K. (2019). *Analisa Persepsi Leader Member Exchange Pada Kampoeng Roti. 2001*, 276–285.
- Mutaufiq, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi*. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Bisnis Keuangan*, 18(2).
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian , work-life balance , dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja The influence of personality , work-life balance , and organizational culture on job satisfaction. *13(2)*, 315–323.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Satrio, D., Budiharjo, A., & Prasetyani, D. (2020). Hubungan Religiusitas Dan Kepribadian terhadap Perilaku Prosocial Pada Perawat. *Jurnal PENA*, 34(1), 77–85.

**PENGARUH NILAI KEARIFAN BUDAYA LOKAL TERHADAP HUBUNGAN  
ANTARA PARTISIPASI ANGGARAN DAN SENJANGAN ANGGARAN**

**Rahmat<sup>1\*</sup>, Ahmad Syarief Iskandar<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Institut Agama Islam Negeri Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia**

**[rahmatstain1974@gmail.com](mailto:rahmatstain1974@gmail.com)<sup>1\*</sup>**

Manuskrip: September -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini mendeskripsikan pokok masalah tentang Pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran pada pada lingkup IAIN Palopo (2) Pengaruh nilai kearifan budaya lokal dalam memoderasi hubungan partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran pada lingkup IAIN Palopo. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bagian yang terlibat dalam penyusunan anggaran pada lingkup IAIN Palopo. Hasil penelitian didapat H1 diterima sehingga dapat dikatakan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap timbulnya senjangan anggaran. Sedangkan Untuk H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaa variabel Moderat (Kearifan Budaya Lokal) akan dapat mempengaruhi variabel partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran.

**Kata Kunci: Nilai Kearifan Lokal, Senjangan Anggaran, Partisipasi Anggaran**

**ABSTRACT**

*This study describes the subject matter of the effect of budget participation on budgetary slack in the scope of IAIN Palopo (2) The influence of the value of local cultural wisdom in moderating the relationship between budgetary participation and budgetary slack in the scope of IAIN Palopo. The research uses quantitative research methods, the sample and population in this study are all parts involved in budgeting within the scope of IAIN Palopo. The results obtained that H1 is accepted so that it can be said that budget participation has a significant positive effect on the emergence of budgetary slack. Meanwhile, H2 is accepted so that it can be said that the presence of a Moderate variable (Local Cultural Wisdom) will be able to influence the budgetary participation variable on budgetary slack.*

**Keywords: Value of Local Wisdom, Budgetary Slack, Budget Participation**

## I. PENDAHULUAN

Organisasi dalam menyelaraskan tujuan para karyawannya dibutuhkan suatu pengendalian manajemen yang baik, salah satunya yaitu dengan penyusunan anggaran. Dengan anggaran setiap individu diarahkan melakukan tindakan yang sesuai dengan kepentingan organisasinya sehingga mampu mewujudkan goal congruence organisasi yang baik. Anggaran bukan hanya sekedar mengenai perencanaan keuangan akan tetapi dapat berfungsi sebagai media komunikasi, evaluasi serta motivasi kinerja para karyawan.

Seorang manajer memerlukan keahlian dalam memprediksi masa depan agar dapat menghasilkan sebuah anggaran yang efektif. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan adalah faktor lingkungan, faktor partisipasi dan gaya penyusunan. Dalam penyusunan anggaran partisipasi berbagai pihak diharapkan mampu meningkatkan kinerja bawahannya. Ketika suatu tujuan dirancang secara bersama, maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap apa yang telah disetujui bersama. Akan tetapi dalam penyusunan anggaran bawahan terkadang memberikan perkiraan yang bias kepada atasan, sehingga timbul senjangan anggaran (*budgetary slack*).

Konsep tentang senjangan anggaran dapat dimulai dari pendekatan teori keagenan dan pendekatan contingency. Senjangan anggaran pada pendekatan teori keagenan yaitu adanya ketidakselarasan kepentingan para anggota organisasi antara agen dan prinsipal. Konsep teori keagenan muncul karena adanya pengalihan wewenang atau otoritas kepada bawahan. Sedangkan pada pendekatan contingency didasari pada asumsi bawah tidak ada sistem akuntansi manerial yang slalu tepat untuk dapat digunakan pada seluruh organisasi dalam setiap kondisi, akan tetapi bergantung pada faktor situasional yang memungkinkan adanya variabel yang dapat memoderas hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. Pada penelitian ini peneliti memilih nilai kearifan budaya lokal sebagai variabel moderasi.

Saat ini nilai kearifan budaya lokal menjadi penting dalam perkembangan khasanah pendidikan. Nilai kearifan lokal adalah pengetahuan yang diterapkan oleh masyarakat lingkup lokal yang menyatu dengan kepercayaan, norma serta budaya sehingga menjadi suatu tradisi oleh sekelompok masyarakat tersebut dalam jangka waktu yang lama. Ketika seseorang memegang teguh nilai kearifan lokal dalam dirinya maka akan memiliki kontrol yang baik dalam lingkungannya, termasuk dalam hal partisipasinya dalam penyusunan anggaran yang selalu etika, moral dan kepentingan organisasinya.

Penelitian ini mengambil prespektif nilai kearifan budaya Bugis-Makassar yang melandasi interpretasi budaya siri' na pace dalam partisipasi penyusunan anggaran. Pada lingkup IAIN Palopo terdiri berbagai macam suku dengan berbagi kebudayaan yaitu suku bugis, makassar dan toraja. Suku Bugis Makassar memiliki falsafah hidup siri' na pace falsafah ini banyak dipengaruhi oleh syariat Islam sebagai agama mayoritas yang dianut.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Mukarramah (2015) menguji tentang pengaruh partisipasi anggaran, asimetri informasi, komitmen organisasi, ambiguitas peran terhadap *budgetary slack* pada SKPD Kabupaten Tegal, menemukan bahwa partisipasi anggaran dapat meningkatkan senjangan anggaran sedangkan variabel lainnya tidak memiliki pengaruh terhadap senjangan anggaran.

Mercury (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh partisipasi penganggaran dan informasi asimetri pada senjangan anggaran dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada hotel berbintang di Kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa partisipasi penganggaran dan asimetri informasi berpengaruh

positif pada senjangan anggaran. Interaksi antara partisipasi penganggaran dengan budaya organisasi mampu memperlemah pengaruh partisipasi penganggaran pada senjangan anggaran. Interaksi antara informasi asimetri dengan budaya organisasi mampu memperlemah pengaruh informasi asimetri pada senjangan anggaran.

Tresnanty dan Widanaputra (2015) menguji pengaruh penganggaran partisipatif terhadap senjangan anggaran dengan kepercayaan manajerial sebagai *variable intervening*. Hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran begitupun dengan variabel kepercayaan manajerial yang memberikan pengaruh terhadap partisipasi anggaran secara tidak langsung.

Hasil pengujian Falikhatun, (2007) mengenai Interaksi informasi asimetri, budaya organisasi, *group cohesiveness* dalam hubungan antara partisipasi penganggaran dan *Budgetary slack* menunjukkan bahwa partisipasi anggaran meningkatkan senjangan anggaran, sementara variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh.

Latuheru (2005) dalam penelitiannya tentang pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai *variable moderating* membuktikan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan partisipasi anggaran akan mengurangi kecenderungan seorang manajer dalam menciptakan kesenjangan anggaran.

### 1. Teori Keagenan dan *Contingency Theory*

Konsep tentang senjangan anggaran dapat dimulai dari pendekatan teori keagenan dan pendekatan *contingency*. Senjangan anggaran pada pendekatan teori keagenan yaitu adanya ketidakselarasan kepentingan para anggota organisasi antara agen dan prinsipal. Konsep teori keagenan muncul karena adanya pengalihan wewenang atau otoritas kepada bawahan.

Sedangkan pada pendekatan *contingency* didasari pada asumsi bawah tidak ada sistem akuntansi manajerial yang selalu tepat untuk dapat digunakan pada seluruh organisasi dalam setiap kondisi, akan tetapi bergantung pada faktor situasional yang memungkinkan adanya variabel yang dapat memoderas hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. Pendekatan *Contingency theory* digunakan untuk mengetahui serta mengevaluasi hubungan antara dua variabel ( partisipasi anggaran) dengan menggunakan variabel moderasi yaitu nilai kearifan budaya lokal.

### 2. Senjangan Anggaran

Senjangan anggaran merupakan perbedaan antara anggaran yang dilaporkan dengan estimasi anggaran yang sebenarnya, dengan melaporkan anggaran penerimaan yang lebih rendah dan anggaran pengeluaran yang lebih tinggi dari yang sebenarnya. (Anthony dan Govindarajan (2007)). Senjangan anggaran dapat dinilai sebagai suatu perilaku yang disfungsi. Kasus senjangan anggaran sering terjadi akibat sistem yang ada, umumnya anggaran yang diajukan ke atasan akan dipotong karena bersifat longgar. Terdapat beberapa pendapat yang menganggap bahwa senjangan anggaran merupakan suatu perilaku penyimpangan. Akan tetapi senjangan anggaran terkadang dianggap bermanfaat dalam strategi yang memerlukan tindakan inovasi dalam jangka pendek.

Anthony dan Govindarajan, (2007), tiga alasan utama manajer melakukan *budgetary slack* :

- a. Orang-orang selalu percaya bahwa hasil pekerjaan mereka akan terlihat bagus di mata atasan jika mereka dapat mencapai anggarannya;
- b. *Budgetary slack* selalu digunakan untuk mengatasi kondisi ketidakpastian, jika tidak ada kejadian yang tidak terduga, yang terjadi manajer tersebut dapat melampaui/ mencapai anggarannya;

- c. Rencana anggaran selalu dipotong oleh atasan dalam proses pengalokasian sumber daya.

### 3. Partisipasi Anggaran

Partisipasi adalah keterlibatan pemimpin dan pekerja secara bersama-sama dalam membuat keputusan mengenai hal-hal yang menyangkut kepentingan bersama. Partisipasi pimpinan dalam proses penyusunan anggaran merupakan proses dimana pimpinan dinilai kinerjanya, serta keterlibatan pimpinan dalam mengkondisikan anggotanya.

penyusunan anggaran dibedakan ke dalam tiga model (Anthony dan Govindarajan, 2007), yaitu sebagai berikut:

(a) *Top down approach*

Penyusunan anggaran oleh manajer tingkat atas tanpa melibatkan manajer bawah

(b) *Bottom up approach*

Penyusunan anggaran yang disiapkan oleh pelaksana anggaran dan disetujui oleh pihak atasan

(c) *Top down dan bottom up approach*

Anggaran berdasarkan instruksi dari atasan yang kemudian dijabarkan oleh pelaksana

Penyusunan anggaran yang melibatkan manajer tingkat menengah dan bawah akan memberikan manfaat setidaknya dal dua hal :

- 1) Anggaran partisipatif menjadi alat untuk mendapatkan informasi dari pihak manajer yang lebih rendah, sehingga meminimalisir terjadinya ketimpangan informasi.
- 2) Anggaran partisipatif dapat menumbuhkan komitmen yang lebih tinggi dari para manajer bawah terhadap tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### 4. Nilai kearifan Budaya Lokal Bugis Makassar

Falsafah hidup *siri' na pacce* merupakan falsafah hidup masyarakat suku Bugis Makassar. Pengaruh syariat Islam sebagai agama yang dianut oleh mayoritas masyarakatnya sangat kental pada falsafah ini. Konsep *siri'* merujuk pada perasaan malu dan harga diri sedangkan *pacce* mengacu pada suatu kesadaran dan perasaan empati terhadap penderitaan yang dirasakan oleh setiap anggota masyarakat. Istilah malu di sini menyangkut unsur yang hakiki dalam diri manusia Bugis Makassar yang telah dipelihara sejak mereka mengenal apa sesungguhnya arti hidup ini dan apa arti harga diri bagi seorang manusia. Begitu pentingnya *siri'* dalam kehidupan orang Bugis sehingga mereka beranggapan bahwa tujuan manusia hidup di dunia ini adalah hanya untuk menegakkan dan menjaga *siri'*. Konsep *siri'* dan *pacce* hingga kini terus memberi pengaruh terhadap seluruh sendi-sendi kehidupan orang Bugis.

Selain itu masyarakat Bugis makassar memiliki petuah yang diamanatkan secara turuntemurun yang dikenal dengan istilah *pa'paseng* yang selanjutnya menjadi kaidah hidupmasyarakatnya.

