

JEE
2023

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

VOL. 5, NO. 2, JANUARI 2023
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

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. 2 Januari 2023. 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

EFEKTIF

DAFTAR ISI

- PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19** 191 - 196
Friska Andripasa^{1*}, Siti Hasanah², Neuneung Ratna Hayati³
- PENERAPAN MANAJEMEN ASET DALAM PENGELOLAAN ASET DAERAH DI KOTA SEMARANG** 197 - 205
Putri Aditia Bunga Pertiwi¹, Sri Isnowati^{2*}
- ANALISIS VARIABEL-VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA SUB SEKTOR FOOD AND BEVERAGE PERIODE 2017-2021** 206 - 212
JH Wijaya^{1*}, Mochammad Andhika²
- PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP KINERJA KEUANGAN (Studi pada Perusahaan Sektor Perbankan Syariah yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019- 2021)** 213 - 217
Afnivia Damayanti¹, Jacobus Widiatmoko^{2*}
- PERAN PRODUK, HARGA DAN LOKASI PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN** 218 - 226
Ray Octafian¹, Mukhamad Kholil Aswan^{2*}, Rifki A. Rachman³
- ADOPSI DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA (Studi Empiris UMKM Di Wilayah Kabupaten Wonosobo Tahun 2022)** 227 - 234
Fella Yunita Fitriyani¹, Titik Rahayu²
- PENGARUH CELEBRITY ENDORSER, ELECTRONIC WORD OF MOUTH (EWOM) DAN BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN: BAGAIMANA PERANAN MINAT BELI PRODUK UKM** 235 - 244
Andrean Eko Haryoko^{1*}, Subandriyo², Popong Suryani³
- FAKTOR PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI YANG MELAKUKAN PEKERJAAN BEBAS DI KABUPATEN BEKASI** 245 - 255
Jamian Purba^{1*}, Benny Oktaviano²

EFEKTIF

**UPAYA PENINGKATAN LAYANAN DIKLAT PEMBENTUKAN DI POLITEKNIK
TRANSPORTASI SUNGAI DANAU DAN PENYEBERANGAN 256 - 272**
Muhammad Taufiqurrahman^{1*}, Hasmawaty²

**TRANSFORMASI SEMANGAT KEWIRAUSAHAAN DALAM
MENGEMBANGKAN WISATA BERKUDA DI DESA LEGOK JAWA
KABUPATEN PANGANDARAN 273 - 280**
Heri Erlangga^{1*}, Yayan Mulyana², Dini Amanah Tayusani³, Dika Priliana⁴

**Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta
Implikasinya pada Turnover Intention
(Studi Kasus Pada PT. Daido Sp, Indonesia) 281 - 292**
Ake Esalutfiani^{1*}, Saur Panjaitan²

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNI KANTOR
CABANG RENON 293 - 304**
I Gede Prabaskara Ary Karang^{1*}, Ni Made Suci², NI Kadek Sinarwati³

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DOOSAN GLOBAL DI KOTA DEPOK 305 - 309**
Muhammad Gandung^{1*}, Suwanto², Denok Sunarsi³, Anggada Bayu Seta⁴, Sri Mulyani⁵

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PARA ANGGOTA TENAGA
PENDAMPING MASYARAKAT (TPM) DI KABUPATEN CIREBON 310 - 315**
Muhammad Sahlan

**PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN PADA PRODUK EIGER
(Studi Kasus Pada Konsumen Eiger di Kota Bandung) 316 - 320**
Pipin Sukandi^{1*}, Fathurrizqi Maulidan²

**EFEKTIVITAS BANTUAN JAMINAN SOSIAL EKONOMI TERHADAP
KEMANDIRIAN MASYARAKAT PRASEJAHTERA
DI KOTA MAKASSAR 321 - 332**
Rasidin Calundu^{1*}, Musdalifa²

EFEKTIF

- PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT ABADI LESTARI DI JAKARTA** 333 - 340
Tubagus Guruh Ramadhan
- FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 1 PULAU PUNJUNG** 341 - 348
Lovi Meuthia YW^{1*}, Khairil Hadi², Lilik Irawati³, Maiza Febrina⁴, Helmiyetti⁵
- DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA** 349 - 356
Friska Maria Sinaga^{1*}, Rahmat Hidayat²
- STRATEGI PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN UMKM KERAJINAN TENUN CAGCAG PADA MASA PANDEMI DI DESA PEJENG KANGIN** 357 - 368
I Made Gunawan^{1*}, Putu Indah Rahmawati², Ni Made Ary Widiastini³
- PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EFEKTIF** 369

**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

Friska Andripasa^{1*}, Siti Hasanah², Neuneung Ratna Hayati³
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen, Universitas Widyatama, Bandung,
Jawa Barat, Indonesia**
[friska.andripasa@widyatama.ac.id^{1*}](mailto:friska.andripasa@widyatama.ac.id)

Manuskrip: Oktober-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Asuransi Sinar Mas, Tbk Periode Tahun 2011-2020. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel *Debt to Asset Ratio* diperoleh nilai rata-rata sebesar 67,68%. Variabel *Return On Asset* diperoleh nilai rata-rata 1,075%. *Debt to Asset Ratio* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Asset* dengan nilai persamaan regresi $Y = 17,889 - 0,190X$, dan nilai koefisien korelasi -0,699 atau memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat dengan nilai determinasi sebesar 48,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,025 < 0,05$.

Kata Kunci: *Debt to Asset Ratio, Return On Asset*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Debt to Asset Ratio on Return On Assets at PT. Sinar Mas Insurance, Tbk Period 2011-2020. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Debt to Asset Ratio obtained an average value of 67.68%. The variable Return On Assets obtained an average value of 1.075%. Debt to Asset Ratio has a positive and significant effect on Return On Assets with a regression equation value $Y = 17.889 - 0.190X$, and a correlation coefficient value of -0.699 or has a strong negative relationship with a determination value of 48.8%. The hypothesis test obtained a significance of $0.025 < 0.05$.

Keywords: *Debt to Asset Ratio, Return on Assets*

I. PENDAHULUAN

Sejak awal terjadi pandemi Covid-19, pemerintah telah memberikan anjuran bahkan aturan yang menjadi keharusan bagi masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah. Di dunia pekerjaan, kondisi tersebut mendorong maraknya penerapan skema work from home. work from home merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (telecommuting) yang sebenarnya bukan hal baru di dunia kerja. Konsep ini sudah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu cara untuk mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari (Mungkasa, 2020). Namun, saat pandemi Covid-19 terjadi, penerapan work from home menjadi sesuatu yang bersifat mandatory untuk beberapa bidang usaha. Penerapan sistem kerja tersebut memunculkan banyak kendala baik pekerja maupun organisasi. Artikel ini secara spesifik melakukan investigasi mengenai bagaimana pelaksanaan work from home dari persepsi pegawai.

Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai saat work from home mulai dari ketersediaan fasilitas yang memadai seperti jaringan internet, laptop/komputer/telepon genggam yang mendukung, ruangan untuk bekerja, termasuk suasana yang mendukung pekerjaan dari rumah. Selain itu, para pekerja harus cepat beradaptasi dengan berbagai aplikasi yang diperuntukkan untuk memfasilitasi kelancaran work from home seperti penggunaan Whatsapp, Telegram, Zoom, Skype, Google Meet, ataupun Google Drive.

Perubahan sistem bekerja ini tidak mudah, dari sistem kerja yang sudah rutin, terpolo dari kantor berubah seolah menjadi sistem kerja yang dipersepsikan lebih fleksibel. Dari sisi perusahaan, tentu saja mengharapkan tidak ada perbedaan produktivitas pegawai saat mereka work from home dibandingkan dari kantor. (Sutrisno, 2016) menyatakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan. Saat produktivitas kerja terjadi, diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, saat work from home tentu saja pegawai diharapkan tetap dapat melaksanakan penugasan dan target yang ditetapkan.

Di sisi lain, penerapan work from home dapat membuat mereka lebih fleksibel saat bekerja, menghemat biaya, merasakan kedekatan dengan keluarga yang berujung pada persepsi adanya keseimbangan antara lingkungan pekerjaan dan sosial. Tapi, tentunya ada beberapa kekurangan dalam penerapan work from home, diantaranya adalah timbul rasa jenuh, relasi yang dapat terganggu karena sosialisasi secara fisik berkurang atau tidak terjadi, maupun kesulitan di dalam mengatur waktu. Perusahaan harus tetap memastikan tingkat produktivitas kerja karyawannya selama melakukan kerja dari rumah tetap terjadi, dan hal ini tidaklah sederhana. Minimnya komunikasi dan tatap muka secara langsung membuat perusahaan tidak mudah dalam mengawasi dan mengatur kinerja karyawan karena adanya keterbatasan akses antar karyawan yang work from home dan di kantor.

Penelitian yang dilakukan (Fauzi et al, 2022) menunjukkan bahwa work from home mampu mendorong tingkat produktivitas karyawan. Selain itu, work from home mampu menekan biaya operasional perusahaan yang harus dikeluarkan bagi pekerja sehingga mampu menguntungkan bagi pihak perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh work from home selama pandemi Covid-19 terhadap produktivitas pegawai dari perspektif pegawai. Penelitian berfokus pada faktor eksternal yaitu situasi work from home yang terjadi selama masa pandemi dimana pekerjaan dilakukan dari rumah namun tidak mengurangi produktivitas kerja dan tetap bekerja secara optimal. Berdasarkan pada fenomena tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana implementasi work from home di masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan rumah di masa pandemi Covid-19?
3. Bagaimana pengaruh work from home terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pandemi Covid-19?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan survei. Peneliti mengumpulkan data dengan mendistribusikan kuesioner menggunakan Google form kepada individual pegawai yang selama pandemi diharuskan work from home. Sifat pengisian kuesioner ini adalah sukarela dan anonim. Proses pengumpulan data dilakukan selama bulan Mei 2022.

Instrumen kuesioner mencakup pertanyaan mengenai persepsi pegawai terhadap pola work from home (variable independent) dan produktivitas (variable dependent). Item pertanyaan disusun menggunakan skala Likert 5 (lima) point: yaitu 5= sangat setuju, 4= setuju, 3= kurang setuju, 2= tidak setuju, dan 1= sangat tidak setuju. Selain itu, penelitian ini menggunakan dua pertanyaan terbuka yang ditujukan untuk mengeksplorasi berbagai kendala serta manfaat yang mereka rasakan saat work from home .

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan convenience sampling yaitu pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya (Sugiarto, 2001). Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat. Sekaran (2011) menyatakan bahwa penggunaan convenience sampling artinya informasi berasal dari anggota populasi yang setuju untuk memberikan informasi.

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear untuk mempermudah perhitungan maka akan dikelola menggunakan suatu software Statistical Product and Service Solution (SPSS). Pengolahan data dengan aplikasi SPSS menghasilkan luaran berupa nilai normalitas, korelasi, linearitas, regresi linear . Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + \beta X + e$

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

III. HASIL PENELITIAN

Profil karyawan atau responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang dari total 80 responden yang mengisi kuesioner. Responden mayoritas adalah perempuan sebanyak 42 orang (47.5%) dan sisanya laki-laki sebanyak 38 orang (47.5%). Adapun berdasarkan status pekerjaan, sebanyak 51 orang (63.8%) merupakan karyawan tetap; sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir, terbanyak adalah responden dengan pendidikan S1 sebanyak 56 orang (70.0%). Mayoritas responden dengan usia tertinggi yaitu rentang usia 21-30 tahun sebanyak 42 orang (52.5%), sementara rentang usia > 50 tahun hanya sebanyak 4 orang (5.0%). Mayoritas responden berasal dari bidang usaha jasa sebanyak 46 orang (57.5%), manufaktur sebanyak 11 orang (13.8%), dan sisanya menyebutkan bidang lainnya. Terakhir, mayoritas responden berasal dari perusahaan swasta sebanyak 62 orang (77.5%)

A. Implementasi work from home di masa pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil pengolahan bahwa skor rata-rata dari 14 item pernyataan menunjukkan nilai rata-rata 3,4 berada pada kategori tinggi. Pernyataan No.1 yaitu memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 3,9 berada pada kategori “Tinggi” bahwa responden selama pandemi selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan No.5 bahwa selama pandemi, pekerjaan responden menjadi lebih mudah karena dibantu oleh keluarga. Secara keseluruhan, persepsi responden adalah moderate cenderung ke tinggi. Mereka bekerja dengan tetap memberikan garis batas antara lingkungan keluarga dan pekerjaan. Mereka tetap dapat tepat waktu dalam bekerja tetapi bisa menyisihkan waktu untuk keluarga.

B. Pengaruh work from home terhadap produktivitas pegawai selama pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai produktivitas kerja karyawan rumah di masa pandemi Covid-19 menunjukkan skor rata-rata penilaian responden terhadap produktivitas kerja selama pandemi adalah 3,7 berada pada kategori Tinggi. Pernyataan No. 8, yaitu selama pandemi, dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tetap harus mendapatkan hasil terbaik memiliki skor rata-rata tertinggi dibandingkan item pernyataan lainnya.

Skor yang sama berada pada pernyataan no. 10 bahwa selama pandemi dalam mengerjakan mereka selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan. Sementara itu, terdapat 2 skor yang berada pada kriteria rendah, yaitu pernyataan no. 5 bahwa selama pandemi, keterampilan mereka kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan dan pernyataan no. 7 bahwa selama pandemi, target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai. Kedua pernyataan ini adalah pernyataan negatif sehingga dengan skor rendah dapat diartikan responden tetap memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan target kerja tetaplah sesuatu yang penting dalam pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban responden tersebut, pada terhadap pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa selama pandemi, responden tetap mempersepsikan diri mereka memiliki semangat kerja, melakukan pengembangan diri, menjaga kemampuan kerja dan kualitas kerja termasuk efisiensi dan selalu meningkatkan hasil yang dicapai.

C. Pengaruh work from home terhadap produktivitas pegawai selama pandemi Covid-19

Pengaruh work from home terhadap produktivitas pegawai selama pandemi Covid-19

Selanjutnya, adalah menjawab rumusan masalah ketiga, yakni menguji pengaruh langsung work from home terhadap produktivitas pegawai selama pandemi. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian valid dan reliabel.

Tabel 1. Korelasi

		WFH	PRODUKTIVITAS KERJA
WFH	Pearson Correlation	1	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut ($r= 0,701, p<0,01$) dengan nilai koefisien determinasi menunjukkan angka 0,491. Artinya, kedua variabel memiliki hubungan yang berada pada kategori kuat dan 49,1% varian produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh persepsi saat work from home. Sementara itu, pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 41.418 berpengaruh positif terhadap variable work from home. Apabila produktivitas kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variable independent (work from home) mengalami peningkatan sebesar 1.350 atau 13.5%.

Tabel 2. Koefisien Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.418	7.671		5.400	.000
WFH	1.350	.156	.701	8.671	.000

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Adapun model persamaan regresi yang terbentuk berdasarkan hasil analisis yaitu

$$Y = 41.418 + 1.350 X + e$$

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel WFH sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya secara parsial variabel WFH berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena work from home dapat memberikan waktu yang lebih bebas atau fleksibel bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup lebih baik (Crosbie, T., & Moore, J., 2004). Selain itu, work from home mampu menekan biaya operasional perusahaan yang harus dikeluarkan bagi pekerja sehingga mampu menguntungkan bagi pihak perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Guler et al., (2021) dan Awada et al., (2021) yang menyatakan bahwa work from home berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini, menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi bahwa work from home dan produktivitas mereka adalah Tinggi. Artinya, dari sisi responden dalam penelitian ini, kedua variabel yang menjadi fokus investigasi tidak mengalami kendala yang cukup berarti. Meskipun terdapat kelemahan dalam hasil riset ini sehingga bagi para pembaca perlu kehati-hatian dalam proses generalisasi hasil.

Pertama, riset ini dilakukan $\pm 2,5$ tahun setelah pandemi Covid-19 melanda. Artinya, bisa jadi responden telah mengalami adaptasi terhadap pola kerja dari rumah. Kedua, riset ini dapat bias dikarenakan hanya menggunakan data yang bersifat subjektif dan dari sudut pandang responden pegawai. Selain itu, hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil yang terdukung bahwa work from home selama pandemi Covid-19 mendorong produktivitas kerja pegawai.

Selain itu, diperoleh informasi bahwa responden merasakan manfaat work from home yaitu menjadi dekat dengan keluarga, adanya penghematan biaya transportasi, tidak terburu-buru berangkat kerja. Sisi lain, kendala yang muncul saat work from home, seperti suara berisik tetangga, jaringan internet kurang baik, dan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja.

Selanjutnya, penelitian ini memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dapat menguji kembali model penelitian dengan melibatkan berbagai variabel berperilaku di level individual untuk melihat apakah dapat ditemukan hasil yang konsisten mengenai pengaruh work from home terhadap produktivitas kerja untuk jangka panjang. Hal ini dikarenakan banyak hasil riset yang memberikan perkiraan bahwa pola work from home akan menjadi pola kerja di masa mendatang.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69(4), 1171–1189. <https://doi.org/10.3233/WOR-210301>

- Crosbie, T & Moore, J (2004). *Work-life Balance and Working from Home*. Teesside University
- Farrell Kathleen. (2017). *Working From Home: A Double Edged Sword* . Royal Society Of Medicine. 1–26.
- Fauzi, Achmad, Satris, Rezki, E. (2022). Pengaruh work from home Terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19. IX, 204–219.
- Guler, M. A., Guler, K., Guneser Gulec, M., & Ozdoglar, E. (2021). Working From Home During a Pandemic: Investigation of the Impact of COVID-19 on Employee Health and Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(9), 731–741. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002277>
- 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.
- Hartanto, E. (2017). Kuesioner Produktivitas Kerja Pegawai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–10.
- Jonathan, S. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, Dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. 226.
- Martinez-Amador, J. (2016). *Remote and On-site Knowledge Worker Productivity and Engagement: A Comparative Study of the Effect of Virtual Intensity and Work Location Preference*. ProQuest Dissertations and Theses, 275. <https://search.proquest.com/docview/2441294845?accountid=17242>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Sampepajung, D. C., Nurqamar, I. F., & N, M. N. (2021). work from home Proclivity: A Year into Covid-19 Pandemic. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 191–206. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v9i2.6274>
- Saputra, N., Ardyansyah, F., Palupiningtyas, D., Khusna, K., & Karneli, O. (2021). Work-From-Home Productivity in Indonesia: First Time Experience of Virtual Working During Covid-19 Time Produktivitas Kerja Dalam Melakukan work from home Di Indonesia: Pengalaman Pertama Pegawai Perkantoran Bekerja Virtual Semasa Covid-19. *Jurnal Masyarakat Dan Budaya*, 23(1), 13–26. <https://doi.org/10.14203/jmb.v23i1.1122>
- Sekaran, U. (2011). *Research Method For Bussiness (Metode Penelitian Bisnis)*. Salemba Empat.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif* :
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh work from home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Sinungan. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiarto, D. (2001). *Teknik Sampling*. In *Teknik Sampling*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Spss Untuk Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press. www.bps.go.id
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedelapan, p. 104)*. Kencana Prenada Media Group.
- Tjuju, Y. dan S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

**PENERAPAN MANAJEMEN ASET DALAM PENGELOLAAN ASET DAERAH
DI KOTA SEMARANG**

Putri Aditia Bunga Pertiwi¹, Sri Isnowati^{2*}
Universitas STIKUBANK, Semarang, Indonesia
aditiabungaa@yahoo.com¹, isnowati@gmail.com^{2*}

Manuskrip: Oktober-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis peran manajemen aset dalam pengelolaan aset daerah dan menganalisis kendala dan hambatan peran manajemen aset dalam pengelolaan aset daerah di Kota Semarang. Metode dalam penelitian ini menggunakan kualitatif etnografi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengelolaan aset daerah Pemerintah Kota Semarang telah sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Barang Milik dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 19A Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah. Selain itu dalam pengelolaan aset daerah juga mengalami beberapa kendala seperti rendahnya kepatuhan aparatur daerah, kurangnya optimalnya sistem informasi pengelolaan aset, kompetensi sumber daya manusia yang belum mendukung pengelolaan aset daerah, komitmen pimpinan yang kurang tegas dan belum maksimal, kurangnya ketersediaan data aset daerah serta kurangnya sarana dan prasarana penunjang pengelolaan aset daerah.