Muin, 1994: 36-37 (dalam Jerre, 2009) menguraikan bahwa dalam budaya orang Bugis-Makassar, "*paseng*" mengandung lima pesan inti yang diharapkan menjadi pegangan generasi. Yaitu : 1) *Ada' Tongeng* (berkata dengan benar) 2) *Lempuk* (kejujuran) 3) *Gessong* (berpegang teguh pada prinsip keyakinan pendirian) 4) *Sipakatau* (hormat menghormati sesama manusia) 5) *Mappesona Ri Dewata Seuawae* (pasrah kepada kekuasaan Tuhan yang Maha Esa)

### 5. Hipotesis

#### a. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap senjangan anggaran

Ketidakonsistenan dari beberapa Penelitian tentang pengaruh partisipasi penganggaran terhadap *budgetary slack*, seperti penelitian yang dilakukan Dunk

(1993) menyatakan bahwa partisipasi dapat mengurangi Kesenjangan anggaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Onsi (1973) yang menyatakan bahwa senjangan anggaran menurun jika partisipasi mengarah pada komunikasi positif. Hasil penelitian lain menyatakan sebaliknya, partisipasi menyebabkan budgetary slack (Young, 1985). Jika manajer tingkat bawah memberikan informasi yang bias tentang pusat pertanggungjawaban dalam penyusunan anggaran, maka hal ini bisa menimbulkan senjangan anggaran

H<sub>1</sub> : Partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap timbulnya senjanga anggaran.

#### **b. Pengaruh Nilai Kearifan Budaya Lokal terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Senjangan Anggaran**

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak yang mengindikasikan hasil yang salingbertentangan mengenai hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. Ketidak konsistenan hasil tersebut dijelaskan oleh pendekatan kontigensi untuk menyelesaikan perbedaan dari berbagai penelitian tersebut. Nilai-nilai kearifan Budaya lokal adalah faktor kontigensi lainnya dalam penelitian ini.

Haliah (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa politik dan budaya berpengaruh positif terhadap partisipasi penyusunan anggaran. Namun jika melalui partisipasi penyusunan anggaran, maka politik dan budaya berpengaruh negative terhadap senjangan anggaran. Artinya, jika melalui partisipasi penyusunan anggaran semakin besar politik dan budaya maka semakin kecil senjangan anggaran. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Nilai-nilai kearifan budaya lokal memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran tetapi memperlemah hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran

### **III. METODE PENELITIAN**

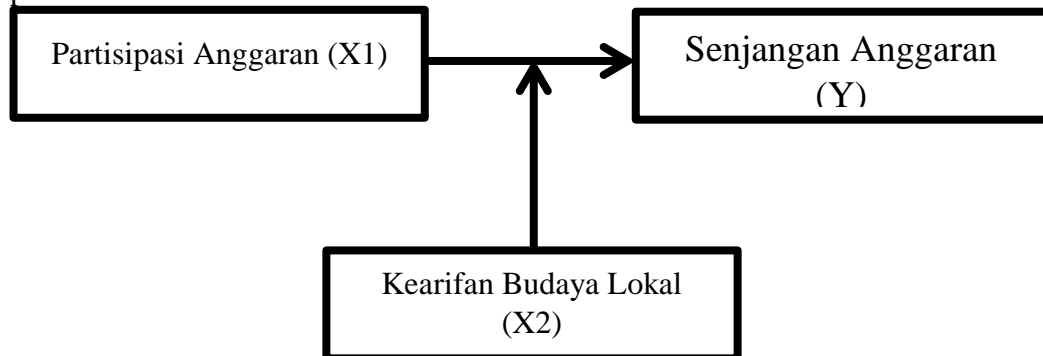
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif (Ghozali, 2012) adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah yang dihadapi dan dilakukan secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. Metode kuantitatif memberikan gambaran secara umum tentang populasi yang ingin diteliti. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh peneliti melalui penyebaran angket atau kuisioner. Kuisioner yaitu daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang diharapkan ada jawaban yang tepat dalam pengumpulan data. Instrumen dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert.

Adapun Populasi pada penelitian ini adalah seluruh bagian yang terlibat dalam penyusunan anggaran pada lingkup IAIN Palopo. Adapun teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan pertimbangan bahwa sampel yang dipilih dengan kriteria 1) Kepala Bagian/Unit dan Sekretaris pada lingkup IAIN Palopo 2) Berlatar belakang suku Bugis Makassar. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA). Namun sebelumnya akan dilakukan uji Instrumen Penelitian. Setelah itu akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas residual dan uji heterokedastisitas. Setelah dilakukan uji asumsi klasik akan dilakukan uji model yang terdiri atas uji f, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji regresi dan uji hipotesis (uji t).



**IV. HASIL PENELITIAN**

Bab ini mendeskripsikan hasil penelitian dan pembahasan yang di dasarkan pada fokus dan rumusan masalah yaitu (1) Pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran pada lingkup IAIN Palopo (2) kearifan budaya lokal memoderasi memengaruhi partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran pada Lingkup IAIN Palopo



1. Partisipasi Anggaran (X1) : Variabel Independen
2. Kearifan Budaya Lokal (X2) : Variabel Moderat
3. Senjangan Anggaran (Y) : Variabel Dependen
4. Catatan: Variabel kearifan budaya lokal akan memperkuat pengaruh variabel partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran. Oleh karena itu, kearifan budaya lokal berperan sebagai variabel moderasi.

**Persamaan Analisis Regresi**

1.  $SA = \alpha + \beta_1 X_1 + e$
2.  $SA = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_3 + e$

Langkah- Langkah Analisis

**1. Uji Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas (Korelasi Pearson)**

1) Uji Validitas Instrumen Partisipasi Anggaran

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Partisipasi Anggaran
X1.1	Pearson Correlation	1	.136	.548**	.113	.196	.099	.324*	.542**	.277	.399*	.702**
	Sig. (1-tailed)		.250	.002	.287	.164	.311	.049	.002	.081	.020	.000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
X1.2	Pearson Correlation	.136	1	.220	.579**	.368*	.148	.350*	.239	.027	.031	.563**
	Sig. (1-tailed)	.250		.135	.001	.030	.231	.037	.115	.448	.439	.001
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
X1.3	Pearson Correlation	.548**	.220	1	.125	.437*	.235	.274	.600**	.358*	.411*	.797**
	Sig. (1-tailed)	.002	.135		.267	.011	.119	.083	.000	.033	.017	.000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
X1.4	Pearson Correlation	.113	.579**	.125	1	.031	.160	.378*	.194	.029	.135	.398*
	Sig. (1-tailed)	.287	.001	.267		.440	.213	.026	.167	.444	.251	.020
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
X1.5	Pearson Correlation	.196	.368*	.437*	.031	1	.039	.046	.260	.245	.041	.536**
	Sig. (1-tailed)	.164	.030	.011	.440		.423	.410	.095	.109	.419	.002
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
X1.6	Pearson Correlation	.099	.148	.235	.160	-.039	1	.241	.062	.293	.361*	.388*

	Sig. (1-tailed)	.311	.231	.119	.213	.423		.113	.380	.069	.032	.023
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
X1.7	Pearson Correlation	.324*	.350*	.274	.378*	.046	.241	1	.293	.043	.204	.493**
	Sig. (1-tailed)	.049	.037	.083	.026	.410	.113		.069	.415	.154	.004
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
X1.8	Pearson Correlation	.542**	.239	.600**	.194	.260	.062	.293	1	.311	.366*	.690**
	Sig. (1-tailed)	.002	.115	.000	.167	.095	.380	.069		.057	.030	.000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
X1.9	Pearson Correlation	.277	.027	.358*	.029	.245	.293	.043	.311	1	.526**	.487**
	Sig. (1-tailed)	.081	.448	.033	.444	.109	.069	.415	.057		.002	.005
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
X1.10	Pearson Correlation	.399*	.031	.411*	.135	.041	.361*	.204	.366*	.526**	1	.529**
	Sig. (1-tailed)	.020	.439	.017	.251	.419	.032	.154	.030	.002		.002
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Partisipasi Anggaran	Pearson Correlation	.702**	.563**	.797**	.398*	.536**	.388*	.493**	.690**	.487**	.529**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.020	.002	.023	.004	.000	.005	.002	
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Dalam instrumen terdapat 27 reponden sehingga  $R_{tabel}$  nya yaitu 0,381.

Instrumen partisipasi anggaran memenuhi kriteria valid karena  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

### 2) Uji Validitas Instrumen Kearifan Budaya Lokal

Correlations

		X2.1	X2.2	KEARIFAN BUDAYA LOKAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.253	.744**
	Sig. (1-tailed)		.101	.000
	N	27	27	27
X2.2	Pearson Correlation	.253	1	.835**
	Sig. (1-tailed)	.101		.000
	N	27	27	27
KEARIFAN BUDAYA LOKAL	Pearson Correlation	.744**	.835**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	27	27	27

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dalam instrumen terdapat 27 reponden sehingga  $R_{tabel}$  nya yaitu 0,381.

Instrumen kearifan budaya lokal memenuhi kriteria valid karena  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

### 3) Uji Validitas Instrumen Senjangan Anggaran

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	SENJANGAN ANGGARAN
Y1	Pearson Correlation	1	.075	.262	.035	.070	.104	.401
	Sig. (1-tailed)		.355	.094	.431	.364	.303	.019
	N	27	27	27	27	27	27	27
Y2	Pearson Correlation	.075	1	.416	.122	.140	.326	.534**
	Sig. (1-tailed)	.355		.016	.273	.243	.048	.002
	N	27	27	27	27	27	27	27
Y3	Pearson Correlation	.262	.416	1	-.017	.134	.253	.475**
	Sig. (1-tailed)	.094	.016		.467	.252	.101	.006
	N	27	27	27	27	27	27	27
Y4	Pearson Correlation	.035	.122	-.017	1	.346	.080	.594**
	Sig. (1-tailed)	.431	.273	.467		.039	.345	.001
	N	27	27	27	27	27	27	27
Y5	Pearson Correlation	.070	.140	.134	.346	1	.282	.684**
	Sig. (1-tailed)	.364	.243	.252	.039		.077	.000
	N	27	27	27	27	27	27	27
Y6	Pearson Correlation	.104	.326	.253	.080	.282	1	.592**
	Sig. (1-tailed)	.303	.048	.101	.345	.077		.001
	N	27	27	27	27	27	27	27
SENJANGAN ANGGARAN	Pearson Correlation	.401	.534**	.475**	.594**	.684**	.592**	1
	Sig. (1-tailed)	.019			.001	.000	.001	
	N	27	27	27	27	27	27	27

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dalam instrumen terdapat 27 reponden sehingga  $R_{tabel}$  nya yaitu 0,381. Instrumen senjangan anggaran memenuhi kriteria valid karena  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

**b. Uji Reliabilitas Alpha (Cronbach Alpha)**

1) Uji Reliabilitas Instrumen Partisipasi Anggaran

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.59	12.020	.508	.707
X1.2	39.30	13.755	.356	.734
X1.3	39.26	11.584	.668	.666
X1.4	38.07	16.610	.331	.735
X1.5	38.89	14.410	.362	.727
X1.6	38.67	15.846	.241	.740
X1.7	38.19	16.003	.411	.725
X1.8	38.30	14.370	.600	.696
X1.9	38.26	15.892	.395	.725
X1.10	38.15	15.977	.456	.723

Berdasarkan uji reabilitas alpha (cronbach alpha) di atas, nilai cronbach's alpha sebesar 0,74 atau lebih besar dari 0,6 (cronbach alpha's > 0,6). Hal ini menunjukkan bahwa data kuesioner realibel atau dapat dipercaya

2) Uji Reliabilitas Instrumen Kearifan Budaya Lokal

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	4.67	.308	.253	.
X2.2	4.85	.208	.253	.

3) Uji Reliabilitas Instrumen Senjangan Anggaran

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18.22	9.564	.150	.536
Y2	17.96	8.960	.333	.467
Y3	17.67	9.538	.310	.486
Y4	19.33	7.615	.232	.524
Y5	19.81	6.926	.381	.423
Y6	18.48	8.182	.341	.452

2. Analisis Regresi

**Persamaan Analisis Regresi**

a)  $SA = \alpha + \beta_1 X_1 + e$

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PARTISIPASI ANGGARAN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SENJANGAN ANGGARAN

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 <sup>a</sup>	.288	.260	2.872

a. Predictors: (Constant), PARTISIPASI ANGGARAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	83.466	1	83.466	10.121	.004 <sup>b</sup>
	Residual	206.164	25	8.247		
	Total	289.630	26			

a. Dependent Variable: SENJANGAN ANGGARAN

b. Predictors: (Constant), PARTISIPASI ANGGARAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.935	5.798		.679	.504
	Partisipasi Anggaran	.427	.134	.537	3.181	.004

a. Dependent Variable: SENJANGAN ANGGARAN

Kesimpulan : Nilai  $R_{square}$  pada persamaan regresi pertama sebesar 0,288 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel partisipasi anggaran berpengaruh terhadap variabel senjangan anggaran sebesar 28,8%.

b)  $SA = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_3 + e$

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Partisipasi Anggaran.Kearifan Budaya, Kearifan Budaya Lokal, Partisipasi Anggaran <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SENJANGAN ANGGARAN

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.310	.220	2.948

A. Predictors: (Constant), Partisipasi Anggaran.Kearifan Budaya, Kearifan Budaya Lokal, Partisipasi Anggaran

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89.695	3	29.898	3.439	.034 <sup>b</sup>
1 Residual	199.935	23	8.693		
Total	289.630	26			

A. Dependent Variable: Senjangan Anggaran

B. Predictors: (Constant), Partisipasi Anggaran.Kearifan Budaya, Kearifan Budaya Lokal, Partisipasi Anggaran

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.373	52.595		.749	.462
Partisipasi Anggaran	-.602	1.388	-.756	-.434	.669
1 Kearifan Budaya Lokal	-3.535	5.527	-.850	-.639	.529
Partisipasi Anggaran.Kearifan Budaya	.103	.144	1.929	.718	.480

a. Dependent Variable: SENJANGAN ANGGARAN

Kesimpulan: setelah adanya variabel moderasi yaitu variabel kearifan budaya lokal pada persamaan regresi yang kedua , nilai  $R_{square}$  yang terdapat dalam analisis tabel melalui SPSS yaitu meningkat menjadi 0,310 atau 31,0%.