Kata Kunci: *Debt to Asset Ratio, Return On Asset*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the role of asset management in managing regional assets and to analyze the constraints and obstacles to the role of asset management in managing regional assets in the city of Semarang. The method used in this research is qualitative ethnographic. The results of the study show that the implementation of regional asset management by the Semarang City Government is in accordance with Semarang City Regional Regulation Number 5 of 2007 concerning Property Management and Semarang Mayor Regulation Number 19A of 2009 concerning Technical Guidelines for Regional Property Management. Apart from that, regional asset management also experienced several obstacles such as low compliance of regional apparatus, lack of optimal asset management information systems, human resource competencies that did not yet support regional asset management, leadership commitment that was less firm and not optimal, lack of availability of regional asset data and lack of facilities and infrastructure supporting regional asset management.

Keywords: *Debt to Asset Ratio, Return On Assets*

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan aset merupakan salah satu dari kunci keberhasilan pengelolaan ekonomi khususnya di daerah. Pentingnya pengelolaan aset secara tepat dan berdayaguna, dengan didasari prinsip pengelolaan yang efisien dan efektif diharapkan mampu memberikan potensi kepada Pemerintah Daerah untuk membiayai pembangunan daerahnya (Rinawati et al., 2022). Pengelolaan aset daerah yang profesional dan modern dengan mengedepankan good governance di sisi lain diharapkan akan mampu meningkatkan kepercayaan pengelolaan keuangan daerah dari masyarakat (Noviawati, 2016).

Kebijakan aset sangat diperlukan karena kebijakan ini berisi peraturan tentang manajemen aset terkait strategi bisnis perencanaan dan kegiatan, kebijakan ini harus memiliki kerangka susunan yang jelas mengenai kordinasinya, biaya efektif dan organisasi pendukung (Aira, 2014).

Ketika suatu kebijakan diterapkan oleh pemerintah maka aparturnya diharapkan mengimplementasikannya melalui pengembangan panduan dan prakteknya berupa jadwal praktek, keberhasilan yang tepat waktu dan relevansi dari kebijakan tersebut. Menurut Australian Asset Management Collaborative Group (Hariyanto & Narsa, 2018), pedoman sistem terpadu pengelolaan aset yang strategis bahwa kebijakan aset harus menerapkan organisasi untuk:

1. Menjaga dan mengatur infrastruktur aset tiap level.
2. Memonitor standar pelayanan untuk masyarakat sesuai tujuannya.
3. Mengembangkan dan merawat aset infrastruktur.
4. Menetapkan penggantian infrastruktur yang berprinsip siklus pembiayaan jangka panjang.
5. Merencanakan secara finansial tiap level perawatan untuk tiap aset agar berguna dengan maksimal.
6. Merencanakan untuk penyediaan aset yang stabil dalam waktu lama untuk mengganti, memperbarui, atau menonaktifkan aset.
7. Menimbang akan penghentian kerja sama dalam perencanaan.
8. Melapor pada masyarakat secara reguler akan status dan performan tampilan kerja berkaitan penerapan kebijakan aset.

Pengelolaan aset daerah merupakan aspek penting dalam Pemerintah Daerah, namun belum banyak Pemerintah Daerah yang mampu mengelola aset-aset daerahnya dengan baik, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor meliputi kurangnya pemahaman terkait dengan manajemen aset daerah sehingga banyak di antara daerah-daerah yang meminta bantuan pihak ketiga atau konsultan manajemen aset (Basri, 2021). Karena pada dasarnya aset daerah dapat bernilai ekonomis jika dikelola dengan baik.

Tujuan manajemen aset kedepannya diarahkan untuk menjamin pengembangan kapasitas yang berkelanjutan dari pemerintahan daerah, maka dituntut agar dapat mengembangkan atau mengoptimalkan pemanfaatan aset daerah guna meningkatkan pendapatan asli daerah, yang akan digunakan untuk membiayai kegiatan guna mencapai pemenuhan persyaratan optimal bagi pelayanan tugas dan fungsi instansinya terhadap masyarakat (Pratama & Pangayow, 2016). Maka pemerintah daerah harus benar-benar memahami apa saja yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan aset-aset yang dimiliki.

Pemerintah daerah harus dapat mengoptimalkan penggunaan dan pemanfaatan aset daerah yang dimilikinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan kewenangan pemerintah daerah (Azhar, 2017). Pemerintah Kota Semarang sebagai ibu kota dari Provinsi Jawa Tengah memiliki jumlah aset daerah yang tidak sedikit seperti tanah, gedung / bangunan, halan, konstruksi pengerjaan dan aset lainnya. Berikut data aset tetapi Pemerintah Kota Semarang, yaitu telah ditanamkan dalam usahanya segera cepat kembali. Disamping itu, perusahaan :

Tabel 1. Aset Tetap Pemerintah Kota Semarang

No	Aset Tetap	Tahun	
		2019	2020
1.	Tanah	10.487.792.374.489,00	12.802.098.369.272,30
2.	Peralatan dan Mesin	1.806.839.574.348,00	1.960.669.732.076,80
3.	Gedung dan Bangunan	3.431.524.838.009,00	3.567.076.097.680,29
4.	Jalan, Irigasi dan Jaringan	4.866.443.536.199,00	5.383.426.858.798,93
5.	Aset Tetap Lainnya	176.349.846.718,00	197.799.501.978,07
6.	Konstruksi dalam Pengerjaan	79.672.258.026,00	37.220.887.542,45
7.	Akumulasi Penyusutan	(4.216.023.279.801,00)	(4.907.198.847.114,16)
Jumlah		16.632.599.147.988,00	19.041.092.600.234,70

Sumber : BPKAD Kota Semarang, 2021

Data aset tetapi Pemerintah Kota Semarang diatas dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan alokasi pemanfaatan kegiatan Pemerintah Daerah dalam mengelola aset daerah. Strategi atau upaya yang harus dicapai untuk optimalisasi aset daerah adalah dengan melakukan identifikasi dan inventarisasi nilai aset dan potensi aset daerah yang dimiliki atau dikuasai oleh Pemerintah Daerah Kota Semarang, sehingga aset daerah bisa dikontrol dengan baik dan meminimalisir masalah yang muncul akibat aset tidak tercatat dan penggunaan aset yang tidak sesuai (Widiantari & Jayantiari, 2017). Karena itu dengan adanya manajemen aset yang efisien dan efektif dapat memberikan kemudahan dalam pengelolaan aset daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Semarang.

Hasil penelitian dari Demetouw et al., (2017) membuktikan bahwa manajemen aset dapat mempengaruhi oprimalisasi aset tetap pemerintah. Dengan hasil tersebut maka dengan manajemen aset yang efisien dan efektif dalam memberikan pengelolaan aset daerah dengan baik dan terakomodir secara luas kepada seluruh instansi terkait di Pemerintahan Kota Semarang.

Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana peran manajemen aset dalam pengelolaan aset daerah di Kota Semarang ? Apa sajakah kendala dan hambatan peran manajemen aset dalam pengelolaan aset daerah di Kota Semarang ?

Mengacu pada pertanyaan dalam penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran manajemen aset dalam pengelolaan aset daerah di Kota Semarang, untuk menganalisis kendala dan hambatan peran manajemen aset dalam pengelolaan aset daerah di Kota Semarang

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi

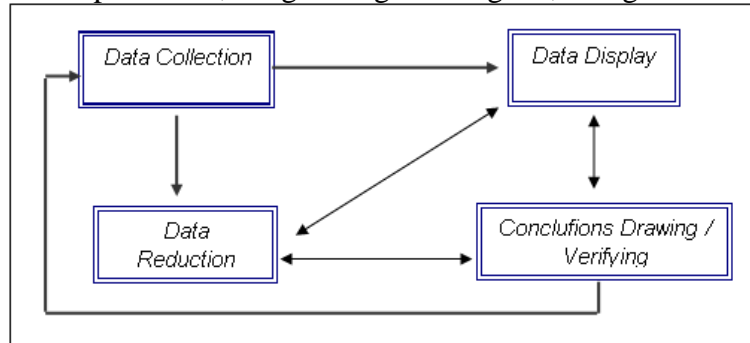
2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di sini maksudnya adalah cara untuk memperoleh data yang diperlukan di lapangan. Hal ini dilakukan agar dalam pengumpulan atau penggalian data dapat dipertanggungjawabkan dan betul-betul akurat, benar, dan tidak menyeleweng

baik sebelum penelitian maupun selama penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 teknik pengumpulan data, yaitu : wawancara, observasi dan dokumentasi

3. Metode Analisa Data

Analisis data ini bertujuan untuk mencari dan menata data secara sistematis dari hasil rekaman atau catatan wawancara, observasi dan dokumen yang telah dilakukan. Proses analisis data dalam penelitian ini mengadopsi pemikiran Miles dan Huberman (Raharja et al., 2017). Yang pada dasarnya meliputi tiga alur kegiatan setelah proses pengumpulan data, yakni: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Namun, analisis data tidak dilakukan secara parsial dan berdiri sendiri tetapi dilakukan secara terus menerus dan terintegrasi selama dan setelah proses pengumpulan data dilakukan di lokasi penelitian, dengan langkah-langkah, sebagai berikut :



Gambar 1. Componens of Data Analysis : Interactive Model

III. HASIL PENELITIAN

1. Peran Manajemen Aset Dalam Pengelolaan Aset Daerah Di Kota Semarang

Keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang, termasuk segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah. Otonomi daerah dan perimbangan keuangan antara pusat dan daerah, secara implisit sebenarnya memposisikan pemerintah daerah agar mandiri dalam setiap aspek pembangunan, termasuk di dalamnya aspek pendanaan pembangunan daerah. Salah satu kriteria penting untuk mengetahui kemampuan daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya adalah kemampuan dalam bidang keuangan, oleh karena itu kemampuan untuk mengelola keuangan ini sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan suatu daerah.

Aset daerah merupakan kekayaan daerah yang pada hakikatnya terdiri dari aset bergerak dan tidak bergerak. Sebagai contoh aset bergerak yaitu kendaraan dinas, dokumen-dokumen dan lain sebagainya. Sedangkan aset tidak bergerak atau tetap yaitu lahan, bangunan dan lain sebagainya. Aset memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemerintah daerah. Ketersediaan aset yang sesuai dengan kebutuhan secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah. Pengelolaan aset daerah merupakan rangkaian kegiatan yang bersifat terstruktur mulai dari perencanaan sampai dengan pengawasan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi dalam pengelolaan aset daerah pengamanan dan pemeliharaan.

Pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk melakukan pengelolaan aset daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Pada Pemerintah Kota Semarang yang memiliki tugas untuk mengelola aset daerah adalah BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah). Sesuai dengan kondisi tersebut, berikut merupakan hasil wawancara dengan Kepala BPKAD Kota

Semarang, yaitu :

(Wawancara dengan Kepala BPKAD Kota Semarang)

“Disini BPKAD Kota Semarang bertindak sebagai pelaksana penyelenggaraan pengelolaan aset daerah milik Pemerintah Kota Semarang, juga sebagai penggerak kebijakan Pemerintah Kota Semarang terkait pengelolaan, pemindahan, pengananan, pemeliharaan dan pemanfaatan seluruh aset daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Semarang dari aset tetap maupun aset berjalan”.

Selain itu, Kepala BPKAD Kota Semarang juga menjelaskan bahwa :

“BPKAD Kota Semarang sebagai pelaksana dan penanggungjawab pengelolaan aset daerah di seluruh kepemilikan Pemerintah Kota Semarang, juga selalu melakukan koordinasi kepada setiap SKPD. Setiap SKPD juga harus melakukan pelaporan setiap aset, hal tersebut telah dijelaskan dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Barang Milik dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 19A Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah”.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan dan penanggung jawab pengelolaan aset daerah Pemerintah Kota Semarang adalah BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah), hal tersebut telah dijelaskan dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Barang Milik dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 19A Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah. BPKAD Kota Semarang sebagai pelaksanaan pengelolaan aset daerah dari aset tetap maupun aset berjalan milik Pemerintah Kota Semarang juga sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Selain pernyataan dari Kepala BPKAD Kota Semarang di atas, terkait pelaksanaan pengelolaan aset daerah terdapat pernyataan lain dari Kabid Aset Daerah BPKAD Kota Semarang.

(Wawancara dengan Kabid Aset Daerah BPKAD Kota Semarang)

“BPKAD Kota Semarang sebagai pelaksana dan penanggung jawab pengelolaan aset daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Semarang harus selalu melakukan koordinasi kepada setiap SKPD untuk mengetahui kondisi dan kelayakan berbagai aset yang dimiliki SKPD tersebut. Disini Kabid Aset Daerah sebagai salah satu pelaksanaan dalam pengelolaan secara menyeluruh aset tetapi maupun aset berjalan milik Pemerintah Kota Semarang”.

Kabid Aset Daerah BPKAD Kota Semarang juga menjelaskan bahwa :

“Pelaksanaan pengelolaan aset daerah pada dasarnya telah dilaksanakan oleh para pengelola aset di setiap SKPD dan telah dilaporkan secara berkala, namun demikian masih terdapat berbagai permasalahan yang harus dibenahi secara seksama, terutama perlunya pengecekan kembali terhadap seluruh aset yang ada di SKPD untuk memastikan apakah asset-aset tersebut dokumennya tersimpan dengan baik. Disamping itu perlunya tindak lanjut terhadap hasil pengecekan yang dilaksanakan oleh BPK Perwakilan di Kota Semarang sebagai pihak auditor, karena banyak asset-aset yang berpindah tangan (bukan asset tetap) seperti mobil, motor, laptop, dan lain-lain, karena banyak yang bersangkutan telah dipindahtugaskan tetapi barangnya tidak dikembalikan ke SKPD pengelola aset tersebut”.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat diketahui bahwa pelaksana pengelolaan aset daerah dimiliki oleh setiap SKPD di Pemerintah Kota Semarang dan harus melaporkan aset yang dimilikinya secara berkala. Tetapi berbagai kondisi menyebabkan kendala terutama perlunya pengecekan kembali terhadap seluruh aset yang ada di SKPD untuk memastikan apakah asset-aset tersebut dokumennya tersimpan dengan baik. Pada dasarnya aset daerah merupakan kekayaan daerah yang pada hakikatnya terdiri dari aset bergerak dan tidak bergerak. Sebagai contoh aset bergerak

yaitu kendaraan dinas, dokumen-dokumen dan lain sebagainya. Sedangkan aset tidak bergerak atau tetap yaitu lahan, bangunan dan lain sebagainya. Dalam aspek yang lain, aset pemerintah ini dapat berperan sebagai jaminan pembangunan di daerah.

Pengelolaan aset daerah membutuhkan manajemen yang mumpuni dari pelaksanaan dan penanggung jawab pengelolaan aset daerah. Ruang lingkup aset sebetulnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen keuangan dan secara umum terkait dengan administrasi pembangunan daerah khususnya yang berkaitan dengan nilai aset, pemanfaatan aset, pencatatan nilai aset dalam neraca tahunan daerah, maupun dalam penyusunan prioritas dalam pembangunan. Pada dasarnya pengelolaan aset atau sumber apapun yang dimiliki oleh daerah atau perusahaan mempunyai asas atau prinsip yang sama. Karena tujuan utamanya adalah bagaimana proses pengelolaan aset tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan hasilnya harus nyata dan di rasakan manfaatnya bagi kehidupan dan kemajuan rakyat.

2. Kendala dan Hambatan Peran Manajemen Aset Dalam Pengelolaan Aset Daerah Di Kota Semarang

Aset daerah merupakan kekayaan daerah yang pada hakikatnya terdiri dari aset bergerak dan tidak bergerak. Sebagai contoh aset bergerak yaitu kendaraan dinas, dokumen-dokumen dan lain sebagainya. Sedangkan aset tidak bergerak atau tetap yaitu lahan, bangunan dan lain sebagainya. Dalam aspek yang lain, aset pemerintah ini dapat berperan sebagai jaminan pembangunan di daerah. Sarana dan prasarana merupakan kelengkapan dan kemudahan aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sarana dan prasarana ini akan dapat memberikan manfaat dalam pelayanan apabila dikelola ataupun dipelihara dan dijaga dengan baik serta digunakan hanya untuk kepentingan-kepentingan dinas ataupun kepentingan dalam melayani masyarakat.

Pengelolaan aset yang terencana, terintegrasi dan sanggup menyediakan data dan informasi dalam tempo yang singkat merupakan tujuan dari manajemen aset. Barang milik daerah adalah semua kekayaan daerah baik yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) maupun berasal dari perolehan lain yang sah, yang bergerak maupun yang tidak bergerak beserta bagian-bagiannya ataupun yang merupakan satuan tertentu yang dapat dinilai, dihitung, atau ditimbang termasuk hewan dan tumbuh-tumbuhan kecuali uang dan surat berharga lainnya. Pengelolaan aset daerah membutuhkan berbagai sektor instansi yang melakukan berbagai penggunaan dan pemanfaatan aset daerah, tetapi juga pastinya terdapat beberapa kendala atau hambatan dalam pengelolaan aset daerah oleh Pemerintah Kota Semarang, seperti yang dijelaskan oleh Kepala BPKAD Kota Semarang sebagai berikut :

(Wawancara dengan Kepala BPKAD Kota Semarang)

“Dalam pengelolaan aset daerah pastinya memiliki kekurangan, kelebihan hingga kendala dan hambatan dalam pelaksanaannya. Kendala yang terjadi seperti rendahnya kepatuhan aparatur daerah, kurangnya optimalnya sistem informasi pengelolaan aset, kompetensi sumber daya manusia yang belum mendukung pengelolaan aset daerah, komitmen pimpinan yang kurang tegas dan belum maksimal, kurangnya ketersediaan data aset daerah serta kurangnya sarana dan prasarana penunjang pengelolaan aset daerah”.

Kepala BPKAD Kota Semarang juga menjelaskan bahwa :

(Wawancara dengan Kepala BPKAD Kota Semarang)

“Kendala dan hambatan memang sering ada dan menjadi kekurangan Pemerintah Kota Semarang dalam pengelolaan aset daerah. Dalam hal ini kami juga selalu

mengharapkan koordinasi antar instansi untuk memberikan ketersediaan aset yang dimiliki setiap instansi untuk menunjang ketersediaan data aset daerah, serta juga mengelola sistem informasi pengelolaan aset lebih efektif lagi”.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat diketahui bahwa Pemerintah Kota Semarang dalam melaksanakan pengelolaan aset daerah juga mengalami beberapa kendala dan hambatan yang diterima. Kendala yang dirasakan seperti rendahnya kepatuhan aparatur daerah, kurangnya optimalnya sistem informasi pengelolaan aset, kompetensi sumber daya manusia yang belum mendukung pengelolaan aset daerah, komitmen pimpinan yang kurang tegas dan belum maksimal, kurangnya ketersediaan data aset daerah serta kurangnya sarana dan prasarana penunjang pengelolaan aset daerah. Kendala dan hambatan memang sering ada dan menjadi kekurangan Pemerintah Kota Semarang dalam pengelolaan aset daerah.