**V. PENUTUP**

1. Nilai  $R_{square}$  pada persamaan regresi pertama sebesar 0,288 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel partisipasi anggaran berpengaruh terhadap variabel senjangan anggaran sebesar 28,8%.
2. Setelah adanya variabel moderasi yaitu variabel kearifan budaya lokal pada persamaan regresi yang kedua , nilai  $R_{square}$  yang terdapat dalam analisis tabel melalui SPSS yaitu

meningkat menjadi 0,310 atau 31,0%.

3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan hipotesis yang ada. H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat dikatakan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap timbulnya senjangan anggaran. Sedangkan Untuk H<sub>2</sub> diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaa variabel Moderat (Kearifan Budaya Lokal) akan dapat mempengaruhi variabel partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N dan Govindarajan 2007. *Management Control System buku 2*. Terjemahan Kurniawan Tjakrawala. Jakarta: Salemba Empat
- Dunk, A.S. 1993. "The Effect of Budget Emphasis and Information Asymmetry on Relation Between Budgetary Participation and Slack." *The Accounting Review*. Vol 63, No 2,
- Falikhatun. 2007. Interaksi Informasi Asimetri, Budaya Organisasi dan *Group Cohesiveness* dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan *Budgetary Slack*. Simposium Nasional Akuntansi X.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haliah, dkk. 2015. *Efek Informasi Asimetri, Politik Dan Budaya Terhadap Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Senjangan Anggaran Di Pemerintah Daerah*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) Universitas Hasanuddin
- Jerre, Jenny Jamal. 2009. *Perspektif Nilai Budaya Masyarakat Bugis Terhadap Penerapan Corporate Social Responsibility dan Pengembangan Konsepsi Ilmu Akuntansi, Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Latuheru, Belianus Patria 2005. Pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variable moderating. *Jurnal Akuntansi Keuangan*. Vol.7 No.2
- Mercury, Gede Andy dan Putry, I GAM Dwija. 2015. *Pengaruh Partisipasi Penganggaran Dan Informasi Asimetri Pada Senjangan Anggaran Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Hotel Berbintang Di Kabupaten Gianyar*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.13.3
- Mukarramah, Aliati dan Suryandari. 2015. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, Komitmen Organisasi, Ambiguitas Peran Terhadap Budgetary Slack Pada SKPD Kabupaten Tegal*. *Accounting Analysis Journal* Vol 4 No.4.
- Onsi, M. 1973. "Factor Analysis of Behavioural Variables Affecting Budgetary Slack." *The Accounting Review*.
- Sugiyono . 2003. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Jakarta.
- Tresnanty dan Widanaputra. 2015. Penganggaran partisipatif terhadap senjangan anggaran dengan kepercayaan manajerial sebagai variable intervening. E. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol 13 No.1
- Young, S.M. 1985. "Participative Budgeting: The Effect of Risk Aversion and Assymmetric Information on Budgeting Slack." *Journal of Accounting Research*.

**PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN  
PEMBELIAN PROPERTI PADA BINTARO RESIDENT  
DI TANGERANG SELATAN**

**Dewi Indriani Jusuf<sup>1\*</sup>, Umi Narimawati<sup>2</sup>, Dadang Munandar<sup>3</sup>, Denok Sunarsi<sup>4</sup>,  
Jasmani<sup>5</sup>**

<sup>1,3</sup>International Women University, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>4,5</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[dewijusuf@iwu.ac.id](mailto:dewijusuf@iwu.ac.id)<sup>1\*</sup>

Manuskrip: September -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan promosi terhadap keputusan pembelian pada Bintaro Resident di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 42,1%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,809 > 1,989$ ). Promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 46,8%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,595 > 1,989$ ). Kualitas produk dan promosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X_1 + 0,441X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 55,9%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $18,770 > 2,770$ ).

**Kata Kunci: Kualitas Produk, Promosi, Keputusan Pembelian**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of product quality and promotion on purchasing decisions at Bintaro Resident in South Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that product quality has a significant effect on purchasing decisions by 42.1%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $7,809 > 1,989$ ). Promotion has a significant effect on purchasing decisions by 46.8%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8,595 > 1,989$ ). Product quality and promotion simultaneously have a significant effect on purchasing decisions with the regression equation  $Y = 9.701 + 0.326X_1 + 0.441X_2$  and the influence contribution is 55.9%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $18,770 > 2.770$ ).*

**Keywords: Product Quality, Promotion, Purchase Decision**

## I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berusaha agar tetap berkembang dan maju. Dalam keadaan seperti ini menyebabkan setiap perusahaan diperlukannya untuk melakukan strategi pemasaran agar tetap bertahan dan mampu menjadi market leader. Disaat ini properti sering dikaitkan dengan rumah, perumahan ataupun hunian, padahal segala sesuatu yang sifatnya itu kepemilikan bisa disebut sebagai properti. perusahaan harus mampu mengenal apa yang menjadi kebutuhan dan harapan konsumen. Salah satu upaya untuk mencapainya tujuan tersebut adalah mengenai keputusan pembelian.

Industri properti sekarang ini, mendapatkan perhatian khusus, hal ini dapat dilihat dengan didukungnya pembangunan infrastruktur, hotel, mall, apartemen, gedung perkantoran serta bangunan-bangunan lainnya. Meningkatnya bidang disektor properti membuat akan permintaan rumah meningkat. Sekarang ini banyak konsumen yang mencari rumah yang nyaman dan praktis untuk ditempati. Dan juga bisa di jadikan sebagai investasi yang menguntungkan. Hal ini didukung pula dengan berbagai upaya pengembangan rumah untuk memikat pembeli rumah mulai dengan memberikan keringanan cara membayar uang muka dengan mencicil hingga melengkapi berbagai fasilitas penunjang kelengkapan lainnya seperti jalan yang lebar, jaringan air.

Keputusan pembelian menjadi faktor yang sangat penting sebagai penentu eksistensi suatu perusahaan, agar suatu perusahaan dapat terus eksis jika rangsangan konsumen dalam memutuskan pembelian produk dari suatu pasar mendapat respon yang positif. Dengan ini perusahaan perlu mengetahui akan kebutuhan yang diperlukan konsumen untuk melakukan proses pembelian. Untuk memenangkan bisnis properti ini diperlukan adanya kualitas perumahan yang baik. Keputusan pembelian merupakan suatu keinginan konsumen untuk membeli suatu produk kemudian konsumen akan memutuskan produk yang akan mereka beli berdasarkan persepsi mereka terhadap produk tersebut berkaitan dengan kemampuan produk tersebut dalam memenuhi kebutuhannya.

Ketika akan membeli rumah, konsumen akan memperhatikan kelayakan akan rumah tersebut. Saat ini konsumen menjadi unsur yang penting untuk meningkatkan penjualan maka yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kualitas produk akan bangunan proyek.

Dalam pemikiran konsumen, jika suatu produk sudah terkenal dan diminati banyak orang, maka secara otomatis tingkat kualitasnya juga bagus untuk digunakan. Dalam kualitas produk, produk yang dihasilkan memiliki tingkat kemampuan untuk memuaskan kebutuhan manusia baik terkait maupun tidak terkait. Mengatahui bagus atau tidaknya suatu produk bisa dilihat dari ketahanan dan daya tahan waktu pemakaian produk tersebut. Sehingga konsumen mempunyai rasa keinginan untuk melakukan keputusan pembelian terhadap perumahan tersebut.

Selain memberikan kualitas produk yang baik, promosi juga dapat mempengaruhi prilaku konsumen. Dalam dunia bisnis, kegiatan promosi sangat penting dilakukan oleh perusahaan mengingat dengan melakukan kegiatan promosi yang dilakukan sebuah perusahaan maka akan dapat meningkatkan penjualanya. Dengan promosi bisa menyebabkan konsumen yang sebelumnya tidak tertarik akan menjadi tertarik dengan diadanya nya promosi tersebut. Dan selalu memberikan bonus yang menggiurkan sehingga membuat konsumen akan tertarik untuk membelinya. Dengan berbagai banyaknya variasi jenis type properti konsumen akan melakukan pembelian. Semakin banyaknya informasi yang diterima pada pelanggan berkaitan dengan produk baik melalui media sosial maupun media cetak dapat membantu pelanggan mendapatkan informasi lengkap. Bintaro resident merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang properti.

Setiap perusahaan pastinya berharap produk yang dihasilkannya memiliki kualitas yang lebih baik sehingga konsumen bersedia melakukan pembelian atas produk tersebut. Namun



properti pada Bintaro Resident juga memiliki kelemahan. Dimana bisa dilihat pada tabel berikut telah mendapatkan kualitas barang yang bermasalah.

Keberhasilan konsep pemasaran suatu perusahaan apabila perusahaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan lebih baik, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah memasuki era kompetisi. Sejalan dengan hal tersebut, upaya yang dapat dilakukan dalam memasarkan suatu produk yaitu dengan melakukan promosi. Promosi merupakan cara yang dilakukan oleh pemasar untuk menginformasikan dan mempengaruhi para konsumen atau masyarakat sehingga dapat tertarik untuk membeli serta menggunakan produk ataupun jasa yang dipasarkannya.

Adapun Promosi yang digunakan oleh Bintaro Resident yaitu melalui media sosial (facebook, instagan, Lamudi, Rumah123.com). promosi sangat berpengaruh terhadap usaha perusahaan guna untuk mencapai jumlah konsumen yang maksimal, karna walaupun produk yang sudah ditawarkan sudah cukup baik, relatif murah serta mudah akan diperoleh, jika tidak disertai dalam promosi yang baik, dikatakan kurang berhasil hal ini akan mempengaruhi jumlah pelanggan. Efektivitas promosi sangat bergantung dari pemilihan bentuk promosi yang diperlukan terhadap produk yang dipasarkan sehingga dapat meningkatkan keputusan pembelian.

Dalam perkembangan dunia bisnis, pelanggan adalah aset terpenting dalam sebuah bisnis dimana pada setiap usaha yang berhubungan langsung dengan pelanggan harus mampu berkomitmen, selalu meningkatkan kualitas produk untuk kenyamanan dan kemudahan pelanggan.

Konsumen memiliki peluang yang luas untuk mendapatkan suatu produk dengan keinginan dan kebutuhannya. Perilaku konsumen merupakan unsur penting dalam kegiatan pemasaran suatu produk yang perlu diketahui oleh perusahaan, karena perusahaan pada dasarnya tidak mengetahui mengenai apa yang ada dalam pikiran seorang konsumen jika sedang melakukan pembelian.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk menarik judul “Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Property Pada Bintaro Resident Di Tangerang Selatan.”

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kualitas Produk**

Menurut Kotler dan Armstrong (2019) “Kualitas Produk merupakan sesuatu yang bisa ditawarkan kepada pasar untuk diperhatikan, dimiliki, digunakan, atau dikonsumsi yang bias memuaskan keinginan dan kebutuhan”. Lebih lanjut dijelaskan bahwa di dalam memuaskan konsumen, ada beberapa indikator kualitas produk yaitu: Kinerja (*Performance*), Daya tahan (*Durability*), Kesesuaian (*Conformance*), Fitur (*Features*), Estetika (*Aesthetics*).

### **2. Promosi**

Menurut Fandy Tjiptono (2018) promosi merupakan elemen bauran pemasaran yang berfokus pada upaya menginformasikan, membujuk, dan mengingatkan kembali konsumen akan merek dan produk perusahaan. Adapun indikator promosi antara lain: Periklanan (*Advertising*), Promosi Penjualan (*Sales Promotion*), Penjualan Pribadi (*Personal Selling*), Publikasi (*Publication*), *Direct marketing* (pemasaran langsung).

### **3. Keputusan Pembelian**

Menurut Kotler dan Armstrong (2019:251) berpendapat “perilaku konsumen merupakan sebuah pendekatan penyelesaian masalah yang terdiri dari lima tahap yang dilakukan konsumen. Kelima tahap tersebut adalah pengenalan masalah, pencarian

informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, dan perilaku pasca pembelian”. Adapun indikator keputusan pembelian meliputi sebagai berikut: Pengenalan Masalah, Pencarian informasi, Evaluasi alternatif, Keputusan pembelian, Perilaku pasca pembelian.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 responden Bintaro Resident di Tangerang Selatan.

#### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden.

#### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

#### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Produk (X1)	86	32	48	38.15	4.019
Promosi (X2)	86	30	46	38.33	3.664
Keputusan Pembelian (Y)	86	32	47	39.06	3.499
Valid N (listwise)	86				

Kualitas produk diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,019.

Promosi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,664.

Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,499.

#### 2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.701	2.876		3.374	.001
Kualitas Produk (X1)	.326	.079	.375	4.141	.000
Promosi (X2)	.441	.086	.462	5.105	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X1 + 0,441X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,701 diartikan jika kualitas produk dan promosi tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 9,701 point.
- 2) Koefisien regresi kualitas produk sebesar 0,326, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas produk sebesar 0,326 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 point.
- 3) Koefisien regresi promosi sebesar 0,441, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan promosi sebesar 0,441 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,441 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian.

		Kualitas produk (X1)	Keputusan Pembelian (Y)
Kualitas Produk (X1)	Pearson Correlation	1	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,649 artinya kualitas produk memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

		Promosi (X2)	Keputusan Pembelian (Y)
Promosi (X2)	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,684 artinya promosi memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas Produk dan Promosi secara simultan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.548	2.351

a. Predictors: (Constant), Promosi (X2), Kualitas Produk (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 artinya kualitas produk dan promosi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.414	2.679

a. Predictors: (Constant), Kualitas Produk (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,421 artinya kualitas produk memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,1% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.462	2.568

a. Predictors: (Constant), Promosi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,468 artinya promosi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,8% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.548	2.351

a. Predictors: (Constant), Promosi (X2), Kualitas Produk (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,559 artinya kualitas produk dan promosi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,9% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	17.517	2.774		6.316	.000
Kualitas Produk (X1)	.565	.072	.649	7.809	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,989), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.019	2.926		4.791	.000
Promosi (X2)	.653	.076	.684	8.595	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 1,989), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap keputusan pembelian diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk dan promosi terhadap keputusan pembelian.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	904.526	2	452.263	18.770	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1918.923	75	25.586		
	Total	2823.449	77			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (18,770 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk dan promosi terhadap keputusan pembelian diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian

Kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,649 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,989). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

### 2. Pengaruh Promosi Terhadap Keputusan Pembelian

Promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,684 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 1,989). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara promosi terhadap keputusan pembelian diterima.

### 3. Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian

Kualitas produk dan promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X_1 + 0,441X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,748 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (18,770 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas

produk dan promosi terhadap keputusan pembelian diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,809 > 1,989$ ).
- b. Promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,595 > 1,989$ ).
- c. Kualitas produk dan promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $18,770 > 2,770$ ).

### 2. Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Kualitas produk pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Rumah yang dibangun pada Bintaro Resident di Jakarta sangat nyaman untuk ditempati, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,35. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus mampu menjamin kualitas bangunan serta keamanan komplek agar penghuninya merasa nyaman
- b. Promosi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu Adanya pemasangan iklan melalui media cetak konsumen ingin mengetahui lebih lanjut, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,38. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus mampu memanfaatkan berbagai media dalam memberikan informasi pada konsumen sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima secara baik
- c. Keputusan pembelian pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Konsumen memiliki rumah berdasarkan keinginannya sendiri, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,38. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus mengadopsi model bangunan yang cukup disenangi konsumen

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Tangerang Selatan: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Tangerang Selatan: Gramedia Pustaka Utama
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Tangerang Selatan: Raja Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Tangerang Selatan.

- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Keputusan Pembelian*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Tangerang Selatan: PT. Gramedia Pustaka
- Keller dan Armstrong (2017) "*Prinsip-prinsip Pemasaran*". Edisi Kedua Belas". Jilid Satu. Tangerang Selatan: Erlangga.
- Kevin Keller dan Armstrong (2017) *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Tangerang Selatan: Erlangga.
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler & Keller (2016) "*Manajemen Pemasaran*". PT. Macaman Jaya Cemerlang. Tangerang Selatan.
- Kotler (2016) "*Manajemen Pemasaran*". Edisi Keempat belas, Tangerang Selatan: PT. Indeks.
- Lupiyadi, Rambat (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa* edisi 2 , Tangerang Selatan : Salemba Empat.
- Sudjana (2014) "*Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). "*Metode Riset Pemasaran*". Bandung: Alfabeta.

**MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF BERKELANJUTAN MELALUI  
KEMAMPUAN DINAMIS DAN KINERJA INOVASI PADA UMKM KREATIF**

**Lilik Farida<sup>1</sup>, Sudarsih<sup>2</sup>, Markus Apriono<sup>3</sup>, N.G. Krishnabudi<sup>4</sup>, Elok Sri Utami<sup>5</sup>,  
Nadia Azalia Putri<sup>6\*</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Indonesia

<sup>6</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq  
[azalianadia24@gmail.com](mailto:azalianadia24@gmail.com)<sup>6\*</sup>

Manuskrip: September -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Kemampuan untuk memiliki respon yang gesit sangat penting bagi UMKM untuk menghadapi pasar yang cepat berubah ini. Penelitian ini mengkaji pengaruh tiga elemen dasar kapabilitas dinamis, yaitu kemampuan sensing, seizing, dan reconfiguring terhadap kinerja inovasi dan keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UMKM berbasis industri kreatif di Jember, Indonesia. Sebanyak 95 UMKM kreatif dilibatkan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menawarkan implikasi teoritis dan praktis untuk meningkatkan kinerja inovasi dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan menerapkan kapabilitas dinamis di sektor UMKM kreatif.

**Kata Kunci: Kapabilitas Dinamis; Kinerja Inovasi; Keunggulan Kompetitif  
Berkelanjutan, UMKM Kreatif**

**ABSTRACT**

*The ability to have an agile response is very important for MSMEs to face this fast-changing market. This study examines the effect of three basic elements of dynamic capabilities, namely sensing, seizing, and reconfiguring capabilities on innovation performance and sustainable competitive advantage in creative industry-based SMEs in Jember, Indonesia. A total of 95 creative SMEs were involved in this study. The findings of this study offer theoretical and practical implications for improving innovation performance and creating a sustainable competitive advantage by implementing dynamic capabilities in the creative MSME sector.*

**Keywords: Dynamic Capability; Innovation Performance; Sustainable Competitive Advantage, Creative MSME**



## I. PENDAHULUAN

Sejak Pandemi Covid-19 diumumkan pada Maret 2020, masyarakat Indonesia menyaksikan perubahan signifikan yang melanda beberapa aspek ekonomi, khususnya UMKM. Sebanyak 47% UMKM di Indonesia gagal bertahan karena terganggunya kegiatan usahanya, antara lain penurunan penjualan dan permodalan, masalah distribusi, dan sulitnya bahan baku (Rantung, 2020). Lepas dari dampak pandemi ini, kondisi ini perlu mendapat perhatian, mengingat peran UMKM sangat vital bagi perekonomian Indonesia. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk merevitalisasi kinerja UMKM sebagai tulang punggung perekonomian, mulai dari bantuan permodalan, restrukturisasi kredit, hingga peningkatan keterampilan (Fitriani, 2020). Namun, jika UMKM kurang adaptif dalam menghadapi turbulensi perubahan ini, usaha mereka akan sulit untuk bertahan.

Kabupaten Jember tak luput menjadi daerah yang terdampak pandemi Covid-19. Jumlah penduduk miskin di Kabupaten Jember pada tahun 2020 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2019 sebesar 7,54% (Nursalikah, 2021). Padahal, Kabupaten Jember yang memiliki potensi sumber daya alam yang cukup beragam, khususnya di bidang perkebunan dan pariwisata, dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pencapaian kesejahteraan masyarakatnya. Pergerakan UMKM di Jember berbasis industri kreatif cukup menggembirakan sebelum adanya pandemi Covid-19. Industri kreatif sendiri merupakan industri yang mengelaborasi kreativitas, keterampilan, dan bakat dari seorang individu atau sekelompok orang untuk menghasilkan suatu produk atau jasa sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang dibutuhkan. Ada banyak usaha kecil di bidang kuliner, fashion khususnya batik dan merchandise Jember, pariwisata, Jember Fashion Carnaval, dan masih banyak lagi. Berdasarkan data dan roadmap Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Kabupaten Jember memiliki tiga sektor unggulan UMKM ekonomi kreatif yang dapat dikembangkan, yaitu UMKM fesyen, kriya dan kuliner (Setyanti, 2018). Pandemi Covid-19 merupakan salah satu bentuk perubahan yang harus dihadapi UMKM. Dalam menyikapi perubahan lingkungan bisnis yang masif dan dinamis ini, para pelaku UMKM harus menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan dalam jangka panjang, baik di masa sulit maupun tidak (Hamilton, 2020).

UMKM kreatif dikatakan memiliki keunggulan bersaing yang berkelanjutan ketika pesaing atau calon pesaing tidak dapat meniru atau akan membutuhkan banyak sumber daya untuk ditiru dalam jangka panjang (Kuncoro & Suriani, 2018). Dalam keunggulan bersaing yang berkelanjutan, perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui kapasitasnya untuk mengelaborasi kompetensi unik di bidang utamanya, seperti kualitas, layanan pelanggan, inovasi team building, fleksibilitas, dan daya tanggap sehingga dapat mengungguli pesaingnya (Srivastava et al., 2013). Namun, kurangnya kemampuan manajerial dalam merumuskan strategi ketika menghadapi perubahan lingkungan bisnis menjadi salah satu penyebab UMKM sulit untuk bertahan (Silva, 2017; Aziz & Samad, 2016). Keterampilan manajerial yang buruk adalah alasan mengapa 92% perusahaan gagal di Amerika Serikat, dan 96% bisnis gagal di Kanada (Muriithi, 2017).

Dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis, UMKM harus memiliki kemampuan untuk secara tangkas mentransformasikan sumber dayanya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan yang disebut kapabilitas dinamis. Menurut Teece (2007) kapabilitas dinamis dapat didefinisikan sebagai sensing, seizing dan reconfiguring. Sensing terdiri dari sistem analitis untuk mempelajari, merasakan, menyaring, membentuk dan mengkalibrasi peluang. Sensing mencakup proses yang memungkinkan bisnis menangkap peluang pasar dengan menganalisis perilaku konsumen, pemasok, dan pesaing. Sementara itu, perebutan lebih fokus mengejar peluang untuk mengeksplorasi model bisnis baru. Langkah selanjutnya adalah proses konfigurasi ulang.

Proses ini terkait dengan menggabungkan dan mengkonfigurasi ulang sumber daya organisasi untuk menyelaraskan dengan model bisnis terbaru yang dikembangkan sesuai dengan peluang yang ada Teece (2007).

Kemampuan dinamis yang baik oleh UMKM perlu didukung oleh kinerja inovasi yang tinggi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Sering dijumpai UMKM berinovasi hanya mengikuti trend yang ada tanpa didasari riset kebutuhan konsumen. UMKM yang bergerak di industri kreatif perlu memiliki kinerja inovasi yang tinggi untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Inovasi yang berhasil dalam suatu bisnis dapat memberikan beberapa manfaat bagi terciptanya keunggulan bersaing dalam perusahaan. Peluncuran produk, proses, atau layanan baru harus memberikan nilai luar biasa kepada konsumen, terutama ketika pesaing tidak dapat menduplikasi inovasi. Selain itu, inovasi dalam proses bisnis dapat memangkas waktu produksi dan pengiriman untuk memberikan nilai tambah bagi konsumen. Jika organisasi menjalankan kinerja inovasi yang baik, organisasi dapat menghadapi gejolak negatif dari lingkungan eksternal (Chatzoglou & Chatzoudes, 2018)

Penelitian empiris sebelumnya telah membahas hubungan antara kapabilitas dinamis, kinerja inovasi, dan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Froehlich et al., (2017) menemukan bahwa penerapan kapabilitas dinamis berkontribusi pada pengembangan kapabilitas inovasi melalui konsolidasi kapabilitas dinamis (sensing) pertama yang mendorong inovasi di perusahaan kimia di Brasil. Ferreira et al., (2020) menemukan bahwa komponen kapabilitas inovasi yaitu kapabilitas eksplorasi dan eksploitasi berpengaruh signifikan dalam menciptakan keunggulan bersaing pada UMKM di Portugal yang dimediasi oleh kreativitas. Chatzoglou & Chatzoudes (2018) memvalidasi hubungan positif antara inovasi dan keunggulan kompetitif di ribuan perusahaan manufaktur Yunani. Namun, Kurniawan dkk. (2019) tidak menemukan pengaruh inovasi yang signifikan terhadap keunggulan bersaing produk kopi di Jember. Qosasi dkk. (2019) juga tidak dapat mengkonfirmasi pengaruh signifikan dari aspek kapabilitas dinamis berupa penggunaan TIK terhadap keunggulan kompetitif UKM di Jakarta. Inkonsistensi penelitian sebelumnya memberikan celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kapabilitas dinamis, kinerja inovasi, dan keunggulan bersaing berkelanjutan. Ketidakkonsistenan penelitian empiris ini memberikan celah bagi peneliti untuk mengkaji pengaruh kemampuan penginderaan, kemampuan merebut, dan kemampuan konfigurasi ulang terhadap kinerja inovasi dan keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UMKM kreatif di Kabupaten Jember, Indonesia..