Pemerintah Kota Semarang memiliki kewenangan untuk melakukan pengelolaan aset daerah yang dimilikinya sesuai dengan otonomi yang diberikan oleh pemerintah pusat, hal tersebut telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Otonomi daerah dan perimbangan keuangan antara pusat dan daerah, secara implisit sebenarnya memposisikan pemerintah daerah agar mandiri dalam setiap aspek pembangunan, termasuk di dalamnya aspek pendanaan pembangunan daerah. Salah satu kriteria penting untuk mengetahui kemampuan daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya adalah kemampuan dalam bidang keuangan, oleh karena itu kemampuan untuk mengelola keuangan ini sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan suatu daerah.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan dan penanggung jawab pengelolaan aset daerah Pemerintah Kota Semarang adalah BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah). Pengelolaan aset daerah khususnya kendaraan pada Pemerintah Kota Semarang melalui BPKAD Kota Semarang sesuai dengan siklus yang saling terkait dan siklus tersebut yang tertera pada buku pedoman ataupun aturan daerah. Pemerintah Kota Semarang dalam melaksanakan pengelolaan aset daerah juga mengalami beberapa kendala dan hambatan yang diterima. Kendala yang dirasakan seperti rendahnya kepatuhan aparatur daerah, kurangnya optimalnya sistem informasi pengelolaan aset, kompetensi sumber daya manusia yang belum mendukung pengelolaan aset daerah, komitmen pimpinan yang kurang tegas dan belum maksimal, kurangnya ketersediaan data aset daerah serta kurangnya sarana dan prasarana penunjang pengelolaan aset daerah. Selain itu secara hukum Pemerintah Kota Semarang memiliki kewenangan untuk melakukan pengelolaan aset daerah yang dimilikinya sesuai dengan otonomi yang diberikan oleh pemerintah pusat, hal tersebut telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran terkait manajemen pengelolaan aset daerah Pemerintah Kota Semarang, yaitu :

1. Pemerintah Kota Semarang sebaiknya tetap mempertahankan siklus atau ruang lingkup pengelolaan aset daerah yang berlaku saat ini yaitu terletak pada Permendagri Nomor 19 Tahun 2016. Yang dimana didalamnya sudah tertera semua aturan aturan pada setiap ruang lingkungnya. Kepada pengelola barang agar kiranya tidak hanya mengelola aset tersebut pada satu jenis saja tapi kepada semua jenis aset daerah yang ada pada Pemerintah Kota Semarang.
2. Perlu adanya inovasi untuk mengatasi kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pengelolaan aset daerah, seperti perlunya perbaikan dalam hal kepatuhan, sikap,

persepsi, dan tanggung jawab atas pentingnya aset daerah untuk semua aparatur daerah baik sebagai pengguna barang, pengurus barang maupun kepala SKPD yang bertanggung jawab terhadap penatausahaan aset daerah yang berada di lingkup SKPD-nya. Selain itu juga perlu memperbaiki komitmen pimpinan agar lebih tegas dan meningkatkan pengawasan serta pengendalian melalui strategi reward dan punishment atas kinerja aparatur daerah yang bertugas mengelola, mengurus dan menggunakan aset daerah. Juga mengupayakan proses pengamanan aset dalam bentuk legal audit melalui proses penerbitan sertifikat sebagai bukti kepemilikan untuk aset seperti tanah yang masih bermasalah dan didukung dengan fasilitas gudang untuk mengamankan aset khususnya peralatan mesin dan kendaraan yang dimiliki tiap-tiap SKPD. Serta perlu adanya sistem informasi manajemen aset untuk membantu jalannya proses penatausahaan yang lebih baik dengan memberikan akses pada masing-masing SKPD untuk mengolah data asetnya menggunakan sistem informasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Aira, A. (2014). Peran Manajemen Aset dalam Pembangunan Daerah. *Jurnal Ekonomi*, 17(1), 21–39.
- Azhar, I. (2017). Pengaruh Sistem Informasi terhadap Manajemen Aset pada Pemerintah Kota Banda Aceh. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 1(2), 150–160.
- Basri, H. (2021). Kajian Hukum Terhadap Pengelolaan Aset Daerah. *REUSAM: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 86–105. <https://doi.org/10.29103/reusam.v9i1.4869>
- Demetouw, M., Salle, A., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Optimalisasi Aset Tetap Pemerintah Kabupaten Jayapura. *Jurnal Keuda*, 2(2), 1–15.
- Fauzi, A. (2019). Otonomi Daerah Dalam Kerangka Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Baik. *Spektrum Hukum*, 16(1), 119. <https://doi.org/10.35973/sh.v16i1.1130>
- Hariyanto, E. B., & Narsa, I. M. (2018). Strategic Assets Management: Fokus Pemanfaatan Aset Negara Dengan Pendekatan Resource Based View (RBV). *AKTSAR: Jurnal Akuntansi Syariah*, 1(1), 113. <https://doi.org/10.21043/aktsar.v1i1.3831>
- Hidayat, U., Ikhsan, S., Risnaningsih, I., & Pratomo, T. A. (2021). Implementasi Manajemen Aset Tetap pada Koperasi Fungsional dalam Optimalisasi Pemanfaatan Aset Tetap. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(2), 247–262.
- Montayop, P. F., Ratang, W., & Kambu, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Optimalisasi Pemanfaatan Aset Tetap. *KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah)*, 1(2). <https://doi.org/10.52062/keuda.v1i2.733>
- Noviawati, E. (2016). Optimalisasi Pengelolaan Aset Daerah Terhadap Penyelenggaraan Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.25157/jigj.v4i1.410>
- Pratama, M. R., & Pangayow, B. (2016). Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Optimalisasi. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 11(2), 33–51.
- Raharja, M., Pratiwi, R. N., & Wachid, A. (2017). Pengelolaan keuangan dan aset daerah (studi pada badan pengelolaan Keuangan dan aset daerah , kabupaten lamongan). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Universitas Brawijaya, Malang, 3(1), 111–117.
- Rinawati, T., Purwati, & Rizkiana, C. (2022). Evaluasi Manajemen Aset Dalam Mengoptimalkan Pengelolaan Aset Tetap Daerah Kota Semarang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11, 84–92. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i1.491>
- Roslianah, Supriatna, T., Rowa, H., & Lambelanova, R. (2020). Kompetensi Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah 101 di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan Rentang Waktu 2013-2018 Roslianah, Tjahya Supriatna, Hyronimus

- Rowa, Rossy
Sadjijono. (2008). Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi. Laksbang Pressindo.
- Saputra, R. (2017). Fungsi-Fungsi Aparat Pemerintah dalam Mewujudkan Tujuan Negara. *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 6(2). <http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/Supremasi/article/download/2026/1500>
- Sugiyono. (2017). Penelitian Kuantitatif. In Pemaparan Metodenpenelitian Kuantitatif. CV Alfabeta.
- Widiantari, N. L. P. E., & Jayantiari, I. G. A. M. R. (2017). Optimalisasi Pemanfaatan Aset Daerah Dalam Rangka Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD). *Optimalisasi Pemanfaatan Aset Daerah Dalam Rangka Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (Pad)*, 05(04), 1–5.

ANALISIS VARIABEL-VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA SUB SEKTOR FOOD AND BEVERAGE PERIODE 2017-2021

JH Wijaya^{1*}, Mochammad Andhika²

**^{1,2}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Widyatama, Jawa Barat, Indonesia
john.henry@widyatama.ac.id^{1*}, mochammad.andhika@widyatama.ac.id²**

Manuskrip: Oktober-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Sektor Food and Beverages menjadi sektor yang tidak terlalu berpengaruh secara signifikan oleh adanya wabah Covid-19 karena produk Food and Beverages merupakan barang konsumsi sehingga selalu dibutuhkan oleh setiap individu tiap harinya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauhmana variabel harga saham, profitabilitas, ukuran perusahaan dan pertumbuhan asset memiliki pengaruh pada nilai perusahaan. Peneliti menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda yakni kombinasi antara data rangkaian waktu (time series) dan data silang (cross section). Dengan jumlah sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 14 perusahaan. Hasil penelitian menemukan bahwa hanya profitabilitas yang terdapat pengaruh terhadap nilai perusahaan, sementara variabel lainnya tidak terdapat pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Kata Kunci: Harga Saham, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Asset Dan Nilai Perusahaan

ABSTRACT

The Food and Beverages sector is a sector that is not significantly affected by the Covid-19 outbreak because Food and Beverages products are consumer goods, so they are always needed by every individual every day. The purpose of this research is to find out how far the variables of stock prices, profitability, company size and asset growth have an influence on firm value. Researchers used data analysis techniques multiple linear regression, namely a combination of time series data and cross section data. The number of research samples used in this study were 14 companies. The results of the study found that only profitability had an effect on company value, while other variables had no effect on company value.

Keywords: Stock Price, Profitability, Company Size, Asset Growth And Company Value

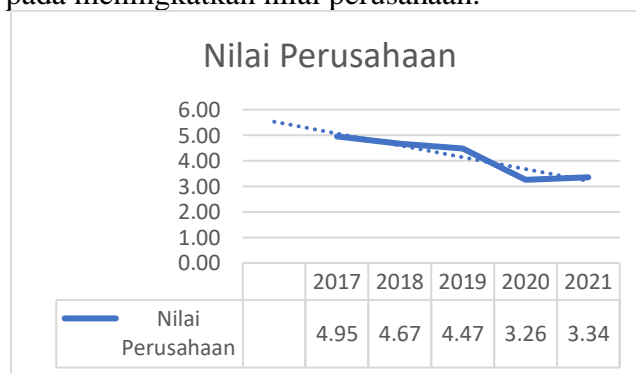
I. PENDAHULUAN

Era digitalisasi masa kini berkembang serta menghadapi pertumbuhan yang sangat pesat pada sektor perekonomian di Indonesia, hal ini dikarenakan adanya Revolusi Industri 4.0 serta perkembangan teknologi dan internet yang mempermudah perusahaan untuk mengembangkan bisnis. Tetapi perkembangan dari perekonomian Indonesia memunculkan persaingan bisnis setiap perusahaan semakin ketat. Perusahaan diharapkan memberikan ide yang inovatif dan baru agar bisa terus berkembang dan bersaing.

Disaat perkembangan perekonomian yang pesat di era Revolusi Industri saat ini terjadi yang berdampak sangat besar yaitu wabah Covid-19 terhadap perekonomian global salah satunya di Indonesia. Akibat wabah Covid-19 mengakibatkan banyak sektor ekonomi yang terdampak akibat adanya wabah Covid-19 seperti halnya sektor pariwisata yang hampir lumpuh total akibat adanya wabah ini. Penutupan semua tempat wisata menyebabkan penurunan penjualan.

Terutama industri yang berkecimpung dalam Food and Beverage memiliki magnet yang kuat pada pasar yang sangat besar di Indonesia. Pada tahun 2019 banyak bermunculan usaha kerjasama bidang usaha dan kemitraan dibidang Food and Beverage. Ini membuat industri Food and Beverage meraup banyak keuntungan ditambah lagi dengan adanya digitalisasi pada bidang Food and Beverage. Hal ini dapat dilihat saat pandemic Covid-19, sektor Food and Beverage dapat bertahan, karena adanya perkembangan teknologi dan dapat mengikuti tren saat ini.

Sektor Food and Beverages menjadi sektor yang tidak terlalu berpengaruh secara signifikan oleh adanya wabah Covid-19 karena produk Food and Beverages merupakan barang konsumsi sehingga selalu dibutuhkan oleh setiap individu tiap harinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Senior Manager Digital Marketing & Operations dan Digital Business & Advanced Analytics Asia May Hu menyatakan bahwa kondisi saat tengah pandemi ini industri Food and Beverages mengalami peningkatan pertumbuhan mencapai angka 2,95% pada triwulan dalam 2 tahun di 2021, dan juga Produk Domestik Bruto (PDB) nasional menyalurkan kontribusi dengan angka yang mencapai 6,66%. Data tersebut berasal dari data Kementerian Perindustrian. Perusahaan diharapkan agar bisa memenuhi tuntutan dari masyarakat yang terus terusan meningkat kebutuhannya. Terutama ketidak stabilan dari keadaan perekonomian negara Indonesia, Maka dari itu perusahaan harus untuk beradaptasi dengan keadaan yang terjadi saat ini. Kondisi seperti ini memaksa perusahaan semestinya mampu beradaptasi pada meningkatkan nilai perusahaan.



Sumber: Laporan keuangan

Grafik 1 Perkembangan Nilai Perusahaan

Grafik diatas menunjukkan bahwa tepat pada garis trendline terjadi kemerosotan. Kemerosotan yang terjadi pada nilai perusahaan bisa disebabkan oleh macam-macam faktor, diantaranya yaitu struktur modal, keputusan pendanaan, ukuran perusahaan, kebijakan dividen, keputusan investasi, rasio perputaran aset, pertumbuhan perusahaan, dan

lain sebagainya (Alfredo dalam Anggrawal & Padhan, 2017). Namun penelitian ini akan fokus di ukuran perusahaan, harga saham, profitabilitas, serta pertumbuhan aset.

Sujoko (dalam Maryam, 2014) mengemukakan bahwa ukuran perusahaan yaitu inverstor memberikan feedback positif dalam skala yang besar di perusahaan mengalami perkembangan sehingga nilai perusahaan akan mengalami berkembang. Perusahaan besar akan mudah dalam memverifikasi yang membuat para investor lebih cenderung tertarik terhadap perusahaan yang berskala besar karena ukuran perusahaan sehingga mengurangi kemungkinan perusahaan mengalami kebangkrutan. Hasil penelitian yang telah dilakukan Prasetyorini (2013); Syahadatina (2015); Shofwatul (2012) mengemukakan ukuran perusahaan dapat mempengaruhi nilai perusahaan secara positif.

Faktor lain dari nilai perusahaan selain ukuran perusahaan yaitu harga saham. Harga saham terdapat hubungan yang sangat erat pada nilai perusahaan. Nilai perusahaan merupakan harga saham dalam perusahaan mengenai pandangan investor pada tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Sujoko & Soebiantoro, dalam Hamidah & Umdiana 2017). Ketika nilai perusahaan digambarkan dengan tinggi rendahnya harga saham (Martikarini 2014). Anda akan mengalami kenaikan harga saham yang dapat menyebabkan nilai perusahaan naik (Harjito, dalam Hermuningsih & Kusuma, 2014). Bisnis dibangun dan dikelola untuk memajukan kemakmuran para pendiri saham perusahaan. Harga saham memperlihatkan penilaian dari investor menyeluruh didasari tiap harga saham bisa menjadi indikator dalam menilai kemakmuran para pemegang saham dengan cara itulah akan diukur nilai perusahaan

Menurut Alfiansyah (2013); Kurnia (2019) mengemukakan jikalau harga saham memiliki pengaruh positif akan nilai perusahaan. Maka dari itu akan mempengaruhi peningkatan nilai perusahaan yang memberikan kemakmuran untuk pemegang saham. Tetapi hasil yang diperoleh dilakukan Hamidah & Umdiana (2017) mendapatkan bahwa nilai perusahaan tidak mampu mempengaruhi nilai perusahaan.

Terdapat faktor lain yakni ada hubungan dengan nilai perusahaan selain ukuran perusahaan, harga saham yaitu Return Of Equity (ROE). Pengertian dari ROE merupakan suatu perusahaan yang memperoleh benefit dari modal yang diperoleh, hal tersebut dapat dilihat oleh investor agar bisa meningkatkan kepercayaan terhadap perusahaan. Pengelolaan modal perusahaan semestinya diolah dengan baik agar bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan agar bisa mendapatkan percayaaan dari investor. Deskripsi nilai perusahaan di mata investor adalah tingkat pengembalian keuntungan (Suprantiningrum & Asji, 2013).

Temuan Dewi & Wirajaya (2013) dan Mardiyati, dkk., (2012) menjelaskan nilai perusahaan berpengaruh secara positif terhadap ROE. Studi serupa oleh Dewi, dkk., (2014) menunjukkan bahwa ROE akan meningkat, ketika investor menamkan membeli saham akan menaikkan ROE sehingga menghasilkan rasio price-to-book yang lebih tinggi pada ukuran perusahaan. Peneliti menggunakan Pandangan pemegang saham bagi mereka sehingga ukuran perusahaan disebut sebagai ROE. Pemegang saham mengharapkan keuntungan yang menguntungkan dari performa perusahaan. Profitabilitas menjadi bagian dari ROE, perusahaan menghasilkan keuntungan atau efiesnsi operasi diukur menggunakan ROE dalam menghitung keuntungan yang dimiliki perusahaan.

Menurut Ramadhani (2017) menyatakan anggaran ROE didapatkan dari profit bersih dibagi dengan total ekuitas dengan pajak, adapun pandangan lain menyatakan bahwa ROE yaitu suatu rasio yang digunakan dalam mengukur profitabilitas, modal akan diinvestasikan oleh pemiliki perusahaan ketika profit bersih yang didapatkan dari penanganan modal. Jika tingkat pengembalian investasi meningkat maka anggaran ROE juga lebih tinggi menunjukkan kepada pemegang saham (Dini & Indarti, 2012). Alasan digunakannya ROE dalam penelitian ini karena hasil penelitian dari Ratri (2011) Secara signifikan ROE memiliki arah positif terhadap harga saham di perusahaan.

Berdasarkan penelitian dilakukan oleh Taswan (dalam Dhani dan Utama, 2017) Pertumbuhan aset adalah mementingkan pertumbuhan aset dibandingkan total aset perusahaan dikarenakan kemungkinan terjadinya perubahan (penurunan atau peningkatan) setiap tahunnya. Hasil dari Gustian (2017); Sari & Abundanti (2014); Hestinoviana, Suhandak, & Handayani (2013) menemukan bahwa nilai perusahaan mempengaruhi secara positif pada pertumbuhan aset. Sedangkan Kusuma, dkk., (2012); Safrida (2008) mengemukakan bahwa pada nilai perusahaan tidak dapat diidentifikasi adanya tingkat pertumbuhan aset pada perusahaan. Pertumbuhan aset mendeskripsikan perkembangan perusahaan. Berkembangnya perusahaan akan memperoleh aset semakin besar juga yang didapatkan pada perusahaan. Daripada perusahaan yang tidak berkembang dipastikan mempunyai aset yang kecil dimiliki oleh perusahaan.

Kusumajaya (2011) menjelaskan pertumbuhan aset dapat memunculkan harapan investor akan menaikkan nilai perusahaan di masa depan. Investor juga dapat mempertimbangkan pertumbuhan aset, karena pertumbuhan aset mempengaruhi jumlah hutang yang digunakan perusahaan, yang pada gilirannya mempengaruhi nilai perusahaan (Kusuma, dkk., 2012). Pertumbuhan aset pada satu perusahaan mencerminkan kinerja perusahaan. Perkembangan perusahaan yang baik meningkatkan keteratrikan investor agar bergabung berinvestasi dan menaikkan nilai perusahaan seiring sehingga naiknya harga sahamnya di pasar. Setiap perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya akan tetap membutuhkan peran investor. Namun, dalam menanamkan modalnya investor akan melihat bagaimana kondisi kinerja perusahaan tersebut. Nilai perusahaan adalah alat yang digunakan untuk menganalisis penanam saham dalam memantau kemampuan perusahaan yang akan di investasikan. Nilai perusahaan bukan hanya mencerminkan kinerja perusahaan itu sendiri namun dapat juga dijadikan gambaran prospek perusahaan dimasa mendatang.

Pada penelitian ini nilai perusahaan sub sektor yang diteliti mengalami kenaikan, diikuti dengan kenaikan ukuran perusahaan, penurunan harga saham, dan naiknya profitabilitas. Sehingga peneliti meyakini adanya masalah karena terdapat ketidaksesuaian dengan teori yang ada dan mencoba memprediksi kembali ukuran perusahaan, harga saham, profitabilitas, dan pertumbuhan aset. Ukuran perusahaan dijadikan sebagai salah satu faktor menarik penanam saham untuk menanamkan modalnya dapat dianggap lebih stabil dan lebih berpengalaman dalam pengelolaan sumber dananya, sehingga seharusnya bertambahnya ukuran perusahaan mampu sejalan dengan semakin besarnya nilai suatu perusahaan. Tetapi ada perbedaan fenomena yang terjadi pada sub sektor Food and Beverages ukuran perusahaan terus mengalami peningkatan tetapi tidak berbanding lurus dengan nilai perusahaan yang malah mengalami penurunan.

II. METODE PENELITIAN

Data yang diperoleh dalam penelitian ini yakni data sekunder. Data sekunder adalah akumulasi data melalui melalui menganalisis data, membaca, dan mencatat informasi yang terdapat pada laporan dan dokumen yang tersedia, dimana data yang dipublikasi maupun yang tidak dipublikasi (Nuryaman & Christina, 2015). Penelitian ini akan menggunakan analisis data dengan regresi linear berganda dengan kombinasi antara data rangkaian waktu (time series) dan data silang (cross section).

Populasi merupakan karakteristik tertentu yang telah ditentukan dalam suatu penelitian akan berfokus pada objek/subjek pada bidang tertentu dengan kualitas dan kriteria yang peneliti tentukan sehingga dapat memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini yakni mencakup 14 perusahaan yang terdaftar Food and Beverages dalam Bura Efek Indonesia pada tahun 2017 - 2021. Sampel merupakan pilihan anggota populasi dari sebagian populasi tersebut yang telah terpilih oleh peneliti. Pada penelitian akan digunakan metode purposive sampling dalma menentukan sampel. Purposive sampling ialah

teknik pengambilan sampel yang diambil dengan kriteria atau pertimbangan pada penelitian (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini memiliki kriteria subjek yakni terdapat 14 perusahaan menjadi sampel utama dalam penelitian ini.

Azwar (2017) mengemukakan bahwa analisis deskriptif merupakan suatu proses dalam menghasilkan deskripsi atau gambaran pada suatu objek dalam penelitian. Berdasarkan penelitian ini, analisis deskriptif akan digunakan agar memperoleh gambaran mengenai frekuensi dan crosstab pada variabel yang diteliti. Dalam menguji data dalam penelitian ini akan dipakai aplikasi SPSS (Statistical Product and Solution) version 25 dan Microsoft Excel.

Pada penelitian diajukan beberapa hipotesis diantaranya:

1. Ho: Ada pengaruh positif harga saham terhadap nilai perusahaan di industri sektor Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017-2021.
H1: Tidak ada pengaruh positif harga saham terhadap nilai perusahaan di industri sub sektor Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017-2021.
2. Ho: Ada pengaruh positif profitabilitas terhadap nilai perusahaan di industri sektor Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017-2021.
H1: Tidak ada pengaruh positif profitabilitas terhadap nilai perusahaan di industri sektor Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017-2021.
3. Ho: Ada pengaruh positif ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan di di industri sektor Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017-2021.
H1: Tidak ada pengaruh positif ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan di industri sektor Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017-2021.
4. Ho: Ada pengaruh positif pertumbuhan aset terhadap nilai perusahaan di industri sektor Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017-2021.
H1: Tidak ada pengaruh positif pertumbuhan aset terhadap nilai perusahaan di industri sektor Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017-2021.

III. PEMBAHASAN

Dari hasil dari uji asumsi klasik diperoleh dari semua variabel memenuhi persyaratan. Maka setelah itu, uji sampel dilanjutkan dengan digunakan berbagai uji diantaranya uji korelasi, uji model regresi, uji t-test dan uji koefisien determinasi.

Uji Korelasi

Tabel 1. *Model Summary*

R	0.973
R Square	0.947

Sumber : Data yang diolah

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 1 di atas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,947 dapat dikatakan sebesar 94,7% mencakup pertumbuhan aset, profitabilitas, ukuran perusahaan dan harga saham mengaitkan dengan nilai perusahaan. Pada saat yang sama terdapat pengaruh variabel eksternal sebesar 5,3%.

Uji Model Regresi

Tabel 2. Uji Model Regresi

Model	(Konstanta)	Harga Saham	Profitabilitas	Ukuran Perusahaan	Pertumbuhan Aset	Anova
Unstandardized B	33.349	0.000	0.267	-0.253	4.143	
Koefisien Std.Error	49.846	.000	.068	.340	5.844	
t	0.669	-0.381	3.926	-0.743	0.709	
Sig	0.520	0.712	0.003	0.477	0.496	
F						40.211
Sig						0.000

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$PBV = 33,349 + 0,000_{\text{harga saham}} + 0,267_{\text{profitabilitas}} - 0,253_{\text{ukuran perusahaan}} + 4,143_{\text{pertumbuhan aset}}$. Dengan angka signifikansi sejumlah 0.000, diketahui lebih kecil dibandingkan nilai alpha sejumlah 0.05 ($0.000 < 0.05$) pada Anova yang berarti bahwa persamaan tersebut adalah sudah optimal.

Uji t

Berdasarkan tabel 2 diatas memperoleh nilai secara signifikansi bagi masing-masing variabel independent, dimana hanya variabel profitabilitas yang berada dibawah nilai alpha ($0,003 < 0,05$), sementara untuk variabel lainnya berada diatas **nilai alpha** ($0,712 > 0,05$; $0,477 > 0,05$; $0,496 > 0,05$). Dimana hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh positif profitabilitas akan nilai perusahaan di industri sektor Food and Beverage yang tercatat dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017-2021 dapat diterima tetapi hipotesis lainnya ditolak.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh ukuran perusahaan, harga saham, profitabilitas, pertumbuhan aset terhadap nilai perusahaan pada 14 perusahaan, dapat disimpulkan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada sektor Food and Beverage di industri yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2017-2021. Sementara itu, harga saham, ukuran perusahaan, dan pertumbuhan aset sektor Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan selama 2017-2021.

2. Saran

Saran untuk peneliti berikutnya agar mampu mengemas penelitian ini lebih baik, dan tertuju pada satu perusahaan agar bisa mengetahui perusahaan itu secara mendetail. Saran untuk perusahaan adalah walaupun harga saham, ukuran perusahaan dan pertumbuhan aset tidak mempunyai pengaruh pada nilai perusahaan sebaiknya pihak perusahaan maupun investor tetap memperhatikan profitabilitas perusahaan yang akan dipilih untuk berinvestasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

Aggarwal, D. & Padhan, P. C., 2017. Impact of Capital Structure on Firm Value: Evidence from Indian Hospitality Industry. *Theoretical Economics Letters*, Vol. 7, pp. 982-1000.

- Alfredo, M. (2011). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderating) pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Tesis Universitas Udayana. Denpasar.
- Ayunimgrum, N. (2016). Analisis Pengaruh Profitabilitas dan Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan BUMS yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Politeknik Sekayu (ACSY)* Volume V No 2, Juli 2016 hal. 1-8. ISSN-P: 2407-2184.
- Dewi, D. A. I. Y. M., & Sudiarta, G. M. (2017). Pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan, dan pertumbuhan aset terhadap struktur modal dan nilai perusahaan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dhani, I., & Utama, S. A. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Struktur Modal, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 135-148
- Edison E., Yohny, A., & Komariyah, I (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, I., dan Amalia, S. (2015), *ALAT ANALISIS DATA - Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Edisi 1, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, I., dan Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamidah, G., & Umdiana, N. (2017). Pengaruh Profitabilitas dan Investment Opportunity Set (IOS) terhadap Nilai Perusahaan dengan Harga Saham sebagai Variabel Intervening. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 4(1).
- Martikartini, N. (2012). Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Hutang, dan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2011. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi. Universitas Gunadarma.
- Maryam, S. (2014). Analisis Pengaruh Firm Size, Growth, Leverage, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Nilai Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di BEI periode 2008 – 2012. Skripsi. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hassanuddin.
- Meidiawati, K & Mildawati, T. (2016). Pengaruh Size, Growth, Profitabilitas, Struktur Modal, Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi : Volume 5, Nomor 2, Februari 2016*. ISSN: 2460-0585.
- Ramadhani, H. (2016). Analisis Price Book Value Dan Return On Equity Serta Dividen Payout Ratio Terhadap Price Earning Ratio. In *Forum Ekonomi*.18(1), 34-42.
- Ramdhonah, Z., Solikin, I., & Sari, M. (2019). Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2017). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), 67-82.
- Ratri, T. D. (2015). “Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Harga Saham Perusahaan Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) yang terdaftar di Busra Efek Indonesia (BEI) tahun 2009-2014”. Skripsi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Pengantar Akuntansi*. Pustaka Baru Press: Yogyakarta
- Susanti, A. I. M. (2013). *Determinan Struktur Modal Dan Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Property And Real Estate Di Bursa Efek Indonesia*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Unud: Denpasar.

PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP KINERJA KEUANGAN
(Studi pada Perusahaan Sektor Perbankan Syariah yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019- 2021)

Afnivia Damayanti¹, Jacobus Widiatmoko^{2*}

¹Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia

²Universitas Stikubank, Semarang,

afniviad@gmail.com¹, jwidiatmoko@edu.unisbank.ac.id^{2*}

Manuskrip: Oktober-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh good corporate governance antara komisaris independen dan komite audit, intellectual capital disclosure, dan juga kualitas audit terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor perbankan syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2019-2021. Pengukuran yang digunakan untuk menguji kinerja keuangan menggunakan regresi berganda. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 35 perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komisaris independen intellectual capital disclosure, dan kualitas audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan komite audit berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Kata Kunci : Good Corporate Governance, GCG, Tata Kelola Perusahaan, Komisaris Independen, Komite Audit, Intellectual Capital Disclosure, ICD, Kualitas Audit, Kinerja Keuangan.

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the effect of good corporate governance between independent commissioners and audit committees, intellectual capital disclosure, and also audit quality on financial performance in Islamic banking sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2019-2021 period. The measurement used to test financial performance using multiple regression. Samples were taken using a purposive sampling technique of 35 companies were obtained. The results of this study indicate that independent commissioners of intellectual capital disclosure, and audit quality have a positive and significant effect on financial performance. Meanwhile, the audit committee has a negative and insignificant effect on financial performance.

Keywords: Good Corporate Governance, GCG, Corporate Governance, Independent Commissioner, Audit Committee, Intellectual Capital Disclosure, ICD, Audit Quality, Financial Performance.

I. PENDAHULUAN

Perekonomian di Indonesia akhir-akhir ini mulai meningkat. Peningkatan ini terjadi adanya kesadaran masyarakat akan pentingnya perekonomian. Dengan adanya peningkatan ekonomi, banyak perusahaan-perusahaan baru didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin banyak terutama di sektor perbankan terutama pada perbankan syariah. Dalam mengelola perusahaan diperlukan struktur yang baik, tersruktur, dan seimbang.

Kinerja keuangan merupakan salah satu faktor yang menunjukkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Salah satu alat analisis yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja keuangan dengan menggunakan rasio ROA (Return On Asset). ROA merupakan suatu taksiran tentang laba bersih perusahaan dari aset yang dimiliki suatu perusahaan.

Korporasi yang dibentuk dan merupakan suatu entitas tersendiri yang terpisah merupakan subyek hukum, sehingga keberadaan korporasi dan para pihak yang berkepentingan (stakeholders) tersebut haruslah dilindungi melalui penerapan Good Corporate Governance. Selain pendekatan Stakeholders Theory tersebut di atas, kajian permasalahan Good Corporate Governance oleh para akademisi dan praktisi juga berdasarkan Stewardship Theory.

Dalam Good Corporate Governance terdapat beberapa faktor eksternal yaitu komisaris independen dan komite audit. Komisaris Independen memiliki fungsi yaitu mengawasi kualitas informasi atas kinerja dewan direksi juga untuk mengawasi kelengkapan laporan atas kinerja dewan direksi. Sedangkan komite audit adalah suatu komite yang bekerja secara profesional dan independen yang dibentuk oleh dewan direksi dan dengan demikian tugasnya adalah membantu dan memperkuat fungsi dewan komisaris.

Pengungkapan Intellectual Capital telah menjadi suatu bentuk komunikasi baru yang mengendalikan kontrak antara manajemen dan pekerja. Sangat sedikit perusahaan yang membuat laporan Intellectual Capital secara terpisah. Kualitas audit dapat menunjukkan betapa pentingnya peran auditor dalam melakukan tugasnya untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan sehingga diperoleh laporan keuangan yang dapat diandalkan dan wajar. Kualitas audit dibedakan berdasarkan big four dan non big four.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Populasi dari penelitian ini berjumlah 39 yang berasal dari Bursa Efek Indonesia. Teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Kriteria didasarkan pada teknik sampel yang dikualifikasikan berdasarkan. Pertama, perusahaan perbankan syariah yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia; Kedua, perusahaan perbankan syariah yang melaporkan laporan tahunan; Ketiga, perusahaan yang melampirkan Intellectual Capital Disclosure dalam laporan keuangan maupun terpisah. Sampel yang didapatkan sebesar 35 perusahaan perbankan syariah yang sudah terseleksi berdasarkan kriteria. Pengumpulan data menggunakan laporan keuangan perusahaan perbankan syariah yang berasal dari website Bursa Efek Indonesia dan website resmi perusahaan perbankan syariah.

2. Metode Analisis Data

Analisis penelitian ini dilakukan menggunakan metode analisis statistika deskriptif. Alat analisis yang digunakan adalah program SPSS 22. Tahapan pengujian

antara lain : uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinan, uji f dan uji t.

III. HASIL PENELITIAN

1. Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai data penelitian sehingga dapat memberikan penjelasan dan juga gambaran suatu data, yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum dan standar deviasi (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Statistika Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komisaris Independen	35	.25	.80	.5344	.14202
Komite Audit	35	2.00	5.00	3.0286	1.01419
ICD	35	.38	.94	.6728	.13062
Kualitas Audit	35	.00	1.00	.6571	.48159
Ukuran Perusahaan	35	27.06	33.21	30.2087	1.46102
Kinerja Keuangan	35	-.06	.09	.0141	.03011
Valid N (listwise)	35				

Sumber : data diolah, 2022.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas secara analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena data > 30, untuk melakukan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov.

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18765000
	Absolute	.124
Most Extreme Differences	Positive	.124
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.733
Asymp. Sig. (2-tailed)		.656

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien

determinasi antara nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.692	1.28596

a. Predictors: (Constant), Ukuran Perusahaan, Kualitas Audit, Komisaris Independen, Komite Audit, ICD

4. Uji F dan Uji T

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen. Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0.175 > 0.05$ dan Fhitung $2.946 < F_{tabel} 2.858$ yang artinya variabel independen berupa Komisaris Independen, Komite Audit, ICD, dan Kualitas Audit berpengaruh terhadap variabel dependent berupa Kinerja Keuangan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai Sig. t dengan nilai alpha 0.05. Hasil dari uji t didapatkan hasil Komisaris Independen, Komite Audit, ICD, dan Kualitas Audit berpengaruh terhadap variabel dependent berupa Kinerja Keuangan. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen “diterima”.

Tabel 4. Uji T
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	134.473	5	26.895	16.263	.000 ^b
1 Residual	47.957	29	1.654		
Total	182.430	34			

Tabel 5. Uji F
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.915	14.645		-.267	.791
Komisaris Independen	2.046	.863	.275	2.372	.025
Komite Audit	1.676	.770	.247	2.177	.038
1 ICD	3.492	1.433	.336	2.436	.021
Kualitas Audit	1.263	.522	.276	2.421	.022
Ukuran Perusahaan	-.333	4.293	-.008	-.078	.939

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil temuan yang dapat disimpulkan sebagai berikut : Komisaris Independen, Komite Audit, ICD, dan Kualitas Audit berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini sesuai dengan hasil hipotesis yang diinginkan. Keterbatasan dalam penelitian pengujian normalitas dilakukan secara berkali-kali agar mendapat hasil signifikan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat diajukan saran sebagai berikut : investor atau calon investor lebih memperhatikan dalam membaca laporan keuangan, dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dan rentang periode yang akan diteliti, serta dapat menambah cakupan sektor ataupun sektor lain yang belum diteliti

V. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, T. 2012. Dewan Komisaria dan Transparansi : Teori Keagenan atau Teori Stewardship?. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Vol 16 No 1: 1-12.
- Adam, A. (2018). *The vernacular press and the emergence of modern Indonesian consciousness* (No. 17). Cornell University Press.
- Armini, N, A., Dan Wirama, D, G. 2015. Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Kepemilikan Manajerial dan Kebijakan Dividen pada Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 12.2 (2015): 313-327.
- Chaniago, E, P. 2019. Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan(Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia). Skripsi. Lampung: Program Sarjana Universitas Lampung.
- Clancey, W.J. (1983). *Communication, Simulation, and Intelligent Agents: Implications of Personal Intelligent Machines for Medical Education*. In *Proceedings of the Eighth International Joint Conference on Artificial Intelligence*, 556-560. Menlo Park, Calif.: International Joint Conferences on Artificial Intelligence, Inc.
- Ivey, K.C. (2 September 1996). Citing Internet sources URL <http://www.ee-alex.com/eye/utw/96aug.html>.
- Ni'mah, E. M. (2007). *Efektivitas Model Pembelajaran Think-Pair-Share Dalam Mata Pelajaran Sejarah Pada Siswa Kelas X SMA Negeri 3 Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Rice, J. (1986). *Polygon: A System for Parallel Problem Solving*, Technical Report, KSL-86-19, Dept. of Computer Science, Stanford Univ.

PERAN PRODUK, HARGA DAN LOKASI PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN

Ray Octafian¹, Mukhamad Kholil Aswan^{2*}, Rifki A. Rachman³

STIEPARI Semarang, Indonesia

[octafianray@gmail.com¹](mailto:octafianray@gmail.com), [kholilaswan14@gmail.com^{2*}](mailto:kholilaswan14@gmail.com), [rifkiarachman2021@gmail.com³](mailto:rifkiarachman2021@gmail.com)

Manuskrip: Oktober-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Cipta Mega Sarana di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 112 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 52,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 40,0%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and compensation on work performance which has an impact on employee performance at PT. Cipta Mega Sarana in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 112 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study training and compensation simultaneously have a significant effect on work performance of 52.4%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Work performance has a significant effect on employee performance of 40.0%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0, 05$.

Keywords: Training, Compensation, Work Performance, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Restoran ialah tempat dimana tamu dapat membeli dan menikmati makanan dan minuman atau merupakan suatu seksi untuk menyiapkan makan dan minum bagi tamu yang memerlukannya (Andriani, 2020).