### **Pengaruh Sensing, Seizing, dan Reconfiguring Capability pada Kinerja Inovasi**

Kemampuan penginderaan membantu bisnis untuk mengevaluasi praktik manajemen seperti melakukan pencarian di luar, merasakan potensi risiko dan manfaat inovasi dalam sistem motivasi, memahami sikap karyawan terhadap penerapan praktik manajemen, dan memperkirakan kemajuan dan efektivitas penerapan inovasi (Lin dkk., 2016). (Froehlich & Bitencourt, 2019) menemukan bahwa pendekatan kapabilitas dinamis sangat penting untuk mengembangkan kapabilitas inovasi dengan memperkuatnya sebagai strategi organisasi. Ilmudeen dkk. (2021) menemukan bahwa dimensi kapabilitas dinamis yang diaktifkan TI berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovatif perusahaan di 254 perusahaan Cina. (Cruz-Sanchez et al., 2020) menemukan bahwa cara ampuh untuk menghadapi era disrupsi adalah proses berulang dari penginderaan - mengidentifikasi peluang gangguan, merebut-mengimplementasikan strategi gangguan, dan mengubah-mengonfigurasi organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berhipotesis bahwa:

H1 : Sensing ability berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovasi

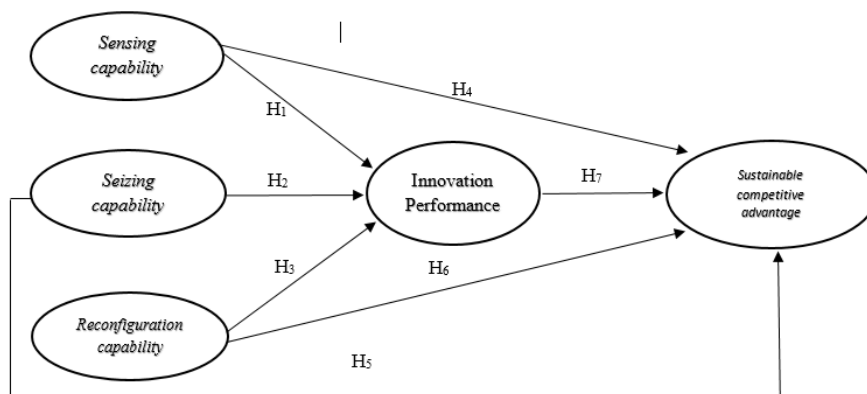
H2 : Kemampuan perebutan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovasi

H3 : Kemampuan konfigurasi ulang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovasi

**Pengaruh Sensing, Seizing, Reconfiguring Capability, dan Innovation Performance terhadap Sustainable Competitive Advantage**

Teece (2019) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan kapabilitas dinamis untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena kapabilitas dinamis menciptakan aset tidak berwujud yang berharga, seperti pengetahuan yang langka dan sulit untuk ditiru. Kemampuan dinamis adalah pendorong untuk mengembangkan proses bisnis dan mengeksplorasi lebih banyak peluang untuk merumuskan strategi bisnis yang lebih baik. Tanpa kapabilitas dinamis yang baik, sumber daya, strategi pengembangan, dan keunggulan kompetitif tidak akan bertahan lama. O'Reilly & Tushman (2008) menemukan bahwa kapabilitas dinamis dapat mendorong sumber daya organisasi untuk bersaing secara konsisten dalam hal biaya dan memanfaatkan aset dengan baik yang akan meningkatkan keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang selalu berubah. Kuo dkk. (2017) menemukan bahwa kapabilitas dinamis mempengaruhi keunggulan kompetitif industri kontainer di Taiwan. Dalam meningkatkan keunggulan kompetitif, pendekatan kapabilitas dinamis diambil untuk merasakan lingkungan bisnis, menangkap tren yang muncul, dan mengkonfigurasi ulang sumber daya. Jika perusahaan pelayaran peti kemas berhasil dalam merasakan dan menangkap peluang, mereka sedang dalam perjalanan untuk mengkonfigurasi ulang aset mereka untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Ferreira dkk. (2020) menemukan bahwa komponen kapabilitas inovasi yaitu kapabilitas eksplorasi dan eksploitasi berpengaruh signifikan dalam menciptakan keunggulan bersaing pada UMKM di Portugal yang dimediasi oleh kreativitas. (Chatzoglou & Chatzoudes, 2018) memvalidasi hubungan positif antara inovasi dan keunggulan kompetitif di ribuan perusahaan manufaktur Yunani. Oleh karena itu, penelitian ini berhipotesis bahwa:

- H4: Sensing ability berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan
- H5: Kemampuan perebutan berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan
- H6: Kemampuan konfigurasi ulang berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan
- H7: Kemampuan inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

**III. METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemilik UMKM berbasis industri kreatif di Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah purposive sampling. Kriteria sampel terdiri dari (1) responden adalah pemilik UMKM berbasis industri kreatif yang terdaftar di Koperasi dan Layanan UMKM di Jember dan (2) responden tersebar di kecamatan Sumpalsari, Kaliwates, dan Patrang yang merupakan tiga kecamatan besar di Jember. Jumlah sampel untuk penelitian ini ditetapkan 95, diperoleh dari jumlah total variabel indikator yang digunakan dikalikan 5 (19 indikator x 5 = 95) (Ferdinand, 2016:51). Dalam penyebaran kuesioner, peneliti menentukan sampel UMKM yang akan dikunjungi dan meminta pemilik UMKM untuk mengisi kuesioner online yang telah disediakan. Kuesioner berisi 19 pertanyaan dengan menggunakan 5 skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SEM-PLS. PLS digunakan untuk analisis kausal-prediktif dalam kompleksitas tinggi dan kondisi dukungan teoritis rendah (Ghozali, 2021:31). Pertama, kami menguji model luarnya, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan pengujian outer model yaitu R-Squares dan pengujian hipotesis.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Analisis Deskripsi

Data mengenai identitas responden telah diperoleh. Jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 95 orang. Tabel 2 menyajikan gambaran umum jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan bidang usaha responden.

Tabel 2. Profil Responden

Variabel	Kategori	Count	%
<b>Gender</b>	Male	55	57,9
	Female	40	42,1
<b>Age</b>	< 25	34	35,8
	25-40	51	53,7
	>40	10	10,5
<b>Education</b>	Highschool	36	37,9
	Diploma	4	4,2
	Undergraduate	55	57,9
<b>MSMEs Sector</b>	Culinary	47	49,5
	Fashion	26	27,4
	Handcraft	8	8,4
	Photography	11	11,5
	Tourism	3	3,2

Sumber: Processed data, 2021

Hasil profiling responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki (57,9%), dengan rentang usia 25-40 tahun (53,7%) dan berpendidikan sarjana (57,9%), serta didominasi oleh sektor kuliner (49,5%). Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kemampuan penginderaan adalah 4,03 yang dapat dikatakan baik. Respon ini menunjukkan bahwa persepsi UKM industri kreatif di Jember terhadap indikator penginderaan cukup baik, dimana lebih dari 50% responden setuju dan sangat setuju pada sebagian besar pernyataan yaitu mengenai investasi dalam kegiatan penelitian dan pengembangan produk, mengumpulkan informasi dari pemangku kepentingan, menjadi responsif terhadap perkembangan teknologi, dan responsif terhadap perkembangan industri dan pasar.

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kemampuan merebut adalah 3,98 yang dapat dikatakan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap variabel ini. Artinya sebagian besar UMKM kreatif di Jember memiliki kemampuan perebutan yang baik. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kemampuan reconfiguring adalah 4,12 yang dapat

dikatakan baik. Respon ini menunjukkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah baik terhadap item pernyataan variabel reconfiguring ability.

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja inovasi adalah 3 yang dapat dikatakan baik. Respon ini menunjukkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah baik terhadap item pernyataan variabel kinerja inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar UKM di Jember memiliki kinerja inovasi yang baik. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel keunggulan bersaing berkelanjutan adalah 3,56 yang dapat dikatakan baik. Respon ini menunjukkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah baik pada item pernyataan mengenai pemanfaatan sumber daya yang berharga dan langka, sumber daya yang sulit untuk ditiru, sumber daya strategis yang tak tergantikan, dan penerapan prinsip kelestarian lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM di Jember sudah memiliki keunggulan bersaing berkelanjutan yang cukup baik.

## 2. Hasil SEM-PLS

Perhitungan outer loading menunjukkan bahwa item indikator sensing, seizing, reconfiguring, innovation performance, dan sustainable competitive advantage (SCA) memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,5. Pemuatan luar tertinggi pada kemampuan penginderaan adalah mengumpulkan informasi dari pemangku kepentingan (0,861) dan yang terendah adalah menanggapi perkembangan industri dan pasar. Pemuatan luar tertinggi pada variabel kapabilitas seizing adalah mengembangkan rutinitas untuk memilih prioritas (0,913) dan terendah adalah merancang model bisnis (0,761). Outer loading tertinggi pada kemampuan reconfiguring adalah penataan ulang aset (0,855) dan terendah pada transformasi model bisnis (0,795). Outer loading tertinggi pada variabel kinerja inovasi adalah kualitas produk dan layanan terbaru (0,919) dan terendah adalah daya saing teknologi (0,817). Pemuatan luar tertinggi pada variabel SCA adalah sumber daya yang tidak dapat ditiru dengan sempurna (0,913) dan yang terendah adalah sumber daya yang berharga (0,757).

Evaluasi outer model digunakan untuk mengetahui spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan memenuhi uji validitas konvergen jika memiliki loading factor di atas 0,6. Hasil uji validitas konvergen disajikan pada Tabel 3. Seperti terlihat di bawah ini, semua indikator yang mengukur sensing, seizing, reconfiguring, innovation performance, dan SCA lebih besar dari 0,7 sehingga semua indikator valid untuk mengukur variabel.

Tabel 3. Result of Validity Test

Construct	Item Code	Loading Factor	Conclusion
<b>Sensing</b>	Sensing1	0,861	Valid
	Sensing2	0,895	Valid
	Sensing3	0,794	Valid
	Sensing4	0,757	Valid
<b>Seizing</b>	Seizing1	0,770	Valid
	Seizing2	0,761	Valid
	Seizing3	0,913	Valid
<b>Reconfiguring</b>	Recon1	0,855	Valid
	Recon2	0,834	Valid
	Recon3	0,795	Valid
<b>Innovation Performance</b>	IP1	0,817	Valid
	IP2	0,919	Valid

	IP3	0,859	Valid
	IP4	0,859	Valid
<i>Sustainable Competitive Advantage</i>	SCA1	0,757	Valid
	SCA2	0,899	Valid
	SCA3	0,913	Valid
	SCA4	0,876	Valid
	SCA5	0,828	Valid

Sumber: SmartPLS Output, 2021

Seperti ditunjukkan di atas, nilai loading factor telah memenuhi standar nilai validitas konvergen karena semua faktor lebih tinggi dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk valid. Langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas dari masing-masing konstruksi variabel. Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4, semua variabel memenuhi reliabilitas komposit karena nilainya lebih tinggi dari angka yang disarankan. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk dapat diandalkan untuk mengukur variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Sensing (X1)	0,687	0,897	0,846
Seizing (X2)	0,668	0,857	0,748
Reconfiguring (X3)	0,687	0,868	0,780
Innovation Performance (Y1)	0,747	0,922	0,887
SCA (Y2)	0,733	0,932	0,908

Sumber: SmartPLS Output, 2021

Evaluasi inner model digunakan untuk mengukur hubungan antara model struktural atau inner relation. Hal ini dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square model penelitian. Hubungan antar model struktural menjelaskan hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Tabel 5 di bawah ini menunjukkan pengaruh antara variabel laten dalam model dan pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel sebesar 1,65. Nilai 1,64 merupakan nilai kritis untuk pengujian hipotesis satu arah dengan menggunakan nilai signifikansi 5%.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Relationship	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	t-value	Decision
Sensing→ IP	0.364	0.368	0.067	5.469	H <sub>1</sub> is accepted
Seizing→ IP	0.481	0.470	0.092	5.223	H <sub>2</sub> is accepted
Reconfiguring → IP	0.173	0.178	0.053	3.245	H <sub>3</sub> is accepted
Sensing→ SCA	0.206	0.211	0.077	2.697	H <sub>4</sub> is accepted
Seizing → SCA	0.432	0.455	0.160	2.705	H <sub>5</sub> is accepted
Reconfiguring→ SCA	0.093	0.098	0.070	1.333	H <sub>6</sub> is rejected
IP → SCA	0.265	0.230	0.203	1.305	H <sub>7</sub> is rejected

Sumber: SmartPLS Output, 2021

Seperti ditunjukkan di atas, arah pengaruh dari semua hubungan konstruk yang diberikan adalah positif berdasarkan koefisien sampel aslinya. Ini menegaskan arah hipotesis kami. Kemudian, kami menemukan bahwa lima membangun hubungan dengan nilai t lebih besar dari 1,64. Artinya H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, dan H<sub>5</sub> diterima atau ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan sensing, seizing, dan reconfiguring

terhadap kinerja inovasi dan ada pengaruh yang signifikan dari sensing and seizing ability terhadap SCA. Selain itu, ada dua hubungan konstruk dengan nilai t kurang dari 1,64. Nilai t yang lebih kecil dari 1,64 berarti pengaruhnya tidak signifikan. H6 dan H7 tidak dapat diterima. Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan reconfiguring dan kinerja inovasi terhadap SCA.