Wee Nam Kee Semarang merupakan salah satu restoran yang memanfaatkan kesempatan diatas untuk mendirikan sebuah tempat makan atau restoran. Restoran ini merupakan restoran franchise brand dari Singapore yang sudah berdiri sejak tahun 1987, yang merupakan salah satu restoran favorit Singapore dengan hidangan ikonik - Nasi Ayam Hainan. Pendiri Wee Nam Kee, almarhum Mr Wee Toon Oout. Sejak 2010, Wee Nam Kee telah memberanikan diri keluar dari pantai Singapura dengan waralaba restoran di Filipina, Jepang dan Indonesia. Chinese restoran ini selalu rame pelanggan, mulai dari pelanggan yang belum pernah datang, pelanggan yang baru datang sekali, hingga pelanggan yang berulang kali datang atau pelanggan repeat.

Pelanggan ialah satu hal konstan yang dibutuhkan oleh semua usaha, dimana individu ini ialah seseorang Produsen keputusan membeli atau tidaknya suatu produk. Wulan & Pangestuti (2016) menyatakan bahwa keputusan pembelian ialah suatu proses pengambilan keputusan yang dilakukan pelanggan sebelum membeli produk. Pembelian suatu produk merupakan suatu proses dari seluruh tahapan dalam proses pembelian pelanggan.

Laia et al., (2021) menyatakan bahwa pada dasarnya produk merupakan sesuatu yang ditawarkan oleh produsen pada pelanggan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya (need and wants). Produk bisa berbentuk barang (sesuatu yang berwujud atau tangible), yaitu sesuatu yang berbentuk fisik yang dihasilkan dari proses produksi pada suatu organisasi atau perusahaan. Disamping itu, produk juga bisa berupa jasa (sifatnya non-fisik atau intangible). Faktor produk yang diimplementasikan dengan baik ialah kunci yang memiliki pengaruh bagi keberhasilan suatu restoran. Mulai dari presentasi produk, kuantitas produk, cita rasa produk serta ragam produk. Empat indikator tersebut Jika bisa diimplementasikan dalam semua produk di restoran akan membangun ketertarikan sehingga pelanggan memutuskan melakukan pembelian.

Harga adalah jumlah uang (ditambah beberapa produk kalau mungkin) yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dari produk dan pelayanan (Supriyanto & Taali, 2018). Faktor harga juga memiliki peranan penting bagi keputusan pembelian pelanggan. karena harga bagi sebagian besar rakyat masih menduduki tempat teratas sebelum pelanggan memutuskan pembelian produk. sehingga penting bagi restoran memutuskan harga yang pantas dan sinkron dengan produk yang dijualnya, namun juga wajib menguntungkan bagi restoran. Selain itu penting pula bagi restoran memperhatikan persepsi pelanggan terhadap kualitas produk, karna seringkali ditentukan oleh harga. dalam beberapa perkara, harga yang tinggi dianggap mencerminkan kualitas tinggi, terutama pada kategori speciality product.

Selain faktor produk serta harga, faktor lain yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian tamu ialah tempat atau lokasi. Fitriyani et al., (2019) mengemukakan pemilihan lokasi usaha yang tepat akan menentukan keberhasilan usaha tersebut di masa yang akan datang. Bagaimana sarana dan infrastruktur untuk menuju restoran, seperti akses jalan raya serta bisa dilewati bus besar maupun kecil dengan kawasan yang nyaman, strategis, parkir yang luas dan keamanan yang terjamin maka pelanggan akan lebih tertarik untuk membeli suatu produk ditempat tersebut.

Berdasarkan hasil survey tempat dan langsung berbincang-bincang dengan pelanggan Restoran Wee Nam Kee Semarang, didapat data sementara berupa komentar dan tanggapan dari pelanggan. Penulis mengambil sampel 20 orang responden dan dipilih secara acak untuk memberikan komentar dan tanggapan terhadap Produk, Harga, dan Tempat di Restoran Wee Nam Kee Semarang. Berikut jumlah komentar dan tanggapan dari pelanggan.

Tabel 1. Komentar Pelanggan

Komentar	Jumlah	%	Keterangan
Produk	10	50	6 pelanggan memberikan pernyataan bahwa variasi produk yang disajikan banyak, cita rasa produk enak, kualitas produk bagus. 4 pelanggan menyatakan bahwa produk yang disajikan tidak sesuai dengan ilustrasi di buku menu, platingan produk kurang menarik, rasa produk tidak konsisten, kuantiti produk yang disajikan sedikit.
Harga	6	30	3 pelanggan menyatakan bahwa harga yang ditawarkan standar sesuai dengan produk yang disajikan 1 pelanggan menyatakan bahwa harganya murah 1 pelanggan menyatakan bahwa harga yang ditawarkan tidak terjangkau dengan porsi produk yang sedikit
Lokasi	4	20	2 pelanggan menyatakan bahwa tempatnya <i>cozy</i> , nyaman, <i>instagramable</i> , dekat tempat golf, perumahan, sekolahan, Kecamatan dan tempat parkirnya luas. 1 pelanggan menyatakan bahwa tempatnya susah dijangkau, berada di dalam gang perumahan.
Jumlah	20	100	

Sumber : Data primer dari pelanggan Wee Nam Kee Semarang yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat jumlah komentar dan tanggapan mengenai produk, harga dan tempat. Diperoleh data secara umum bahwa komentar dan tanggapan keputusan pembelian pelanggan di Restoran Wee Nam Kee Semarang. Dari hasil akumulasi diatas menunjukkan jika 4 pelangga pelanggan memberikan komentar bahwa presentasi produk yang disajikan tidak sesuai dengan ilustrasi dibuku menu, platingan produk kurang menarik, rasa produk tidak konsisten, dan kuantiti produk yang disajikan sedikit. 1 pelanggan memberikan komentar bahwa harga yang ditawarkan tidak terjangkau dengan porsi produk yang sedikit. Dan 1 pelanggan menyatakan bahwa lokasi susah dijangkau, karna berada di dalam gang perumahan.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai karakteristik atau fenomena tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pelanggan yang berkunjung ke Restoran Wee Nam Kee Semarang berdasarkan data kunjungan pelanggan bulan Oktober 2022 minggu yang ke-4 yang berjumlah 154 pelanggan

2. Sampel

Dalam penelitian, peneliti menggunakan teknik sampel Accidental Sampling merupakan cara pengambilan sampel secara aksidental (accidental) dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian, berdasarkan hasil sampling diperoleh sejumlah 112 responden

3. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif, factual dan akurat dengan membuat angket pada responden (pelanggan) yang akan menjawab pertanyaan mengenai produk, harga dan lokasi terhadap keputusan pembelian pelanggan di Wee Nam Kee Semarang.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisa menggunakan analisis regresi dalam analisisnya dibantu dengan program SPSS versi 22.

a. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas.

Validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan suatu kuesioner dengan mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan dengan mendefinisikan suatu variabel. Semakin tinggi nilai validitas suatu instrumen semakin tinggi pula kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Sugiyono, 2017)

Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai signifikansi 2 tailed $< 0,05$, maka instrumen valid,
- (b) Jika nilai signifikansi 2 tailed $> 0,05$, maka instrumen tidak valid,

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur yang menunjukkan konsistensi alat ukur yang bersangkutan jika diterapkan berulang kali pada kesempatan yang berlainan, perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alfa cronbach (Sujarweni, 2014). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- (a) Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- (b) Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

b. Uji Statistik

1) Regresi Linier

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh produk (X1), harga (X2) dan lokasi (X3) terhadap keputusan pembelian (Y).

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui variasi perubahan variable terikat (Y) yang disebabkan adanya perubahan variable bebas (X) dan dinyatakan dengan presentase (%).

3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini digunakan uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

III. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

- a. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel produk memiliki nilai signifikansi < 0.05 sehingga butir-butir pernyataan bersifat valid atau dapat mengukur keadaan yang sebenarnya.
- b. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel harga memiliki nilai signifikansi < 0.05 sehingga butir-butir pernyataan bersifat valid atau dapat mengukur keadaan yang sebenarnya.
- c. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel lokasi memiliki nilai signifikansi < 0.05 sehingga butir-butir pernyataan bersifat valid atau dapat mengukur keadaan yang sebenarnya.
- d. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel keputusan pembelian memiliki nilai signifikansi < 0.05 sehingga butir-butir pernyataan bersifat valid atau dapat mengukur keadaan yang sebenarnya.
- e. Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Produk	0.775	0.6	Reliabel
Harga	0.658	0.6	Reliabel
Lokasi	0.708	0.6	Reliabel
Keputusan Pembelian	0.682	0.6	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel produk (X1), harga (X2), lokasi (X3) dan keputusan pembelian (Y) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Analisis Kuantitatif

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

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 3. Output Regresi Linier Berganda

Koefisien	B	Beta	T	Sig. t
Produk	0.267	0.366	3.703	0.000
Harga	0.111	0.120	1.373	0.173
Lokasi	0.305	0.303	3.041	0.003
F				33.539
Sig. F				0.000
Adj. R ²				0.468

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,366 X1 + 0,120 X2 + 0,303 X3$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi produk sebesar 0,366, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan produk sebesar 0,366 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,366 point.
- 2) Koefisien regresi harga sebesar 0,120, angka ini positif artinya setiap ada

peningkatan harga sebesar 0,120 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,120 point.

- 3) Koefisien regresi lokasi sebesar 0,303, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lokasi sebesar 0,303 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,303 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.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,468 artinya produk, harga dan lokasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,8% terhadap keputusan pembelian.

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 :

- a. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi produk sebesar $3.703 > 1.898$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel produk terhadap keputusan pembelian pelanggan di Restoran Wee Nam Kee Semarang
- b. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi harga sebesar $1.373 < 1.898$ dengan tingkat signifikansi $0.173 > 0.05$ hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel harga terhadap keputusan pembelian pelanggan di Restoran Wee Nam Kee Semarang.
- c. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi lokasi sebesar $3.041 > 1.898$ dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lokasi terhadap keputusan pembelian pelanggan di Restoran Wee Nam Kee Semarang.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

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

Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai Fhitung = 33,539 dan nilai F tabel ($\alpha = 0.05$, df pembilang = $k = 3$, df penyebut = $n - k - 1 = 112 - 3 - 1 = 108$) adalah 3,08 Jadi F hitung = 33,539 > F tabel 3.08 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.005$ yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara produk, harga dan lokasi terhadap keputusan pembelian tamu secara bersama-sama.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Produk Terhadap Keputusan Pembelian Tamu

Koefisien regresi variabel produk 0.366 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel produk terhadap keputusan pembelian pelanggan. Dengan ini maka hipotesis pertama diterima, variabel produk menentukan keputusan pembelian.

Produk yang ada di Wee Nam Kee Semarang mempunyai banyak varian menu mulai dari beranekaragam masakan udang, cumi-cumi, kepiting, sayuran, lobster, hingga ikan kerapu, tidak ditemukannya cacat pada produk, produk yang disajikan

menarik dan menggugah selera juga produk jasa pelayanan dari staff yang ramah, sopan dan cepat.

Dalam penelitian yang diusung oleh Kumbara (2021) juga menyatakan bahwa variabel produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian

2. Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Tamu

Koefisien regresi variabel harga 0.120, namun dari hasil signifikansi dapat dilihat bahwa tidak terdapat hasil yang signifikan dari variabel harga, ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0.173 > 0.05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel harga terhadap keputusan pembelian pelanggan. Dengan ini maka hipotesis kedua ditolak, variabel harga tidak menentukan keputusan pembelian.

Dari tanggapan responden secara langsung masih terdapat kritikan berupa harga yang ditawarkan tidak terjangkau dengan porsi produk yang sedikit. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinawan (2010) bahwa harga memiliki pengaruh negative, karena harga yang ditawarkan begitu tinggi.

3. Pengaruh Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Tamu

Koefisien regresi variabel lokasi 0.303 dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lokasi terhadap keputusan pembelian pelanggan. Dengan ini maka hipotesis ketiga diterima, variabel lokasi menentukan keputusan pembelian.

Sama halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Jeharut & Hidayat (2018) juga menyatakan bahwa variabel lokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

4. Pengaruh Variabel Produk, Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan produk, harga, dan lokasi terhadap keputusan pembelian tamu di Restoran Wee Nam Kee Semarang. Jadi hipotesis keempat diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai F hitung $> F$ Tabel, yaitu sebesar $33.539 > 3.80$, jadi kesimpulannya H_a diterima, H_0 ditolak. Ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel produk, harga, dan lokasi secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian. Dengan demikian semakin baik produk, harga, dan lokasi maka tingkat keputusan pembelian akan semakin tinggi.

Sama halnya penelitian yang dilakukan Harsanto & Hidayat (2017) bahwa produk, harga, dan lokasi secara bersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan produk terhadap keputusan pembelian tamu di Restoran Wee Nam Kee Semarang. Artinya semakin baik kualitas produk, cita rasa, penampilan, pelayanan, dan kehandalan produk semakin mudah pelanggan dalam memutuskan pembelian.
- b. Ada pengaruh positif namun tidak signifikan harga terhadap keputusan pembelian tamu di Restoran Wee Nam Kee Semarang. Artinya keterjangkauan harga yang ditawarkan membuat pelanggan memutuskan pembelian dengan mudah.
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan lokasi terhadap keputusan pembelian tamu di Restoran Wee Nam Kee Semarang. Artinya variabel lokasi berpengaruh terhadap keputusan pembelian di Restoran Wee Nam Kee Semarang. Pemilihan tempat usaha yang strategis, mudah dijangkau transportasi umum, berada di area kepadatan

aktivitas masyarakat dan memiliki fasilitas-fasilitas yang baik membuat pelanggan dengan mudah untuk memutuskan pembelian.

- d. Ada pengaruh positif dan signifikan produk, harga dan lokasi secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian tamu di Restoran Wee Nam Kee Semarang. Kualitas produk baik, harga yang ditawarkan terjangkau, dan lokasi tempat usaha strategis ketika suatu restoran memiliki 3 aspek ini bersamaan maka keputusan pembelian akan mudah diputuskan oleh calon pembeli.

2. Saran

- a. Disarankan untuk pihak restoran memberikan pengertian kepada pelanggan bahwa produk yang disajikan adalah produk masakan basah dengan menggunakan bahan fresh, yang memang harus segera dikonsumsi, dan juga memberi tahu batas waktu maksimal makanan masih layak untuk dikonsumsi, penginfoan ini bisa dituliskan pada buku menu dan untuk produk take away bisa melalui bentuk sticker.
- b. Disarankan bagi pihak restoran agar dapat mempertahankan daya saing harga ini, namun dengan tetap menjaga kualitas bahan dan cita rasa produk yang disajikan. Karena pelanggan cenderung menginginkan produk dengan harga murah dengan kualitas baik.
- c. Sebaiknya pihak restoran bekerja sama dengan bagian penyewaan lahan di area resto, agar bisa di sewa lahannya digunakan tempat parkir ketika tempat parkir restoran sudah penuh, sehingga tidak menjadi keluhan pelanggan kesukasan tempat parkir, terlebih lagi ketika bersamaan dengan event wedding, engagement di resto pada hari weekend
- d. Disarankan bagi pihak restoran untuk menambah variasi menu lagi atau bisa melalui menu rotasi (special weekend, Monthly menu dan lainnya) yang bisa mengundang ke penasaran pelanggan sehingga pelanggan datang untuk mencoba menu-menu tersebut, karena ini bisa menjadi salah satu strategi marketing penjualan produk
- e. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada variabel selain Produk, Harga dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini atau dengan memberikan variabel mediator berupa word of mouth.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Harjito & Martono, (2015) "Manajemen Keuangan" Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Andriani, R. (2020). Peran F&B Supervisor Pada Jamuan Breakfast di Mosaic Restaurant Hotel Crowne Plaza Bandung. *Jurnal Kajian Pariwisata*, 2(1),
- Dewi, O. I., & Sutanto, E. M. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Chang Tea Di Surabaya. *Agora*, 6(2),2-7.
- Fitriyani, S., Murni, T., & Warsono, S. (2019). Pemilihan Lokasi Usaha Dan Pengaruhnya Terhadap Keberhasilan Usaha Jasa Berskala Mikro Dan
- Hutomo, B. Y. (2016). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Kepuasan Pelanggan Pdam Kota Malang (Studi Pada Pelanggan PDAM di Kecamatan Lowokwaru). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1-23.
- Kecil. *Managemant Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 47-58. <https://doi.org/10.33369/insight.13.1.47-58>
- Kotler dan Gery Armstrong. (2013). *Jurnal Manajemen Pemasaran. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Laia, A. E. R., Palupiningtyas, D., Putri, J. A., Yulianto, H., & Octafian, R. (2021). Kepuasan Konsumen Melalui Kualitas produk dan pelayanan Pada Resto Dak Nalgae. *SEMNAS TEKMU 2021*, 1, 181-188.

- Nurrahman, I., & Utama, D. H. (2016). Pengaruh Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Survei pada pembeli smartphone Nokia series X di BEC Bandung). *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 56–65. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2278>
- Pada Perumahan Kawanua Emerald City Manado (The Influence Of Location, Promotion And Price Perception To Consumer Purchase On Kawanua Emerald City Manado Housing). *Jurnal EMBA*, 7(1), 881–890. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22916>
- Pradana, D., Hidayah, S., & Rahmawati, R. (2018). Pengaruh harga kualitas produk dan citra merek BRAND IMAGE terhadap keputusan pembelian motor. *Kinerja*, 14(1), 16. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i1.2445>
- Sarwoko, E. C. M. (2017). Pengaruh Sikap Konsumen terhadap Keputusan Pembelian Minuman Merek Aqua Berkaitan dengan Penerapan Program CSR (Corporate Sosial Responsibility). *Ekonomi Modernisasi*, 3(2), 147–164.
- Senggetang, V., Mandey, S. L., & Moniharapon, S. (2019). Pengaruh Lokasi, Promosi Dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen
- Sugiyono. (2017). *Penelitian Kuantitatif*. In *Pemaparan Metodenelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sumarsid, & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Grabfood(Studi Wilayah Kecamatan Setiabudi). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 70–83.
- Supriyanto, M., & Taali, M. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran (Marketing Mix) Terhadap Pengambilan Keputusan Menginap di The Sun Hotel Madiun. *Epicheirisi*, 2(1), 13–21.
- Tanjung, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Spray Painting Metal Di Pt.Rapala Vmc Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 65. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1253>
- Wulan, W. S., & Pangestuti, M. K. M. E. (2016). Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pembelian Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Restoran Kayu Manis Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 176–183. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v1i2.22>.

**ADOPSI DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA
(Studi Empiris UMKM Di Wilayah Kabupaten Wonosobo Tahun 2022)**

Fella Yunita Fitriyani¹, Titik Rahayu²
Universitas Sains Al Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo, Indonesia
fellayunita@unsig.ac.id¹, Titikra74@gmail.com²

Manuskrip: November-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh adopsi teknologi informasi yang fit sesuai dengan kriteria dan kapasitas UMKM dan pemanfaatan teknologi informasi tersebut untuk menunjang kinerja UMKM demi mewujudkan UMKM yang bisa bedaya saing, dan going concern ditengah berbagai kendala yang harus dihadapi dalam pengelolaan UMKM pada era digitalisasi ekonomi 4.0. Metodologi – populasi di dalam penelitian ini adalah para pelaku UMKM yang ada di wilayah Kabupaten Wonosobo yang jumlah keseluruhan UMKM adalah sebanyak 30.010 UMKM (data diperoleh dari Dinas UMKM dan Koperasi kabupaten Wonosobo tahun 2022). Hasil penelitian diperoleh bahwa ada keterkaitan antara Kriteria atau jenis usaha UMKM dengan kapasitas UMKM, adopsi teknologi yang fit juga dipengaruhi oleh kriteria usaha dan kapasitas usaha UMKM.

Kata Kunci: UMKM, Adopsi Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja UMKM

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of adopting information technology that is fit according to the criteria and capacity of MSMEs and the utilization of this information technology to support MSME performance in order to create MSME that can be competitive and a going concern amidst various obstacles that must be faced in MSME management in the digitalization era. economy 4.0. Methodology – the population in this study are MSME actors in the Wonosobo Regency area, where the total number of MSMEs is 30,010 MSMEs (data obtained from the Wonosobo Regency MSME and Cooperative Service in 2022). The results showed that there is a relationship between the criteria or type of MSME business and the capacity of MSME, the adoption of fit technology is also influenced by the business criteria and business capacity of MSME.

Keywords: SMEs, Information Technology Adoption, Information Technology Utilization, MSME performance

I. PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia dimulai dari desa, begitupula desa sebagai tempat tumbuh dan berkembangnya industri ekonomi kreatif skala mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Desa merupakan tempat awal berkembangnya industri ekonomi kreatif. Desa sebagai suatu wilayah potensial untuk melaksanakan segala aktivitas bisnis, karena di desa terdapat sumber daya ekonomi yang bisa dikelola. Alam yang menyediakan segala bahan baku untuk diolah menjadi berbagai jenis produk yang bisa dipasarkan dan bisa menghasilkan omzet yang luar biasa untuk menunjang perekonomian pemilik usaha dan masyarakat disekitarnya. Ekonomi kreatif yang ada di desa merupakan suatu pilar kekuatan perekonomian Indonesia. Ekonomi kreatif yang ada di desa mempunyai fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dengan kondisi perekonomian yang sedang berkembang. Keberadaan ekonomi kreatif ini sangat strategis dalam meningkatkan perekonomian negara. Keberadaan UMKM di tahun 1997 menyumbang sekitar 99,8 persen nilai penjualan dari total seluruh unit usaha yang ada ditahun tersebut. Ekonomi kreatif berkontribusi dalam pembangunan ekonomi di desa khususnya dan menjadi penggerak peningkatan ekonomi untuk negara. Peningkatan pangsa pasar ekonomi kreatif mampu memperbaiki kesejahteraan masyarakat, menambah penerimaan pajak negara dan kontribusi yang luar biasa diberikan dalam ranah penyeimbangan mekanisme pasar yang sempat menurun akibat pandemic covid 19.

UMKM yang menjadi salah satu penopang perekonomian di Indonesia banyak ditemukan dan berkembang di desa-desa. Salah satu wilayah di daerah Jawa Tengah adalah kabupaten Wonosobo. Wonosobo merupakan kota dengan cuaca yang sangat dingin karena berada di dataran tinggi Dieng. Wonosobo sendiri secara harfiah berasal dari kata Wanasaba yang artinya lahan luas yang subur sebagai tempat berkumpul. Secara geografis wilayah kabupaten Wonosobo adalah daerah pegunungan. Bagian Timur (Berbatasan dengan Kabupaten Temanggung) terdapat dua gunung berapi yaitu Gunung Sindoro (3.136 meter) dan Gunung Sumbing (3.371 meter). Daerah utara merupakan bagian dari dataran tinggi Dieng, dengan puncaknya Gunung Prahu (2.565 meter). Sebelah selatan, terdapat waduk Wadaslingtang. Posisi Geografis kabupaten Wonosobo yang dikelilingi pegunungan menyebabkan Wonosobo sangat subur. Tekstur tanah yang subur dan tingkat kemiringan yang tinggi, menyebabkan di daerah ini tumbuh subur pohon buah Carica yang hanya ditemukan di dataran tinggi Dieng serta kentang dengan kualitas terbaik. Komoditas perkebunan lain yang bisa ditemukan di Wonosobo adalah kebun teh yang terbentang sangat lebar di beberapa wilayah di Wonosobo. Pesona alam kabupaten Wonosobo juga tidak kalah cantik. Ada berbagai wisata alam yang bisa dijumpai di Wonosobo baik wisata pegunungan, waduk, telaga, dan berbagai wisata alam yang lain yang saat ini telah dikembangkan secara mandiri oleh beberapa orang yang memang memanfaatkan pesona alam di Wonosobo sebagai obyek wisata yang komersial.

Perkembangan UMKM di Wonosobo sangat pesat, ada beberapa kluster UMKM yang ada di Wonosobo mulai dari Kluster manufaktur (Pengolahan produk makanan), Kluster Batik, kluster jasa pariwisata, kluster transportasi, kluster konveksi, kluster pengrajin dan lain sebagainya. UMKM di Wonosobo yang telah terdata ada sekitar 30.010 UMKM, jumlah yang cukup banyak untuk sebuah Usaha mikro, kecil dan menengah di sebuah wilayah yang mempunyai luas wilayah 984,68 km², dengan jumlah penduduk 858.273. UMKM yang masing-masing meyerap sekitar 2210 tenaga kerja laki-laki dan 234 tenaga kerja perempuan.. UMKM yang ada di Wonosobo umumnya ditemukan di desa-desa. Wonosobo sendiri memiliki 15 kecamatan, 29 kelurahan dan 236 desa. Hal yang menjadi permasalahan pelik yang terjadi adalah kurangnya perhatian pemerintah terhadap sektor usaha ini, sementara UMKM di kabupaten Wonosobo sendiri sebenarnya memiliki prospek keberlanjutan yang luar biasa.

Tabel 1. Data UMKM berdasarkan Pada Asosiasi/Paguyuban UMKM di Kabupaten Wonosobo.

NO	NAMA/ ASOSIASI PAGUYUBAN/ KOMUNITAS UMKM	JUMLAH ANGGOTA	SEKTOR USAHA
1	Clasica	53	Industri Manufaktur Buah Carica
2	Asri	70	Pengrajin Batik
3	KUB Argo Mulyo	47	Industri Manufaktur Biji Kopi
4	Jarpuk (Jaringan Pengusaha Usaha Kecil)	200	Berbagai macam industri Makanan, batik, craft, jasa
5	Sri Laras	20	Industri manufaktur dari bahan baku Singkong
6	Pariwisata Berbasis Desa Wisata	21	Industri Pariwisata
7	Bambu Craft	108	Industri Manufaktur Bambu
Jumlah Total		519	

Sumber data Sekunder dinas UMKM dan Koperasi Kab. Wonosobo, 2022

Keterbatasan yang dialami oleh pelaku UMKM menjadi suatu referensi tersendiri untuk bisa mengungkapkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM yang sangat menggantungkan kehidupan perekonomiannya dari usaha yang mereka rintis masih butuh banyak bantuan, dukungan, motivasi tidak hanya dalam bentuk modal tetapi lebih dari pada itu mereka membutuhkan sarana informasi yang bisa lebih membantu dan mendukung keberlangsungan usaha mereka. Penguasaan terhadap teknologi informasi merupakan salah satu hal yang bisa memberikan dukungan terhadap keberlangsungan usaha UMKM untuk bisa terus berjalan. Penguasaan teknologi informasi ditengah era pembangunan ekonomi berbasis digital memang sangat diperlukan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan persepsi dari para pelaku UMKM tentang beberapa indikator pertanyaan yang disampaikan melalui kuesioner. Pemilihan daftar pertanyaan kuesioner didasarkan pada latar belakang masalah yang ingin diungkapkan yaitu mengenai pengaruh adopsi teknologi informasi dan pemanfaatan teknologi informasi untuk mengukur kinerja UMKM di mana adopsi dan pemanfaatan teknologi informasi tadi dipengaruhi oleh kriteria usaha dan kapasitas usaha. Teori diuraikan untuk bisa menyelesaikan apa yang menjadi masalah dalam latar belakang penelitian, sehingga di buatlah beberapa indikator untuk merekap persepsi dari para pelaku UMKM untuk bisa mengukur kesesuaian teori dengan data persepsi pelaku UMKM kemudian dihasilkan suatu kesimpulan sebagai hasil penelitian. Persepsi pelaku UMKM disimbolkan dalam skala likert yang memiliki rentang antara 1 sampai dengan 5, yang kemudian persepsi tadi diolah dengan aplikasi statistik kemudian akan muncul hasilnya secara kuantitatif, kemudian hasil tersebut dianalisis untuk bisa menjadi kesimpulan yang sesuai dengan teori yang telah diungkapkan.

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya, tidak semua elemen atau subjek yang akan diteliti dapat diamati dengan baik karena adanya beberapa keterbatasan sehingga di dalam suatu penelitian perlu dilakukan pengambilan sampel (Sampling) dari populasi (Suliyanto, 2018). Populasi dalam penelitian adalah seluruh UMKM yang ada di wilayah Wonosobo jumlahnya ada sekitar 30.010 UMKM data diperoleh dari Dinas UMKM dan Koperasi kabupaten Wonosobo tahun 2022. Jumlah

populasi yang cukup besar menyebabkan peneliti melakukan sampling terhadap populasi.

Teknik pengambilan sampel adalah dengan purposive sampling yaitu dengan menentukan kriteria tertentu yang memang diharapkan dari kriteria yang ada bisa menggeneralisasi populasi secara keseluruhan. Kriteria tersebut adalah populasi yang dipilih sebagai sampel adalah UMKM yang sudah terdaftar atau ikut dalam asosiasi atau paguyuban UMKM, kemudian UMKM yang sudah memiliki merk dagang. UMKM yang telah terdaftar dalam asosiasi tertentu memiliki akses yang lebih luas terhadap informasi yang akan diberikan oleh semua pihak terkait dengan perkembangan usaha yang mereka jalankan. UMKM yang telah memiliki merk dagang memiliki going concern yang lebih panjang dari pada yang belum memiliki merk dagang atau paten.

Tabel 2. Data Sampel Penelitian (Data UMKM Kabupaten Wonosobo yang sudah tergabung dalam Asosiasi dan Memiliki Merek Dagang)

NO	Jenis Kluster	Nama Asosiasi	Jumlah UMKM	Jenis Usaha
1	Carica	Classica	23	Industri Manufaktur Buah Carica
2	Kerajinan Kayu	Jarpuk (Jaringan Pengusaha Kecil)	9	Pengrajin Kayu
3	Singkong	Sri Laras	13	Industri Manufaktur Singkong
4	Batik	Jarpuk, Asri	17	Pengrajin Batik tulis
5	Bambu	Bambu Craft	48	Pengrajin Bambu
Jumlah Total			110	

Penentuan jumlah sampel juga berdasarkan pada alat analisis yang digunakan minimal 15 sampai 20 observasi dikali jumlah variable bebas (Hairt al., 2006). Variable bebas dalam penelitian ada 4 jika dikali dengan 20 observasi maka ada sekitar 80 observasi yang bisa dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan setelah semua kuesioner sebagai hasil dari persepsi responden terkumpul, sebelum dianalisis kuesioner dicek lalu masuk ketahap editing, coding, tabulasi kemudian pengecekan akhir dan baru di analisis. Analisis data menggunakan bantuan software SPSS versi 26, sesuai dengan model penelitian yang ada maka teknik analisis datanya menggunakan path analysis atau analisis jalur untuk menentukan kesesuaian hipotesis yang dibuat dengan teori yang ada.

III. HASIL PENELITIAN

Analisis data menggunakan analisis jalur, sebelum melakukan analisis untuk mencapai hasil penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap indikator-indikator yang dipakai untuk mengukur tingkat pengaruh antara penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja dan tata kelola UMKM. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk atau indikator yang dipakai dapat mewakili pertanyaan dari penelitian yang ingin disimpulkan. Hasil uji validitas dengan Software SPSS versi 26 menyatakan bahwa semua konstruk atau indikator yang dipakai untuk mengukur atau menilai variabel adopsi teknologi informasi, motivasi untuk menerapkan teknologi informasi serta kinerja UMKM adalah valid dengan

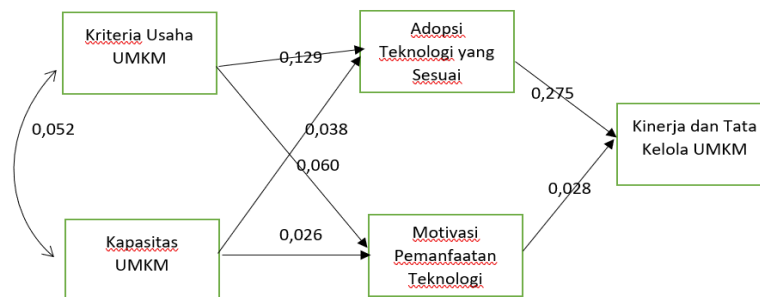
nilai signifikansi (1-tailed) $\leq 0,05$, dan nilai korelasi tiap konstruk memiliki kisaran nilai yang $> 0,361$.

Uji reliabilitas dari konstruk menyesuaikan terhadap uji validitasnya, dan semua konstruk yang dipakai untuk mengukur tiap variabel adalah reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ untuk tiap konstruk dalam penelitian. Beberapa pengujian dilakukan sebelum melakukan analisis data, dengan maksud untuk memberikan keyakinan bahwa data yang akan dianalisis tidak memiliki kelemahan dalam konstruk datanya, dan bukan merupakan data yang cacat atau tidak bisa diolah, juga untuk memastikan bahwa model analisis yang digunakan telah sesuai.

Beberapa pengujian dilakukan seperti Uji Normalitas, Uji multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas serta Uji Otokorelasi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa Sig.(2-tailed) sebesar $0,081 > 0,05$. Uji multikolinieritas dengan mencari nilai TOL (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) dimana nilai masing – masing sebesar $0,405$ dan $2,468$ lebih kecil dari 10 , ini dapat dipastikan bahwa pada model regresi yang akan dipakai untuk analisis tidak terjadi gejala multikolinier. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual, hal ini berarti bahwa model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji Otokorelasi dengan Durbin-Watson, pada output summary menunjukkan nilai $1,931$ yang berarti bahwa nilai tersebut terletak pada bagian yang tidak menunjukkan adanya otokorelasi yaitu diantara $dU=1,696$ dan $(4-dU=2,304)$.

Analisis data berdasarkan pada model penelitian yang telah diuraikan yaitu mengambil arah dari teori Technology to Performance Chain (TPC) dikembangkan oleh Godhue dan Thompson (1995). TPC menyatakan bahwa peran teknologi penting untuk menghasilkan kinerja yang positif (meningkat), agar memberikan pengaruh atau kinerja yang positif maka teknologi tersebut harus sesuai atau pas (Fit) dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dan teknologi tersebut harus dimanfaatkan. Teori TPC memberikan gambaran mengenai pentingnya pemanfaatan teknologi untuk menunjang kinerja sebuah perusahaan. Model penelitian dibuat dengan menerapkan teori TPC yang dikembangkan oleh Godhue dan Thompson (1995).

Berdasarkan pada analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26 maka dari pertanyaan-pertanyaan di atas dan dari model penelitian di atas diperoleh sebuah kesimpulan yang digambarkan dalam bagan di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Analisis antar Variabel Dengan Analisis Jalur

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Kriteria Usaha dan Kapasitas Usaha Terhadap Adopsi Teknologi Informasi

Pada output Coefficients terlihat nilai standardized Coefficients (Beta) atau koefisien jalur kriteria Usaha sebesar $0,129$, koefisien jalur kapasitas UMKM sebesar

0,038, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif. Kesimpulannya kriteria usaha dan kapasitas usaha berpengaruh positif terhadap adopsi teknologi informasi. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanto dan Achjari (2005).

Pengaruh Kriteria Usaha dan Kapasitas Usaha Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pada output Coefficients terlihat nilai standardized Coefficients (Beta) atau koefisien jalur kriteria Usaha sebesar 0,060, koefisien jalur kapasitas UMKM sebesar 0,026, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif. Kesimpulannya kriteria usaha dan kapasitas usaha berpengaruh positif terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Erdawati et al., 2021). Penelitian Dewi dan Purwatiningsih (2021) tentang kapasitas usaha dan pengaruhnya terhadap pemanfaatan teknologi Informasi.

Pengaruh Adopsi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja UMKM

Pada output Coefficients terlihat nilai standardized Coefficients (Beta) atau koefisien jalur adopsi teknologi informasi sebesar 0,275, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif. Kesimpulannya adopsi teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Asbari et al. (2022) dan Praditya (2022).

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja UMKM

Pada output Coefficients terlihat nilai standardized Coefficients (Beta) atau koefisien jalur pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,028, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif. Kesimpulannya pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Saifuddin (2020). Penelitian Akbar dan Firdhaus (2022), Anggraeni et al, 2013, Saifullah (2015), Sulindawati dan Suryantini (2020).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan hasil output SPSS dengan menggunakan analisis jalur adalah semua variabel yang ada dalam penelitian adalah signifikan, korelasi antara kriteria usaha dan kapasitas UMKM sebesar 0,052. Pertanyaan penelitian merupakan hipotesis yang ingin diungkapkan di dalam penelitian. Hasil output SPSS dengan menggunakan analisis jalur menyatakan bahwa :

1. kriteria Usaha berpengaruh positif terhadap adopsi teknologi yang fit
2. kriteria usaha berpengaruh positif terhadap adopsi teknologi yang fit
3. kapasitas usaha berpengaruh positif terhadap motivasi pemanfaatan teknologi
4. kapasitas usaha berpengaruh positif terhadap motivasi pemanfaatan teknologi
5. adopsi teknologi yang fit berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM
6. motivasi pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM

hasil kesimpulan sejalan dengan teori Technology to Performance Chain (TPC) dikembangkan oleh Godhue dan Thompson (1995). TPC menyatakan bahwa peran teknologi penting untuk menghasilkan kinerja yang positif (meningkat), agar memberikan pengaruh atau kinerja yang positif maka teknologi tersebut harus sesuai atau pas (Fit) dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dan teknologi tersebut harus dimanfaatkan.