Nilai R-Square dari masing-masing variabel dependen ditunjukkan pada Tabel 6. R-Square digunakan untuk mengukur daya prediksi model struktural. nilai R-square sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 menunjukkan model kuat, sedang dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Table 6. Result of R-Squares

Dependent Variable	R-Square	R Square Adjusted
IP	0,722	0,709
SCA	0,717	0,705

Sumber: Smart PLS output, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R-Squares kinerja inovasi sebagai variabel terikat adalah 0,722. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel sensing, seizing, dan reconfiguring mempengaruhi variabel kinerja inovasi sebesar 72,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Nilai R-Squares pada variabel dependen keunggulan bersaing berkelanjutan adalah 0,717. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel sensing, seizing, reconfiguring, dan innovation performance berpengaruh terhadap variabel sustainable competitive advantage sebesar 71,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

#### IV. PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Sensing Capability Terhadap Kinerja Inovasi UMKM Kreatif di Jember**

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan penginderaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovasi diterima. Hal ini menunjukkan bahwa upaya merasakan pasar melalui investasi dalam kegiatan penelitian dan pengembangan, pengumpulan informasi dari pemangku kepentingan, responsif terhadap perkembangan teknologi, dan responsif terhadap perkembangan industri dan pasar secara dinamis mendorong UMKM kreatif untuk menghasilkan produk, proses, dan layanan yang unik. Berdasarkan wawancara yang diperoleh, pelaku industri kreatif telah mengikuti workshop atau pelatihan kewirausahaan, bergabung dengan komunitas wirausaha, menyebarkan kuesioner mengenai kepuasan pelanggan, keluhan, dan harapan pelanggan terhadap produk/jasa yang mereka berikan, dan meminta testimoni pelanggan melalui media sosial. Pelaku industri juga selalu tanggap terhadap perkembangan teknologi dan industri terkini seperti mencari saluran promosi dan tren produk atau layanan terkini.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa intensitas kegiatan penelitian dan pengembangan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja inovasi suatu negara (Savrul & Incekara, 2015). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Qiao et al. (2018) yang menemukan bahwa informasi yang diberikan oleh pelanggan mampu meningkatkan kinerja inovasi. Hal ini juga menegaskan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kegiatan penginderaan memiliki dampak yang signifikan dalam hal peningkatan kinerja inovasi produk, proses, dan layanan. (Cruz-Sanchez et al., 2020; Froehlich & Bitencourt, 2019; Hameed et al., 2021; Heider et al., 2020; Ilmudeen et al., 2021).

##### **Pengaruh Seizing Capability Terhadap Kinerja Inovasi UMKM Kreatif di Jember**

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kapabilitas perebutan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovasi terbukti. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan

UMKM kreatif dalam merespon peluang dan ancaman di pasar membuat mereka mampu menghasilkan produk/jasa yang unik atau mengadopsi proses bisnis baru. Pelaku UMKM kreatif berusaha memanfaatkan teknologi terkini yang mampu mendukung proses bisnisnya menjadi lebih efektif dan efisien, terutama untuk menunjang kegiatan promosinya. Mereka juga paham betul tentang model bisnis mereka. Mayoritas pelaku industri kreatif juga mengembangkan rutinitas untuk memilih prioritas dan keputusan manajerial.

Temuan ini mendukung penyelidikan sebelumnya yang menemukan bahwa memanfaatkan kemampuan dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja inovasi (Cruz-Sanchez et al., 2020; Froehlich & Bitencourt, 2019; Hameed et al., 2021; Heider et al., 2020; Ilmudeen et al., 2021; Niammuad dkk., 2014). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ndesaulwa et al., (2017) yang menemukan bahwa kurangnya informasi tentang teknologi dan pasar akan menghambat tingkat inovasi UMKM di Tanzania..

### **Pengaruh Reconfiguring Capability Terhadap Kinerja Inovasi UMKM Kreatif di Jember**

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kemampuan reconfiguring berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovasi diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan UMKM untuk menggabungkan dan mengkonfigurasi ulang aset dan struktur organisasi sesuai dengan perubahan lingkungan mendorong UMKM kreatif untuk menghasilkan produk/jasa/proses yang unik dan baru. Sebagian besar dari mereka juga mencoba merancang model bisnis mereka ke arah serba digital. Mereka juga menyesuaikan aset mereka, seperti peralatan, persediaan, dan aset tidak berwujud seperti aplikasi sesuai dengan tren dan kebutuhan yang berkembang. Pelaku UMKM kreatif juga mengevaluasi kembali rutinitas prosesnya dan merencanakan ulang rutinitas proses bisnisnya sehingga menemukan proses yang paling efisien.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wang & Photchanachan (2021) bahwa model bisnis yang efisien dapat meningkatkan kinerja inovasi pada perusahaan muda di Shanghai, China. Hasil penelitian ini juga mengkonfirmasi penelitian oleh (Schreiber et al., 2020) yang menemukan bahwa konfigurasi ulang aset di perusahaan akan mendorong kinerja inovasi dan keunggulan kompetitif dalam industri furnitur di Brasil. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ilmudeen et al., (2021), Cruz-Sanchez et al. (2020), dan Froehlich & Bitencourt (2019) yang menyatakan bahwa aktivitas konfigurasi ulang sebagai dimensi kapabilitas dinamis memiliki dampak yang signifikan dalam hal peningkatan kinerja inovasi produk, proses, dan layanan.

### **Pengaruh Sensing Capability Terhadap Sustainable Competitive Advantage UMKM Kreatif di Jember**

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kemampuan penginderaan berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan terbukti. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan UMKM kreatif di Jember dalam merasakan pasar melalui investasi dalam kegiatan penelitian dan pengembangan, mengumpulkan informasi dari para pemangku kepentingan, tanggap terhadap perkembangan teknologi, dan tanggap terhadap perkembangan industri dan pasar secara dinamis mendorong mereka untuk memiliki keunggulan komparatif yang berkelanjutan. Kemampuan penginderaan mendorong kemampuan UMKM kreatif di Jember untuk mempertahankan eksistensi produk dan jasanya agar dapat bertahan dalam jangka panjang, dengan menggunakan sumber daya yang berkualitas, menghasilkan produk atau jasa yang tidak dihasilkan oleh pesaing, dan mempertimbangkan aspek kelestarian lingkungan dalam proses bisnisnya.



Temuan ini mendukung penelitian Whittaker et al. (2016) yang menyatakan bahwa keterlibatan konsumen dan kegiatan penelitian dan pengembangan merupakan faktor penting bagi UMKM. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ercsey (2017) yang menemukan bahwa keterlibatan konsumen dalam proses nilai co-creation mampu mendorong keunggulan bersaing. Hal ini juga mendukung penelitian oleh (Bianchi et al. (2021) yang menemukan bahwa kemampuan penginderaan membantu menanamkan manajemen siklus hidup untuk kelestarian lingkungan.

### **Pengaruh Seizing Capability Terhadap Sustainable Competitive Advantage UMKM Kreatif di Jember**

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa perebutan kapabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan UMKM kreatif dalam merespon peluang dan ancaman mendorong mereka untuk memiliki keunggulan komparatif yang berkelanjutan. Pelaku UMKM kreatif berusaha memanfaatkan teknologi terkini yang mampu mendukung proses bisnisnya menjadi lebih efektif dan efisien, terutama untuk menunjang kegiatan promosinya. Mereka juga paham betul tentang model bisnis mereka. Mayoritas pelaku industri kreatif juga mengembangkan rutinitas untuk memilih prioritas dan keputusan manajerial.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Kuo et al. (2017) yang menemukan bahwa kapabilitas dinamis mempengaruhi keunggulan kompetitif industri peti kemas di Taiwan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Lopes et al. (2019) yang menyatakan pentingnya merancang model bisnis yang dinamis untuk mencapai keunggulan kompetitif karena model bisnis yang dinamis berkontribusi pada penciptaan nilai dan keunggulan yang berkelanjutan dalam lingkungan yang berubah dengan cepat.

### **Pengaruh Reconfiguring Capability Terhadap Sustainable Competitive Advantage UMKM Kreatif di Jember**

Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kemampuan konfigurasi ulang berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan ditolak. Artinya kemampuan UMKM kreatif untuk menggabungkan dan mengkonfigurasi ulang aset dan struktur organisasi sesuai dengan perubahan lingkungan tidak secara signifikan mempengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan mereka. Hal ini dikarenakan kegiatan transformasi model bisnis dan penataan kembali aset yang dimiliki dapat mengakibatkan biaya yang tinggi sehingga produk yang dihasilkan menjadi relatif lebih mahal dan tidak dapat bersaing dengan produk atau jasa sejenis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lee & Yoo (2019) yang menemukan bahwa kemampuan transforming/reconfiguring tidak berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing pada perusahaan manufaktur di Korea. Hasil ini tidak mendukung penelitian O'Reilly & Tushman (2008), Qosasi et al. (2019), dan Kuo et al. (2017) yang menemukan bahwa kapabilitas dinamis berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing

### **Pengaruh Kinerja Inovasi Terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan UMKM Kreatif di Jember**

Hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kinerja inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan tidak terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja inovasi yang baik belum tentu dapat membuat produk atau jasa menjadi kompetitif di pasar. Saat ini beberapa UMKM cenderung hanya memodifikasi produk/jasa yang sedang tren di pasar tanpa mempertimbangkan apakah produknya dapat diterima oleh pelanggan dan bersaing di pasar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

Kurniawan, dkk (2019) yang menemukan bahwa inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan bagi produsen kopi di Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Ferreira et al. (2020), Farida et al., (2019), Chatzoglou & Chatzoudes (2018) yang memvalidasi hubungan positif antara inovasi dan keunggulan kompetitif.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, kami menemukan bahwa unsur kapabilitas dinamis yaitu kemampuan sensing, seizing, dan reconfiguring berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi pada UKM kreatif di Kabupaten Jember. Kemampuan penginderaan dan perebutan juga berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan. Sayangnya, kami tidak dapat membuktikan pengaruh signifikan reconfiguring capacity dan innovation performance terhadap sustainable competitive advantage, sehingga penelitian tidak dilanjutkan mengenai pengaruh mediasi kinerja inovasi terhadap pengaruh elemen dynamic ability terhadap sustainable competitive advantage.

Kami menyadari keterbatasan penelitian ini, yaitu menggunakan sampel dari berbagai sektor UMKM dimana masing-masing sektor memiliki karakteristik yang berbeda dalam mengimplementasikan kapabilitas dan inovasi yang dinamis. Kami berharap penelitian selanjutnya dapat mengkategorikan UMKM berdasarkan sektornya dengan cakupan yang lebih komprehensif dan lebih luas. Penelitian ini juga menemukan bahwa inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan. Ketika temuan yang tidak signifikan dari penelitian ini dipresentasikan dengan temuan signifikan dari penelitian sebelumnya, ini menunjukkan bahwa pengaruh konfigurasi ulang kemampuan dan kinerja inovasi terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan adalah kompleks dan masih terbuka untuk penelitian lebih lanjut. Hipotesis lain dapat diajukan dalam penelitian lebih lanjut untuk temuan pengaruh yang tidak signifikan antara kemampuan konfigurasi ulang dan kinerja inovasi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, seperti menggunakan kepuasan pelanggan sebagai variabel mediasi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bianchi, G., Testa, F., Tessitore, S., & Iraldo, F. (2021). How to embed environmental sustainability: The role of dynamic capabilities and managerial approaches in a life cycle management perspective. *Business Strategy and the Environment*, August, 1–14. <https://doi.org/10.1002/bse.2889>
- Chatzoglou, P., & Chatzoudes, D. (2018). The role of innovation in building competitive advantages: an empirical investigation. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2017-0015>
- Cruz-Sanchez, O. M., Sarmiento-Muñoz, M. H., & Castellanos Dominguez, O. F. (2020). *Disruptive Innovation and Dynamic Capabilities Approach: Sensing, Seizing, and Transforming*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-35040-6\\_17](https://doi.org/10.1007/978-3-030-35040-6_17)
- Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2020). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.11.004>
- Froehlich, C., & Bitencourt, C. C. (2019). Dynamic Capabilities For The Development Of Innovation Capability. *As Capacidades Dinâmicas Para O Desenvolvimento Da Capacidade De Inovação*.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk peneliti. In *Universitas Diponegoro*.

- Hameed, K., Arshed, N., Yazdani, N., & Munir, M. (2021). Motivating business towards innovation: A panel data study using dynamic capability framework. *Technology in Society*. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101581>
- Hamilton, J. (2020). The strategic change matrix and business sustainability across COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su12156026>
- Heider, A., Gerken, M., Dinther, N. Van, & Hülsbeck, M. (2020). Business model innovation through dynamic capabilities in small and medium enterprises – Evidence from the German Mittelstand. *Journal of Business Research*, April, 0–1. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.051>
- Ilmudeen, A., Bao, Y., Alharbi, I. M., & Zubair, N. (2021). Revisiting dynamic capability for organizations' innovation types. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/ejim-06-2019-0144>
- Kurniawan, B. P. Y., Sundari, S., & Wardati, I. (2019). Confirmatory factor analysis and the development of a supply chain management for creating Sustainable Competitive Advantage of coffee production in Jember Indonesia. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Lee, K., & Yoo, J. (2019). How does open innovation lead competitive advantage? A dynamic capability view perspective. *PLoS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223405>
- Lopes, S. C. P., Lopes, H. E. G., Coleta, K. G., & Rodrigues, V. C. (2019). Business Models and Competitive Advantage: A Dynamic Approach. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*. <https://doi.org/10.5585/ijsm.v18i1.2698>
- Oanh, N. T. (2019). The Relationship between Innovation Capability, Innovation Type and Innovation Performance in FDI Enterprises in Vietnam. *International Journal of Economics and Finance*. <https://doi.org/10.5539/ijef.v11n8p28>
- Qiao, Z., Wang, G. A., Zhou, M., & Fan, W. (2018). *The Impact of Customer Reviews on Product Innovation: Empirical Evidence in Mobile Apps*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-58097-5\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-58097-5_8)
- Qosasi, A., Permana, E., Muftiadi, A., Purnomo, M., & Maulina, E. (2019). Building SMEs' competitive advantage and the organizational agility of apparel retailers in indonesia: The role of ICT as an initial trigger. *Gadjah Mada International Journal of Business*. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.39001>
- Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation and Knowledge*. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
- Schreiber, D., Tometich, P., Zen, A. C., & Engelman, R. (2020). Reconfiguring the firm's assets for innovation. *Journal of Technology Management and Innovation*, 15(1), 27–39. <https://doi.org/10.4067/s0718-27242020000100027>
- Teece, D. J. (2019). A capability theory of the firm: an economics and (Strategic) management perspective. *New Zealand Economic Papers*. <https://doi.org/10.1080/00779954.2017.1371208>
- Wang, X., & Photchanachan, S. (2021). The Impact of Entrepreneurial Ability on Innovation Performance of Chinese New Company: Based on the Mediating Role of Business Model. *International Journal of Business and Management*, 16(11), 12. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n11p12>

**DIGITAL MARKETING DAN BRAND AWARENESS SERTA PENGARUHNYA  
TERHADAP PENJUALAN ENDEK BALI DI ERA PANDEMI COVID-19**

**Wayan Ardani**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahendradatta, Denpasar, Bali, Indonesia**

**[ardani.shuarsedana@gmail.com](mailto:ardani.shuarsedana@gmail.com)**

Manuskrip: September -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;  
Diterbitkan: Oktober-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh digital marketing dan brand awareness terhadap peningkatan penjualan endek Bali di masa pandemi covid-19. Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan yang sudah pernah membeli endek Bali pada masa pandemi covid-19. Metode penentuan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Temuan dari penelitian ini adalah digital marketing dan brand awareness baik secara partial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan endek Bali. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengusaha UMKM, khususnya pada industri endek Bali. Peningkatan penjualan endek Bali dapat ditingkatkan dengan pemanfaatan digital marketing dan penguatan brand awareness perusahaan.

**Kata Kunci: Brand Awareness, Digital Marketing, Endek Bali, Penjualan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of digital marketing and brand awareness on increasing the sales of endek Bali during the covid-19 pandemic. The population in this study were customers who had purchased endek Bali products during the COVID-19 pandemic. The method of determining the sample is done by purposive sampling method with the number of respondents were 100 respondents. The research hypothesis was tested using multiple linear regression analysis. Data collection by using a questionnaire. The findings of this study were digital marketing and brand awareness, both partially nor simultaneously, have a positive and significant effect on endek Bali sales. The results of this study are expected to be a reference for SMEs entrepreneurs, especially in the endek Bali industry. The increase in Bali endek sales can be increased by using digital marketing and strengthening the company's brand awareness.*

**Keywords: Brand Awareness, Digital Marketing, Endek Bali, Sales**

## I. PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 menyebabkan adanya pembatasan sosial berskala besar untuk membatasi pergerakan orang dan barang dan mengharuskan masyarakat untuk berdiam diri di rumah kecuali ada keperluan mendesak. Pembatasan tersebut berdampak terhadap terbatasnya operasional UMKM dan berkurangnya konsumen yang berbelanja secara langsung. Pandemi covid-19 ini menyebabkan adanya pergeseran dan perubahan pola pembelian konsumen. Pembatasan kegiatan di luar rumah menjadi alasan masyarakat beralih ke kegiatan digital, seperti berbelanja produk harian, transaksi perbankan, *work from home*, pembelajaran *online*, maupun kegiatan lainnya. Perubahan perilaku konsumen tersebut mengharuskan pelaku UMKM menyesuaikan diri dan mengkondisikan penjualan produk dan jasanya secara *online*. Kemampuan untuk memahami perilaku konsumen di era digital merupakan strategi yang sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif (Ardani, 2022). UMKM yang biasanya menjual produk secara langsung, kurang memiliki ketahanan dan fleksibilitas dalam menghadapi pandemi ini dikarenakan beberapa hal seperti tingkat digitalisasi yang masih rendah, kesulitan dalam mengakses teknologi dan kurangnya pemahaman tentang strategi bertahan dalam bisnis. Digitalisasi menyebabkan adanya perubahan perilaku konsumen. Perilaku konsumen adalah studi tentang bagaimana individu, kelompok dan organisasi memilih, membeli, menggunakan dan menempatkan barang, jasa, ide atau pengalaman untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan mereka (Kotler dan Keller, 2016). Penggunaan internet, media sosial, aplikasi seluler, dan teknologi komunikasi digital lainnya telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari masyarakat. Digitalisasi telah menghasilkan cara hidup baru, mengubah dan menggantikan yang sebelumnya, seperti munculnya Generasi Z (Bassiouni dan Hackley, 2014). UMKM dituntut untuk mampu menyesuaikan diri didalam perkembangan bisnis yang ada karena bisnis yang mampu bertahan adalah bisnis yang responsif terhadap perubahan. Salah satu cara untuk mempertahankan eksistensi perusahaan pada masa pandemi covid-19 adalah dengan melakukan pemasaran produk menggunakan digital marketing yang merupakan pemasaran yang dilakukan dengan menggunakan akses internet, memanfaatkan media social maupun perangkat digital lainnya. Pelaku Usaha dapat menyesuaikan diri dengan membuka toko online atau berjualan melalui *e-commerce*, yang merupakan sistem penjualan, pembelian dan memasarkan produk dengan memanfaatkan elektronik (Kotler dan Amstrong, 2012). Selain melakukan perdagangan e-commerce, pelaku UMKM juga dituntut untuk dapat mengkomunikasikan produk secara intensif dengan melakukan pemasaran produk menggunakan *digital marketing* dan memanfaatkan media social untuk dapat menjangkau konsumennya secara langsung dan dapat menekan biaya promosi. Digital marketing merupakan pemasaran yang dilakukan dengan menggunakan akses internet, memanfaatkan social media maupun perangkat digital lainnya. Digitalisasi mempengaruhi lingkungan integral dan insidental (Stephen, 2016). Digital marketing membantu perusahaan atau pelaku usaha dalam mempromosikan dan memasarkan produk dan jasa mereka dan memperluas pasar baru yang sebelumnya tertutup atau terbatas karena adanya keterbatasan waktu, jarak dan cara berkomunikasi.

Selain memanfaatkan *digital marketing*, pelaku UMKM harus mampu memperkuat *brand awareness* konsumen. *Brand awareness* merupakan kemampuan konsumen untuk langsung mengenali dan mengingat suatu merek hanya dengan melihat sesuatu, baik warna, logo, image, dan sebagainya, yang menggambarkan identitas suatu brand. Berdasarkan background penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *digital marketing* dan *brand awareness* terhadap penjualan endek Bali pada era pandemi covid-19.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Digital Marketing*

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan adanya perubahan perilaku konsumen, dimana konsumen cenderung untuk berbelanja online. Itulah sebabnya mengapa sebuah bisnis perlu melakukan strategi *digital marketing* selama pandemi. *Digital marketing* adalah upaya pemasaran atau promosi yang dilakukan melalui perangkat elektronik atau internet. Untuk melakukan jenis pemasaran ini, sebuah bisnis dapat menggunakan mesin pencari (Google), media sosial, email, atau situs web untuk menjangkau pelanggannya. Dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan, sebagai adaptasi terhadap perubahan perilaku konsumen pada masa covid-19, perusahaan harus meningkatkan pemanfaatan pemasaran digital. Manfaat yang diharapkan oleh perusahaan dari implementasi efektif sebuah teknologi adalah 1) *Minimize risks*, resiko itu muncul dikarenakan adanya ketidakpastian dalam berbagai hal yang dan aspek-aspek eksternal lainnya yang berada pada luar kontrol perusahaan. 2) *Reduce Costs*, perbaikan efisiensi serta optimalisasi proses bisnis pada perusahaan. 3) *Create New Realities*, pesatnya perkembangan teknologi dapat menciptakan arena bersaing baru bagi perusahaan terhadap perusahaan lainnya (Zulham 2017). Penggunaan media sosial mengalami peningkatan selama masa pandemi karena *social distancing* untuk mencegah penularan virus.

Salah satu platform media sosial yang sedang populer dan digunakan banyak orang untuk pemasaran digital adalah adalah TikTok. Selain itu, beberapa platform media sosial lain yang bisa digunakan adalah Facebook, Instagram, dan Youtube. Keunggulan pemasaran digital dapat diukur secara tepat bahkan *real-time*. Dengan menggunakan media digital, perusahaan dapat mengetahui berapa lama iklan video produk ditonton, berapa persen konversi penjualan dari setiap iklan, dan tentunya bisa mengevaluasi iklan yang mana yang baik. Pemasaran digital sangat membantu para pebisnis dalam menghitung ROI (*return of investment*) dari budget pemasaran perusahaan. Selain faktor kemudahan evaluasi, luas jangkauan geografis menjadi salah satu keunggulan *digital marketing*. Dengan memanfaatkan media digital, perusahaan dapat menyebarkan konten/brand produk ke seluruh dunia hanya dengan beberapa kali klik.

### 2. *Brand Awareness*

*Brand awareness* lebih dikenal dengan sebutan kesadaran merek. Pengertian *brand awareness* adalah kemampuan konsumen untuk langsung mengenali dan mengingat suatu merek hanya dengan melihat sesuatu, baik warna, logo, image, dan sebagainya, yang menggambarkan identitas suatu brand. Kemampuan konsumen dalam mengenali dan mengingat suatu merek ini perlu sekali diciptakan dan dipelajari karena akan jadi faktor utama yang menentukan perilaku konsumen pada saat pengambilan keputusan untuk melakukan suatu pembelian. Manajemen perusahaan juga penting mempelajari perilaku konsumen untuk meningkatkan *awareness* konsumen terhadap produk dan jasa mereka, sekaligus untuk pengembangan strategi promosi, penjualan, bahkan strategi pengembangan usaha secara keseluruhan. Tujuan utama dari *brand awareness* adalah untuk meningkatkan loyalitas konsumen.

*Brand awareness* memiliki beberapa tingkatan dari tingkatan yang paling rendah (tidak menyadari brand) sampai tingkatan yang paling tinggi yaitu *Top of Mind* (Aaker 2018:91). Urutan tingkatan atau komponen-komponen yang mempengaruhi *brand awareness*: 1) Kesadaran puncak pikiran (*top-of-mind*) merupakan merek yang menjadi pimpinan dari berbagai merek yang ada dalam pikiran seseorang, tetapi masih ada kemungkinan untuk digantikan oleh kompetitornya. 2) Peningkatan kembali merek (*brand recall*) merupakan peningkatan kembali sebuah merek tanpa bantuan. 3) Pengenalan merek (*brand recognition*). Pengenalan merek adalah tingkat minimal dari kesadaran merek,

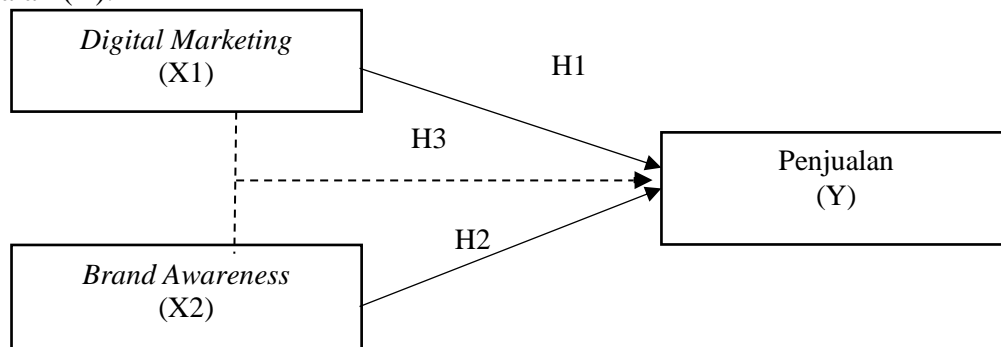
tingkatan mengenali dan pengingatan kembali sebuah merek. Para responden disurvei melalui telepon, diberi beberapa merek dari kelas produk tertentu dan diminta untuk mengidentifikasi produk-produk yang pernah mereka dengar sebelumnya. 4) Tidak menyadari merek (*unware of brand*) merupakan tingkat yang paling rendah dalam piramida kesadaran merek, dimana konsumen tidak menyadari adanya suatu merek.