2. Saran

Hasil analisis data berdasarkan pada teori yang ada telah memberikan beberapa kesimpulan yang sejalan dengan teori yang ada bahwa adopsi dan pemanfaatan teknologi

informasi yang dalam hal ini juga dipengaruhi oleh kriteria dan kapasitas usaha ternyata berdampak positif terhadap kinerja UMKM, maka dalam hal ini ada beberapa saran yang bisa dijadikan sebagai motivasi agar UMKM lebih meningkatkan kinerjanya yaitu :

- a. Untuk lebih meningkatkan kinerjanya UMKM harus mengadopsi teknologi informasi, adopsi teknologi informasi harus disesuaikan dengan jenis usaha UMKM dan kapasitas atau skala usaha yang dimiliki oleh UMKM.
- b. Untuk lebih meningkatkan kinerjanya UMKM harus memanfaatkan teknologi informasi yang telah diadopsi teknologi informasi, sesuai dengan jenis usaha UMKM dan kapasitas atau skala usaha yang dimiliki oleh UMKM.
- c. Pemanfaatan teknologi informasi yang telah di adopsi bisa dilakukan pada saat menjalankan aktivitas bisnis sehari-hari, diyakini dengan memanfaatkan teknologi informasi bisa mempermudah menjalankan aktivitas bisnis, memperluas pemasaran dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, R. F., Diana, N. (2022, Februari). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Adopsi E-Commerce dan Dampaknya Pada Kinerja UMKM di Masa Pandemi Covid-19 (Studi kasus Pelaku UMKM di Kecamatan Singosari kabupaten Malang). *E-Jurnal Riset Akuntansi*, 11 (1): 57-68.
- Akbar, S. F., Firdhaus, A. (2022, Mei). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Gubeng Surabaya. *Jurnal Proaksi*, 9 (2): 173-187.
- Anggraeni, D. F., Hayat, A., Hardjanto, I. (2013). Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Melalui Fasilitas Pihak Eksternal dan Potensi Internal (Studi Kasus Pada Kelompok Usaha “Emping Jagung” di Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (6): 1286-1295.
- Goodhue, L. D., Thompson, R.L. (1995). Task Technology Fit and Individual Performance. *Management Information Systems Research*. 19. 213.
- Ardianto, M., Achjari, D. (2005). Pengaruh Karakteristik Pimpinan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Teknologi terhadap Pengadopsian Teknologi Informasi Pada Usaha Kecil di Yogyakarta. (Tesis). Universitas Gajah Mada.
- Asbari, M., Novitasari, D., Sudiyono, Suroso, N. R., Pebrina, T. E. (2022). Adopsi Teknologi Informasi dan Knowledge Sharing : Analisis Mediasi Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4 (1): 1349-1357.
- Dewi, K. E., Purwatiningsih. (2021, September). Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Skala Usaha terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada UMKM Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 5 (2): 30-48.
- Erdawati, L., Dadang, D., Sunaryo, D., (2021). Pengaruh persepsi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah Tentang Akuntansi, Pengetahuan Akuntansi, dan Skala Usaha Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi. *Competitive Jurnal Akuntansi*, 5 (1): 47-56.
- Eto, W., Faried, E., Livia, F. M. (2019, Agustus). Penerapan Model Technology-to Performance Chain pada Cyber Campus. *Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika*, 5 (2):176-183.
- Holmes, Scott, N. (2011). Accounting information by Australian Small Business. *Journal of Small Business Management*. University of Newcastle.
- Mardikanto, T. (2009). Sistem Penyuluhan di Indonesia. Sebelas Maret University Press . Surakarta.
- Praditya, A. R. (2022, Juni). Adopsi E-Commerce dari Usaha Kecil dan Menengah Selama Pandemi Covid-19. *International Journal of Social, Policy and Law*, 3 (2): 6-10.

- Rantetoding, A. G. (2021). Analisis Technology to Performance Chan dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah. (Skripsi belum diterbitkan). Universitas Hasanudin.
- Saifuddin, R. (2020, Juni). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah. *Jurnal kelitbangan Inovasi Pembangunan*, 8 (2): 183-192.
- Saifullah, R. M. (2015). Inovasi Pemanfaatan Teknologi Informasi (Adopsi Inovasi dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi pad UMKM Kampung Sepatu Tambak Osowilangon, Kecamatan Benowo, Kota Surabaya). *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Public*, 3 (2): 132-141.
- Sulindawati, E. G. L. N., Suryantini, P. L. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penggunaan Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Modal Pinjaman terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 11 (2): 125-135.
- Suliyanto. (2011). *Ekonomika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Andi offset. Yogyakarta.

**PENGARUH CELEBRITY ENDORSER, ELECTRONIC WORD OF MOUTH
(EWOM) DAN BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN:
BAGAIMANA PERANAN MINAT BELI PRODUK UKM**

**Andrean Eko Haryoko^{1*}, Subandriyo², Popong Suryani³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ppi, Indonesia**

andre.haryoko@gmail.com^{1*}, Subandriyo73@gmail.com², suryanipopong@gmail.com³

Manuskrip: November-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh celebrity endorser, electronic word of mouth dan brand image terhadap purchase decision dengan minat beli sebagai variabel intervening studi pada konsumen SMEs di Jabotabek. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 330 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel celebrity endorser berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat beli Produk, EWOM berpengaruh secara tidak signifikan terhadap minat beli, brand image berpengaruh secara tidak signifikan terhadap minat beli, celebrity endorser berpengaruh terhadap purchase decision, EWOM tidak berpengaruh terhadap purchase decision, brand image berpengaruh secara signifikan terhadap purchase decision, minat beli berpengaruh secara tidak signifikan terhadap purchase decision.

Keywords: Celebrity Endorser, Electronic Word of Mouth (EWOM), Brand Image Purchase Decision SMEs Product Purchase Intention

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the influence of celebrity endorsers, electronic word of mouth and brand image on purchase decisions with purchase intention as an intervening variable in studies on SMEs consumers in Jabotabek. This research method is quantitative with a sample of 330 consumers. The results showed that the results of this study indicated that the celebrity endorser variable had a positive and significant effect on product purchase intention, EWOM had a non-significant effect on purchase intention, brand image had an insignificant effect on purchase intention, celebrity endorser had an effect on purchase decision, EWOM did not has an effect on purchase decision, brand image has a significant effect on purchase decision, purchase intention has no significant effect on purchase decision.

Keywords: Celebrity Endorser, Electronic Word of Mouth (EWOM), Brand Image Purchase Decision SMEs Product Purchase Intention

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia industri di Indonesia, maka semakin banyak pula industri makanan dalam kemasan yang bermunculan. Hal inilah yang kemudian menuntut UKM untuk selalu mengembangkan produk-produknya agar tetap bisa bersaing dipasaran, serta memperketat dalam mempertahankan serta memperebutkan konsumen. Menurut Adiyani et al. (2021); Arif et al. (2021); Bernarto et al. (2022) UKM harus mempunyai strategi yang tepat serta memberikan inovasi-inovasi terbarunya untuk menarik perhatian para konsumen. Seiring dengan perkembangan zaman, kondisi persaingan bisnis khususnya di dalam dunia kuliner telah mengalami banyak perkembangan. Perubahan ini disebabkan oleh adanya perkembangan ide manusia yang semakin inovatif dalam menciptakan aneka makanan baru. Banyak dijumpai makanan-makanan baru dengan nama yang asing dan unik yang sampai saat ini baru atau bahkan belum diketahui. Keadaan seperti itu mendorong banyak produsen baru untuk bersaing dalam menciptakan produk baru yang kompetitif di dalam memuaskan keinginan konsumen. Dalam hal ini berkaitan dengan permintaan berbagai macam jenis makanan baru. Menurut Bernarto et al. (2022); Cuong et al. (2021) persaingan bisnis yang semakin ketat membuat UKM harus dapat memenuhi kebutuhan konsumen dan mampu bersaing dalam memasarkan produknya. Sebuah UKM diharuskan mampu membuat strategi pemasaran yang tepat supaya dapat memenangkan persaingan pasar yaitu dengan cara melalui iklan. Iklan berbagai media seperti radio, televisi, koran, menjadi cara yang tepat untuk dapat mempromosikan UKM supaya lebih dikenal secara luas. Disamping itu, iklan yang menarik dapat membuat masyarakat merasa penasaran dan tertarik untuk mencoba membelinya. Iklan dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan pembelian dan juga memberikan standar untuk dapat mengukur keberhasilan dari sebuah promosi oleh UKM.

Menurut Bernarto et al. (2022); Cuong et al. (2021) Komunikasi dari mulut ke mulut memang mempunyai pengaruh yang sangat besar kepada seseorang karena informasi yang didapat dianggap nyata dan jujur dan seseorang cenderung lebih mempercayai informasi produk yang mereka dengar dari teman, kerabat atau orang terdekat yang berpengalaman terhadap suatu produk tersebut dibandingkan dengan informasi dari iklan. Word of mouth atau komunikasi dari mulut ke mulut akan terjadi secara alami ketika orang menjadi pendukung suatu merek atau produk karena puas dengan produk yang dipakai atau dikonsumsinya dan memiliki hasrat atau keinginan yang muncul dari diri sendiri serta antusias untuk mengajak orang lain memilih merek atau produk yang telah dipakainya atau bisa disebut sebagai Organic Word of Mouth. Amplified word of mouth juga terjadi ketika sebuah UKM melakukan sebuah kampanye yang dibuat untuk mendorong atau mempercepat word of mouth pada suatu komunitas yang ada. Menurut Cuong et al. (2021) Saat ini telah ada organisasi resmi yang membahas konsep, teori, dan etika di bidang word of mouth yaitu Word of Mouth Marketing (WOMMA) yang menentukan standar pelaksanaan dan pengembangan program word of mouth bagi pemasar di seluruh dunia. Menurut Adiyani et al. (2021); Arif et al. (2021); Bernarto et al. (2022); Cuong et al. (2021) WOMMA mendefinisikan word of mouth sebagai usaha pemasar yang memicu konsumen untuk membicarakan, mempromosikan, merekomendasikan, dan menjual produk atau merek kepada penjual lainnya.

Berdasarkan hasil mini riset yang telah dilakukan kepada 38 konsumen produk makanan SMEs, menunjukkan bahwa alasan mereka memutuskan untuk membeli makanan yaitu karena faktor celebrity endorser, electronic word of mouth, brand image, minat beli, brand personality dan brand engagement. Selanjutnya variabel dari responden terbanyak akan digunakan dalam penelitian untuk menganalisis faktor-faktor pendorong keputusan pembelian yaitu celebrity endorser, electronic word of mouth, brand image dan minat beli. Celebrity Endorser merupakan pemanfaatan seorang artis, entertainer, atlet, dan publik figur

yg mana banyak diketahui oleh orang banyak untuk keberhasilan dibidangnya masing-masing. Produk makanan SMEs merupakan salah satu merek yang konsisten menggunakan celebrity endorser untuk menjaga eksistensi merek di tengah persaingan yang ketat. Terdapat beberapa versi iklan yang dibuat, Seiring dengan berkembangnya internet, berkembang pula pencarian melalui website yang mempermudah konsumen dalam memperoleh pengetahuan mengenai suatu produk sebelum mencoba, membeli atau bahkan menggunakan produk tersebut. Word of mouth kini telah berkembang menjadi electronic word of mouth. Menurut Thureau, et al., (2004) electronic word of mouth didefinisikan sebagai sebuah pernyataan positif atau negatif yang dilakukan oleh konsumen mengenai suatu produk yang ditujukan untuk banyak orang melalui media internet. Menurut Fatchiyah et al. (2021) minat beli adalah perilaku pelanggan yang muncul sebagai respon terhadap objek yang menunjukkan keinginan pelanggan untuk melakukan pembelian.

Menurut Li et al. (2021); Fatchiyah et al. (2021) penggunaan endorser dalam iklan merupakan salah satu cara untuk memenangkan perhatian konsumen. Endorser adalah icon atau sosok tertentu yang sering juga disebut sebagai direct source untuk mengantarkan sebuah pesan dan atau memperagakan sebuah produk atau jasa dalam kegiatan promosi yang bertujuan untuk mendukung efektifitas penyampaian pesan produk. Penggunaan selebriti sebagai sarana komunikasi telah umum digunakan dalam iklan dan branding. Hal ini dilakukan karena diasumsikan bahwa selebriti memiliki efek yang kuat pada merek yang didukung Celebrity adalah tokoh (aktor, penghibur, atlet) yang dikenal masyarakat karena prestasinya di dalam bidang-bidang yang berbeda dari golongan produk yang didukung. Menurut Dona et al. (2022); Haudi et al. (2022) menyebutkan bahwa penggunaan celebrity endorser berpengaruh positif terhadap efektifitas iklan. Sehingga penggunaan endorser diharapkan dapat memberikan asosiasi positif antara produk dengan endorser. Brand image adalah persepsi terhadap merek yang direfleksikan oleh asosiasi merek dalam memori konsumen yang mengandung makna bagi konsumen. Memiliki citra merek yang kuat merupakan suatu keharusan bagi setiap UKM, karena citra merek merupakan aset UKM yang sangat berharga. Dalam penelitian Menurut Haudi et al. (2022); Fatchiyah et al. (2021) menyatakan bahwa citra merek memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian, sedangkan menurut penelitian Li et al. (2021); Fatchiyah et al. (2021) celebrity endorser memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keputusan pembelian. Penggunaan celebrity endorser dan persepsi positif tentang merek yang telah dibangun dibenak konsumen dapat merangsang konsumen untuk melakukan pembelian dan menjadi dasar untuk membangun citra UKM yang positif. Saat ini banyak sekali produsen produk yang menggunakan celebrity endorser sebagai cara untuk membuat produk mereka dapat laku dipasaran. Menurut Dona et al. (2022); Haudi et al. (2022); Kausuhe et al. (2021); Li et al. (2021); Fatchiyah et al. (2021) membagi 4 faktor penyebab mengapa responden tertarik untuk membeli dan secara signifikan yaitu: (1) Kredibilitas selebriti (2) Tingkat disukainya selebriti (3) Daya tarik selebriti (4) Pengaruh selebriti. Dengan menggunakan kriteria icon tersebut produsen mudah untuk membangun image produk dan membidik secara efektif konsumen dari produk mereka, sekaligus dapat meningkatkan penjualan produk mereka yang akan dilempar dipasaran. Mereka dapat memberikan informasi yang berharga ketika aspek selebriti cocok dengan produk, baik, disukai dan sikap mereka atau khusus yang mengarah ke identifikasi dan persuasi konsumen yang kemungkinan membangun hubungan baik antara produk dengan dampak selebriti.

Saat ini konsumen lebih kritis dalam memilih sebuah produk sampai pada tahap untuk membeli produk tersebut. Menurut Frimayasa et al. (2022); Gultom et al. (2022) purchase decision adalah tahap awal proses pengambilan keputusan pembeli dimana konsumen benar-benar membeli. Keputusan pembelian yang tinggi dapat mengakibatkan tingginya permintaan pasar sehingga keuntungan yang akan didapat oleh UKM semakin tinggi. Dari

ulasan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk membuktikan apakah celebrity endorser, electronic word of mouth dan brand image memiliki pengaruh terhadap purchase decision dengan minat beli sebagai variabel intervening, studi pada konsumen makanan SMEs . Tujuan yang hendak di capai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh celebrity endorser, electronic word of mouth dan brand image terhadap purchase decision dengan minat beli sebagai variabel intervening.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 330 responden konsumen produk SMEs dengan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan jenis teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner online yang didistribusikan melalui media sosial. Sikap responden diukur dengan skala likert 7 dan data diolah dengan structural equation modeling dengan alat bantu SmartPLS 3.0 .

Dimensi untuk variabel celebrity endorserment terdiri dari daya tarik, kepercayaan serta keahlian, sedangkan variabel minat beli konsumen menggunakan dimensi perhatian (attention), berminat (interest), dan keinginan (desire). Model pengukuran dengan menggunakan skala likert dengan rentang jawaban sangat setuju (5) sampai dengan sangat tidak setuju (1).

Indikator Niat Beli Menurut Saraswati et al. (2022);Siswanto (2021);Syahril et al. (2022);Wangsa et al. (2022);Tecoalu (2021) niat beli dalam pembelian menciptakan suatu motivasi yang terus terekam dalam benak konsumen dan menjadi suatu keinginan yang sangat kuat yang pada akhirnya ketika seseorang konsumen harus memenuhi kebutuhannya, maka akan mengaktualisasikan apa yang ada dalam benaknya. Niat beli di ukur dengan menggunakan beberapa indikator diantaranya: Pilihan Pertama untuk produk, akan tetap membeli produk, akan terus menjadi pelanggan setia, intensitas pencarian informasi mengenai suatu produk, keinginan untuk segera mencari, membeli dan memiliki produk, memiliki prefensi bahwa produk tertentu pilihan yang diinginkan; ketertarikan terhadap produk, Ketertarikan untuk mencoba dan memiliki produk.

Indikator Word of Mouth Beberapa indikator yang dapat mengukur word of mouth, menurut Syahril et al. (2022); Wangsa et al. (2022); Tecoalu (2021) diantaranya:Menceritakan hal-hal positif. Seseorang dapat menceritakan hal positif tentang kualitas produk terhadap orang lain. Konsumen berharap mendapatkan kepuasan yang sesuai harapannya dan dapat dijadikan bahan bicara yang positif untuk dibicarakan dengan orang lain. Merekomendasikan kepada orang lain. Menurut Saraswati et al. (2022);Siswanto (2021);Syahril et al. (2022))Konsumen puas dan memiliki keunggulan dengan produk sehingga bisa merekomendasikan dengan orang lain. Mengajak dan membujuk konsumen. Mengajak dan mendorong teman atau relasi untuk melakukan transaksi terhadap produk maupun jasa. Konsumen mendapatkan timbal balik yang menarik pada saat dipengaruhi orang lain untuk memakai produk maupun jasa yang telah diberitahukan. Selain itu terdapat empat indikator word of mouth yaitu: Merekomendasikan merek kepada orang lain.Membicarakan merek dengan teman. Membicarakan hal bagus tentang merek.Memberikan merek tersebut citra positif melalui word of mouth.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan celebrity endorser terhadap minat beli

H2 : Terdapat pengaruh signifikan EWOM terhadap minat beli

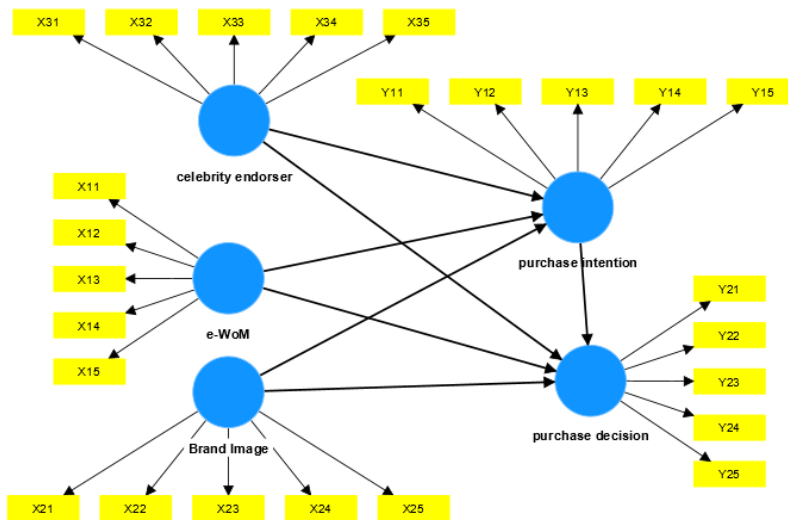
H3 : Terdapat pengaruh signifikan brand image terhadap minat beli

H4 : Terdapat pengaruh signifikan celebrity endorser terhadap purchase decision

H5 : Terdapat pengaruh signifikan EWOM terhadap purchase decision

H6 : Terdapat pengaruh signifikan brand image terhadap purchase decision

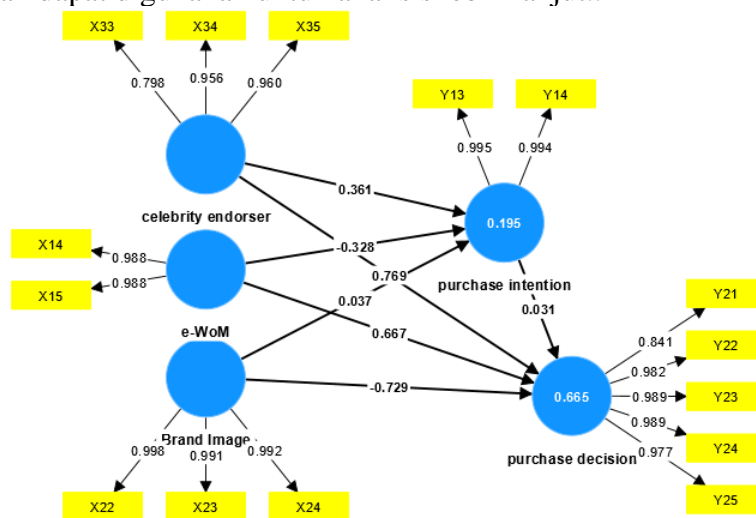
H7 : Terdapat pengaruh signifikan minat beli terhadap purchase decision



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Berdasarkan data yang disajikan pada gambar 1 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Namun ternyata masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$. Menurut Purwanto dkk. (2020) nilai outer loading antara $0,5 - 0,6$ dianggap cukup memenuhi syarat validitas konvergen. 5 Data di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel indikator yang nilai outer loadingnya di bawah $0,5$, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut..