### 3. Penjualan

Penjualan produk maupun jasa harus dikelola dengan baik karena aktivitas penjualan merupakan pendapatan utama perusahaan. Menjual adalah ilmu dan seni mempengaruhi pribadi yang dilakukan oleh penjual untuk mengajak orang lain agar bersedia membeli barang jasa yang ditawarkan (Basu, 2012). Penjualan merupakan proses pertukaran barang dan/atau jasa antara penjual dengan pembeli, untuk dapat menghasilkan laba dengan cara memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen sehingga konsumen merasa puas dan loyal terhadap perusahaan. *Sales skill* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penjualan. Kemampuan penjual merupakan suatu keahlian yang harus dikuasai oleh penjual untuk menciptakan proses penjualan yang berhasil. Selain itu, modal juga merupakan faktor yang penting dalam melakukan penjualan, terutama produk dan jasa yang belum dikenal masyarakat. Modal dapat diinterpretasikan sebagai sejumlah uang yang digunakan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan bisnis. Apabila perusahaan mengalami kekurangan modal maka sulit bagi perusahaan untuk melakukan produksi, promosi dan kegiatan bisnis lainnya.

### III. METODE

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan pada rumusan masalah dan bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *digital marketing* (X1) dan *brand awareness* (X2) terhadap variabel dependen yaitu penjualan (Y).



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

Hipotesis:

1. *Digital Marketing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan endeck
2. *Brand Awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan endeck
3. *Digital Marketing* dan *Brand Awareness* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan endeck Bali.

Desain penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut: 1) berdasarkan permasalahan yang ada maka penelitian ini bersifat sebab akibat (kausalitas), 2) penelitian ini dilakukan menggunakan metode survei, dengan mengumpulkan informasi dari populasi yang ada, 3) pengumpulan data dilakukan secara bertahap yaitu melakukan survei awal dengan melakukan wawancara dengan pemilik UMKM dan pelanggan endeck. Selanjutnya, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang sudah dilengkapi dengan jawaban alternatif

sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapatnya. Selanjutnya data inilah yang menjadi data utama untuk pengujian hipotesis. Variabel yang diteliti bersifat kuantitatif dan proses pengumpulan data menggunakan pendekatan persepsi untuk memudahkan pengukuran. Data dari penyebaran kuesioner diuji dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda.

Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen yang membeli endek Bali pada era pandemic covid-19. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui dengan pasti. Jumlah sampel sebanyak 100 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus Rao (1996). Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. 1) Pelanggan berusia 18 tahun keatas dengan pertimbangan mampu menjawab pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner secara objektif. 2) Pelanggan yang sudah pernah melakukan pembelian endek Bali selama masa pandemic covid-19.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh *digital marketing* dan *brand awareness* terhadap penjualan endek Bali pada UMKM di Denpasar, dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,245	1,587		2,045	0,044
<i>digital marketing</i>	0,695	0,072	0,655	9,662	0,000
<i>brand awareness</i>	0,243	0,063	0,260	3,839	0,000
a. Dependent Variable: penjualan					

Sumber: Data Diolah, 2021 Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 3,245 + 0,695X_1 + 0,243X_2$$

Berdasarkan nilai  $\alpha$ ,  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara *digital marketing* dan *brand awareness* terhadap penjualan endek Bali sebagai berikut:

- $\alpha=3,245$ ; berarti apabila nilai dari *digital marketing* dan *brand awareness* tetap (konstan), maka nilai endek Bali adalah 3,245.
- $\beta_1= 0,695$ ; berarti meningkatnya skor *digital marketing* ( $X_1$ ) akan diikuti oleh meningkatnya penjualan Endek Bali(Y) sebesar 0,695.
- $\beta_2= 0,243$ ; berarti meningkatnya *brand awareness* ( $X_2$ ) diikuti oleh meningkatnya penjualan Endek Bali(Y) sebesar 0,243.

##### 2. Pengujian Hipotesis

###### a. Uji korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk menentukan kuat lemahnya hubungan antara *digital marketing* dan *brand awareness* terhadap penjualan endek Bali. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada table berikut.



Tabel 2. Uji Korelasi

		Digital marketing	Brand awareness	Penjualan
Digital marketing	Pearson Correlation	1	0,518	0,790
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	100	100	100
Brand awareness	Pearson Correlation	0,518	1	0,600
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	100	100	100
Penjualan	Pearson Correlation	0,790	0,600	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji korelasi pada Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi hubungan *digital marketing* dan *brand awareness* terhadap penjualan endek Bali masing-masing sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *digital marketing* dan *brand awareness* terhadap penjualan endek Bali. Berdasarkan nilai *pearson correlations* diketahui nilai *r* hitung untuk hubungan *digital marketing* terhadap penjualan endek Bali adalah sebesar 0,790 yang berarti ada hubungan yang kuat antara *digital marketing* terhadap penjualan endek, sedangkan nilai *r* hitung untuk hubungan *brand awareness* terhadap penjualan endek Bali adalah sebesar 0,600 artinya ada hubungan yang sedang antara *brand awareness* terhadap penjualan endek Bali.

**b. Analisis t-test**

Hasil pengujian t-test pengaruh *digital marketing* dan *brand awareness* terhadap penjualan Endek Bali ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Analisis t-test

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,245	1,587		2,045	0,044
<i>digital marketing</i>	0,695	0,072	0,655	9,662	0,000
<i>brand awareness</i>	0,243	0,063	0,260	3,839	0,000

a. Dependent Variable: penjualan

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil analisis t-test menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 9,662 > t_{tabel} = 1,66055$  dan signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Nilai  $t_{hitung} = 3,839 > t_{tabel} = 1,66055$  dan signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

**c. Analisis F-test**

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *digital marketing* dan *brand awareness* secara simultan terhadap variabel terikat yaitu penjualan endek Bali. Berdasarkan Tabel 7 dapat dideskripsikan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $100,184 > F_{tabel}$  sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti secara simultan *digital marketing* dan *brand awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan endek Bali.

**d. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari *digital marketing* dan *brand awareness* terhadap penjualan endeck Bali. Hasil uji Koefisien Determinasi pada Tabel 8 menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,674, yang berarti pengaruh *digital marketing* dan *brand awareness* terhadap penjualan endeck Bali sebesar 67,8% sedangkan sisanya yaitu 32,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,821	0,674	0,667	1,217
a. Predictors: (Constant), brand awareness, digital marketing				
b. Dependent Variable: penjualan				

**PEMBAHASAN**

a. Pengaruh *Digital Marketing* Terhadap Pembelian Endeck Bali

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh *digital marketing* terhadap penjualan endeck dengan nilai t-hitung = 9,662 dan signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *digital marketing* positif dan signifikan terhadap penjualan endeck. Hal tersebut berarti semakin tinggi penerapan *digital marketing* maka semakin meningkat penjualan endeck Bali. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2015) yang menemukan strategi *digital marketing* berpengaruh hingga 78% terhadap keunggulan bersaing UMKM. *Digital marketing* merupakan suatu bentuk usaha untuk memasarkan produk atau jasa dalam rangka meningkatkan penjualan, dengan menggunakan internet. *Digital marketing* kini merupakan strategi yang sangat populer dan digunakan oleh hampir sebagian besar pemasar di seluruh dunia, khususnya di masa pandemi covid-19. Penurunan penjualan yang terjadi sebagai dampak dari covid-19 pada UMKM, khususnya endeck, memerlukan adanya perubahan strategi bisnis sehingga peningkatan penjualan endeck dapat tercapai. *Digital marketing* membantu penjual menjangkau konsumen dan calon konsumennya lebih mudah, karena *digital marketing* dapat membuat atau membuka pasar-pasar baru yang sebelumnya tertutup karena adanya keterbatasan waktu, cara komunikasi maupun jarak. Perlu adanya penyesuaian konten sehingga pesan yang ingin disampaikan ke konsumen sesuai dengan tujuan pemasaran. Selama masa pandemi, orang-orang tertarik dengan konten yang menghibur, jadi sediakan konten pemasaran dengan tampilan yang menarik dan kreatif.

b. Pengaruh *brand awareness* terhadap peningkatan penjualan endeck Bali.

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh *brand awareness* terhadap penjualan endeck dengan nilai  $t_{hitung} = 3,839$  dan signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *brand awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan endeck. Hal tersebut berarti semakin meningkat *brand awareness* maka penjualan endeck juga akan meningkat pada masa pandemi covid-19. *Brand awareness* berperan dalam mempengaruhi keputusan pembelian konsumen. Konsumen memilih suatu produk yang lebih dikenalnya. Dengan *brand awareness* yang tinggi, memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan penjualan. Beberapa upaya meningkatkan *brand awareness* dalam meningkatkan penjualan endeck di masa pandemi covid-19 yaitu membuat logo *brand*, *tag brand*, *paperbag* yang diisi dengan identitas/logo usaha yang menarik dan unik, sehingga membuat konsumen dengan

mudah mengingat brand tersebut. Selain itu, membuat konten *feeds* yang elegan, rapi dan juga menarik serta menonjolkan produk yang dijual, sehingga membuat konsumen tertarik untuk melihat koleksi yang dijual. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Suddin (2020).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

*Digital marketing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan endek Bali. Hal ini berarti semakin tinggi penerapan pemasaran digital, maka semakin tinggi tingkat penjualan endek Bali. *Digital marketing* dapat memberikan beberapa manfaat dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan khususnya di era pandemic covid-19, seperti mengurangi resiko, mengurangi biaya, dan menciptakan peluang baru dalam bisnis, kemudahan evaluasi, dan jangkauan yang luas. *Brand awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan endek Bali, berarti semakin tinggi *brand awareness*, maka semakin tinggi tingkat penjualan endek Bali. Kemampuan konsumen dalam mengenali dan mengingat suatu merek sangat penting karena merupakan salah faktor yang menentukan perilaku konsumen pada saat pengambilan keputusan untuk melakukan suatu pembelian.

### 2. Saran

Pemilik UMKM, khususnya endek, disarankan untuk lebih meningkatkan penggunaan *digital marketing* karena akan meningkatkan penjualan. Penjualan dengan memanfaatkan internet dapat menjangkau lebih banyak orang dalam waktu singkat. Selain itu, pemilik UMKM disarankan untuk meningkatkan *brand awareness* dengan cara membuat *logo brand*, *tag brand*, dan *paperbag* yang diisi dengan identitas usaha yang menarik dan unik, sehingga membuat konsumen dengan mudah mengingat brand tersebut. Selain itu, pemilik Endek dan karyawan disarankan untuk meningkatkan citra yang positif serta pelayanan yang baik, sehingga akan menimbulkan kepercayaan, kepuasan dan loyalitasn konsumen.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi penjualan Endek Bali, seperti *electronic word of mouth (eWOM)* dan inoasi produk karena hasil penelitian menunjukkan 32,2% peningkatan penjualan endek Bali dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain *digital marketing* dan *brand awareness*.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aaker. 2018. Manajemen Ekuitas Merek, Jakarta :Mitra Utama
- Ardani, W. 2022. Pengaruh Digital Marketing Terhadap Perilaku Konsumen. Jurnal Tadbir Peradaban. Vol. 2. No 1. Hal. 40-47
- Kotler, P., & Keller, K. 2016. A Framework for Marketing Management. (Sixth Edit). Pearson Education Limited.
- Rao, Purba. 1996. Measuring consumer perception through factor analysis. The asianmanager. February-march, pp 28-23.
- Safitri, W.N., Suddin, A. 2020. Analisis Pengaruh Brand Awareness, Brand Image, Dan Media Communication Terhadap Keputusan Pembelian. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia . Hal. 35-47 .
- Stephen, A. T. 2016. The role of digital and social media marketing in consumer behavior. Current Opinion in Psychology, Vol. 10, hal: 17–21.
- Zulham 2017. Penerapan Teknologi Informasi Menentukan Keberhasilan Dunia Perusahaan Industri, Jurnal Warta. Vol. 53, Hal. 1-17.

## **PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EFEKTIF**

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Efektif, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).  
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 15 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
  - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
  - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
  - c) Batang Tubuh :
    - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
    - 2). Metode Penelitian
    - 3). Hasil Penelitian
    - 4). Pembahasan Hasil Penelitian
    - 5). Kesimpulan dan Saran
    - 6). Daftar Pustaka
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 14" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk normal.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan diatasnya sesuai dengan bab nya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah.
8. Margin Normal, dan ukuran kertas A4.
9. Email Redaksi : [jurnaleffective@gmail.com](mailto:jurnaleffective@gmail.com) / [denoksunarsi@unpam.ac.id](mailto:denoksunarsi@unpam.ac.id)

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF



Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 5, No. 1,  
OKTOBER 2022

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Pamulang