Discriminant Validity

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1 diketahui bahwa nilai AVE semua variabel $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, nilai composite reliability semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, nilai cronbach's alpha masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 1 Reliability Testing

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
celebrity endorser	0.812	0.871	0.765	0.609
EWOM	0.813	0.891	0.809	0.618
brand image	0.875	0.823	0.875	0.631
purchase intention	0.834	0.871	0.787	0.612
purchase decision	0.88	0.805	0.808	0.608

Coefficient of Determination

Tabel 2. R Square

	R Square	R Square Adjusted
purchase intention	0.195	0.165
purchase decision	0.665	0.612

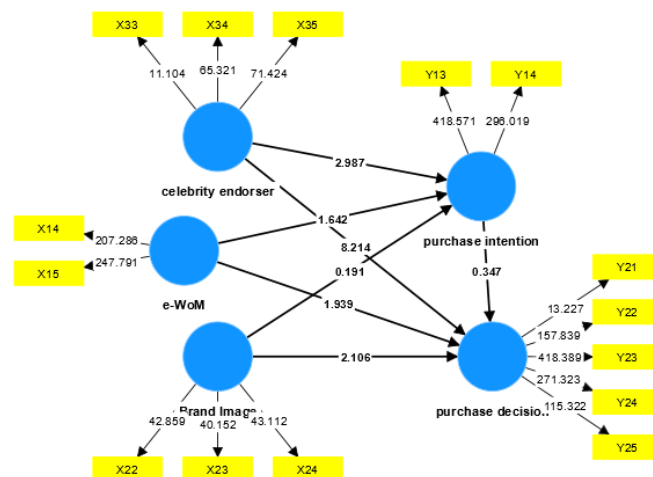
Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai R Square untuk variabel niat beli sebesar 0,195. Nilai yang diperoleh menjelaskan bahwa persentase kinerja yang dapat dijelaskan oleh celebrity endorser, EWOM dan brand image adalah 19,5% dan sisanya 80,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai R Square untuk variabel keputusan pembelian adalah 0,665. Nilai yang diperoleh menjelaskan bahwa persentase keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh celebrity endorser, EWOM, citra merek dan niat beli adalah 84% dan sisanya 16% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima jika P-Values < 0,05.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai R Square untuk variabel niat beli sebesar 0,195. Nilai yang diperoleh menjelaskan bahwa persentase kinerja yang dapat dijelaskan oleh celebrity endorser, EWOM dan brand image adalah 19,5% dan sisanya 80,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai R Square untuk variabel keputusan pembelian adalah 0,665. Nilai yang diperoleh menjelaskan bahwa persentase keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh celebrity endorser, EWOM, citra merek dan niat beli adalah 84% dan sisanya 16% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima jika P-Values < 0,05



Tabel 4. Hypothesis testing

Hypothesis	T Statistics	P Values	Result
Celebrity endorser -> purchase intention	2.987	0.000	<i>Supported</i>
eWoM -> purchase intention	1.642	0.876	<i>Not Supported</i>
Brand image -> purchase intention	0.191	0.234	<i>Not Supported</i>
Celebrity endorser -> purchase decision	8.241	0.000	<i>Supported</i>
eWoM -> purchase decision	1.939	0.987	<i>Not Supported</i>
Brand image -> purchase decision	2.106	0.000	<i>Supported</i>
purchase intention -> purchase decision	0.347	0.321	<i>Not Supported</i>

Pengaruh Celebrity Endorser terhadap Minat Beli

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai T Value sebesar $2.987 > 1.96$ hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel celebrity endorser berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat beli Produk, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai celebrity endorser maka semakin tinggi pula minat pembelian konsumen. celebrity endorser mampu meningkatkan minat beli konsumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adiyani et al. (2021); Arif et al. (2021); Bernarto et al. (2022); Bernarto et al. (2022); Cuong et al. (2021) menyatakan bahwa celebrity endorser berpengaruh signifikan terhadap minat beli. Celebrity endorser berpengaruh signifikan terhadap minat beli pada konsumen Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai celebrity endorser maka semakin tinggi pula minat beli konsumen.

Pengaruh EWOM terhadap Minat Beli

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai T Value sebesar $1.642 < 1.96$ Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel EWOM berpengaruh secara tidak signifikan terhadap minat beli, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai EWOM maka semakin tinggi tidak signifikan minat pembelian konsumen. Sebagian responden menyatakan berminat membeli setelah mendapat informasi melalui akun resmi instagram. Hal ini membuktikan bahwa EWOM yang dilakukan melalui media sosial menarik perhatian sebagian besar konsumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut Dona et al. (2022); Haudi et al. (2022); Kausuhe et al. (2021); Li et al. (2021); Fatchiyah et al. (2021) menyatakan bahwa EWOM berpengaruh signifikan terhadap minat beli.

Pengaruh Brand Image terhadap Minat Beli

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai T Value sebesar $0,191 < 1.96$, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel brand image berpengaruh secara tidak signifikan terhadap minat beli, semakin tinggi nilai brand image maka secara tidak signifikan semakin tinggi pula minat pembelian konsumen. Hal ini menjelaskan bahwa brand image yang memiliki pengaruh pada timbulnya minat beli pada konsumen Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut Nagoya et al. (2021); Nuraida et al. (2022); Purwanto et al. (2021); Rahayu (2021); Rayhaan et al. (2022) menyatakan bahwa citra merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli

Pengaruh Celebrity Endorser terhadap Purchase Decision

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai T Value sebesar $8.241 > 1.96$, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel celebrity endorser berpengaruh terhadap purchase decision, hal ini menjelaskan bahwa Semakin maraknya penggunaan celebrity untuk endorse dapat membuat kredibilitas selebriti meningkat di pandangan konsumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut Dona et al. (2022); Haudi

et al. (2022); Kausuhe et al. (2021); Li et al. (2021); Fatchiyah et al. (2021) menyatakan bahwa celebrity endorser berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian

Pengaruh EWOM terhadap Purchase Decision

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai T Value sebesar $1.939 < 1.960$, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel EWOM tidak berpengaruh terhadap purchase decision, hal ini menjelaskan bahwa responden menyatakan tidak berniat membeli walaupun mereka telah mendapat informasi produk melalui akun resmi instagram. Hal ini membuktikan bahwa EWOM yang dilakukan melalui media sosial tidak dapat menarik perhatian sebagian besar konsumen untuk membeli produk tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut Saraswati et al. (2022); Siswanto (2021); Syahril et al. (2022); Wangsa et al. (2022); Tecolu (2021) menyatakan bahwa EWOM tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh Brand Image terhadap Purchase Decision

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai T Value sebesar $2.106 > 1.96$, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel brand image berpengaruh secara signifikan terhadap purchase decision, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai brand image maka semakin tinggi pula keputusan pembelian konsumen. Brand image yang kuat diiringi dengan kualitas yang baik nantinya dapat menguasai pasar dan persepsi yang baik dari Produk dapat memberikan tingkat keputusan pembelian yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut Kausuhe et al. (2021); Li et al. (2021); Fatchiyah et al. (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa brand image variables significantly influence the purchase decision.

Pengaruh Minat Beli terhadap Purchase Decision

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai T Value sebesar $0.347 < 1.96$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel minat beli berpengaruh secara tidak signifikan terhadap purchase decision, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai minat beli maka secara tidak signifikan semakin tinggi pula keputusan pembelian konsumen. Ketika keyakinan konsumen akan suatu produk menguat, maka akan menimbulkan keputusan untuk melakukan pembelian. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dona et al. (2022); Haudi et al. (2022); Kausuhe et al. (2021); Li et al. (2021); Fatchiyah et al. (2021) menyatakan bahwa minat beli berpengaruh signifikan secara langsung terhadap keputusan pembelian.

Celebrity endorser berpengaruh terhadap minat beli tetapi tidak berpengaruh terhadap purchase decision. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai celebrity endorser akan meningkatkan minat beli konsumen, tetapi tidak akan memberikan efek pada purchase decision konsumen pada produk. Oleh karena itu, UKM diharapkan untuk lebih memperhatikan celebrity endorser yang digunakan. Penggunaan celebrity endorser yang tepat dalam sebuah iklan atau promosi disertai dengan hal-hal yang menarik dan unik nantinya akan menimbulkan minat konsumen terhadap produk serta memutuskan untuk membeli produk tersebut. Menurut Dona et al. (2022); Haudi et al. (2022); Kausuhe et al. (2021); Li et al. (2021); Fatchiyah et al. (2021) EWOM berpengaruh terhadap minat beli tetapi tidak berpengaruh terhadap purchase decision. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai EWOM akan meningkatkan minat beli konsumen, tetapi tidak akan memberikan efek pada purchase decision konsumen pada produk. Oleh karena itu, UKM diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dengan konsumen melalui media sosial seperti memberikan informasi dan pesan yang relevan serta selalu mengupdate kegiatan atau hal-hal positif tentang produk untuk membuat konsumen semakin minat dengan produk dan

kemudian memutuskan untuk membeli produk tersebut. Menurut Nagoya et al. (2021);Nuraida et al. (2022);Purwanto et al. (2021); Rahayu (2021); Rayhaan et al. (2022) Brand image berpengaruh terhadap minat beli dan purchase decision. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya brand image akan memberikan efek terhadap minat beli dan purchase decision. Oleh karena itu, UKM diharapkan dapat membangun brand, seperti melalui promosi atau iklan salah satunya dengan penggunaan celebrity endorser dalam iklan, membuat dan mengunggah video yang menarik dan unik, kemudian melalui media sosial dapat memberikan informasi dan pesan yang relevan untuk membuat konsumen semakin minat terhadap brand. Selain itu, UKM perlu mempertahankan image yang baik agar konsumen lebih berminat pada produk serta memutuskan untuk tetap membeli dan mengkonsumsi produk tersebut.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel celebrity endorser berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat beli Produk, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai celebrity endorser maka semakin tinggi pula minat pembelian konsumen. celebrity endorser mampu meningkatkan minat beli konsumen. Variabel EWOM berpengaruh secara tidak signifikan terhadap minat beli, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai EWOM maka semakin tinggi tidak signifikan minat pembelian konsumen . Sebagian responden menyatakan berminat membeli setelah mendapat informasi melalui akun resmi instagram.

Hal ini membuktikan bahwa EWOM yang dilakukan melalui media sosial menarik perhatian sebagian besar konsumen. Variabel brand image berpengaruh secara tidak signifikan terhadap minat beli, semakin tinggi nilai brand image maka secara tidak signifikan semakin tinggi pula minat pembelian konsumen. Hal ini menjelaskan bahwa brand image yang memiliki pengaruh pada timbulnya minat beli pada konsumen. Variabel celebrity endorser berpengaruh terhadap purchase decision, hal ini menjelaskan bahwa Semakin maraknya penggunaan celebrity untuk endorse dapat membuat kredibilitas selebriti meningkat di pandangan konsumen. Variabel EWOM tidak berpengaruh terhadap purchase decision, hal ini menjelaskan bahwa responden menyatakan tidak berniat membeli walaupun mereka telah mendapat informasi produk melalui akun resmi instagram. Hal ini membuktikan bahwa EWOM yang dilakukan melalui media sosial tidak dapat menarik perhatian sebagian besar konsumen untuk membeli produk tersebut.

Variabel brand image berpengaruh secara signifikan terhadap purchase decision, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai brand image maka semakin tinggi pula keputusan pembelian konsumen. Brand image yang kuat diiringi dengan kualitas yang baik nantinya dapat menguasai pasar dan persepsi yang baik dari Produk dapat memberikan tingkat keputusan pembelian yang lebih tinggi. Variabel minat beli berpengaruh secara tidak signifikan terhadap purchase decision, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai minat beli maka secara tidak signifikan semakin tinggi pula keputusan pembelian konsumen.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., & Siregar, I. K. (2021). Purchase Decision Affects, Price, Product Quality And Word Of Mouth. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 260-273.
- Bernarto, I., & Purwanto, A. (2022). The Effect of Perceived Risk, Brand Image and Perceived Price Fairness on Customer Satisfaction. *Brand Image and Perceived Price Fairness on Customer Satisfaction (March 1, 2022)*.
- Fatchiyah, A., & Sukmono, R. A. (2021). The Effect of Experiential Marketing and Brand

- Image on Purchase Decisions Through Word of Mouth as Intervening Variables. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 16, 10-21070.
- Finthariasari, M. F., Ratnawili, R., & Halim, N. (2022). Purchasing Decisions: The Analysis Effect Of The Variables Life Style, Celebrity Endorser, And Brand Image. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 661-672.
- Frimayasa, A., & Nasution, I. H. (2022). The Influence Of Social Media, Celebrity Endoser, And Brand Image On Consumer Purchase Decisions At Tokopedia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 541-550.
- Gultom, M. D., Adlina, H., & Siregar, O. M. (2022). The Influence Of Electronic Word Of Mouth And Brand Image On The Purchase Decision Of Video On Demand Netflix Subscription:(Study on Netflix Users in Medan City). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(1), 122-127.
- Haudi, H., Rahadjeng, E., Santamoko, R., Putra, R., Purwoko, D., Nurjannah, D., ... & Purwanto, A. (2022). The role of e-marketing and e-CRM on e-loyalty of Indonesian companies during Covid pandemic and digital era. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(1), 217-224.
- Li, S., & Jaharuddin, N. S. (2021). Influences of background factors on consumers' purchaseintention in China's organic food market: Assessing moderating role of word-of-mouth(WOM). *Cogent Business & Management*, 8(1), 1876296
- Purwanto, A. (2022). How The Role of Digital Marketing and Brand Image on Food Product Purchase Decisions? An Empirical Study on Indonesian SMEs in the Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 34-41. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i6.323>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Education Management Research Data Analysis: Comparison of Results between Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS For Small Samples. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Sunarsi, D., & Ilham, D. (2021). Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2).
- Purwanto, A., Haque, M. G., Sunarsi, D., & Asbari, M. (2021). The Role of Brand Image, Food Safety, Awareness, Certification on Halal Food Purchase Intention: An Empirical Study on Indonesian Consumers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3), 42 - 52. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i3.144>
- Rahayu, C. T. (2021). Analysis of the Effect of Word Of Mouth, Religiosity and Purchase Decisions of Alcoholic Beverages with Interest as a Mediation Variable. *Journal of Islamic Economic Laws*, 4(2), 67-87.
- Rayhaan, M. F., & Pasaribu, L. H. (2022). The Effects Of Viral Marketing, Celebrity Endorser And Brand Association Toward Purchase Decision Of Ms Glow Skincare Products. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2392-2398.
- Saraswati, A. R., & Giantari, I. G. A. K. (2022). Brand image mediation of product quality and electronic word of mouth on purchase decision. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(1), 97-109.
- Wangsa, I. N. W., Rahanatha, G. B., Yasa, N. N. K., & Dana, I. M. (2022). The Effect of ales Promotion on Electronic Word of Mouth and Purchase Decision (Study on ukalapak Users in Denpasar City). *European Journal of Business and Management esearch*, 7(2), 176-182.

**FAKTOR PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG
PRIBADI YANG MELAKUKAN PEKERJAAN BEBAS
DI KABUPATEN BEKASI**

Jamian Purba^{1*}, Benny Oktaviano²
Universitas Pelita Bangsa, Indonesia
[jimpurba26@pelitabangsa.ac.id^{1*}](mailto:jimpurba26@pelitabangsa.ac.id)

Manuskrip: November-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Kesadaran Wajib Pajak dan Sosialisasi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Metode pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penyebaran Kuesioner melalui Google Form, dan didapatkan 68 responden yang telah mengisi kuesioner dengan lengkap dan telah memenuhi syarat-syarat dalam pengambilan sampel. Penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi 0.744 atau lebih besar dari taraf signifikansi 0.05, sehingga menyatakan Kesadaran Wajib Pajak tidak berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak, sedangkan Sosialisasi Perpajakan berpengaruh positif terhadap Kepatuhan Wajib Pajak, dilihat nilai signifikansi yang dihasilkannya sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 sehingga Sosialisasi Perpajakan berpengaruh positif terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Hasil koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 41.7%. Hasil tersebut menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 41.7%, sementara 58.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepatuhan Wajib Pajak, Kesadaran Wajib Pajak, Sosialisasi Perpajakan

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze Taxpayer Awareness and Tax Dissemination of Taxpayer Compliance. The sample collection method used in this study was distributing questionnaires via Google Form, and 68 respondents were found to have filled out the questionnaire completely and met the requirements for sampling. This study shows a significance value of 0.744 or greater than the 0.05 significance level, thus stating that taxpayer awareness has no effect on taxpayer compliance, while tax socialization has a positive effect on taxpayer compliance. Tax Socialization has a positive effect on Taxpayer Compliance. The results of the coefficient of determination show a result of 41.7%. These results indicate that the ability of the independent variable to explain the dependent variable in this study is 41.7%, while 58.3% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Taxpayer Compliance, Taxpayer Awareness, Tax Socialization

I. PENDAHULUAN

Salah satu sumber pendapatan negara untuk mendanai keuangan pemerintah dan pembangunan nasional adalah pajak. Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat (UU KUP No 28 Tahun 2007). Pajak merupakan salah satu penerimaan negara dari sektor internal yang menjadi sumber penerimaan internal yang terbesar dalam APBN. Perpajakan berfungsi sebagai sumber penerimaan pajak nasional dan juga memainkan peran utama dalam keuangan nasional dan pembangunan nasional, berupa jalan raya, jembatan, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan, dan berbagi kepentingan umum lainnya guna memberikan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Dengan penerimaan pajak yang semakin meningkat dari tahun ketahun diharapkan pembangunan negara dapat semakin berjalan dengan lancar.

Direktorat Jendral Pajak merupakan lembaga pemerintah Kementerian Keuangan karena peran perpajakan sangat berpengaruh bagi pemerintah. Reformasi tersebut bertujuan untuk menyederhanakan sistem perpajakan seperti tarif pajak, PTKP dan sistem pemungutan pajak. Peran perpajakan terhadap penerimaan negara secara keseluruhan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, di tahun 2020 total pemasukan pendapatan pajak sebesar Rp 1 285,3 triliun. Pada tahun 2021 total penerimaan pendapatan pajak negara mengalami kenaikan yang tidak cukup besar yaitu Rp 1 375,7 triliun. Dan pada tahun 2022 total penerimaan pendapatan pajak Rp 1 510,2 triliun (www.bps.go.id). Keuntungan pajak sebagai sumber pendapatan tidak mengherankan, apalagi jika sumber daya alam, terutama minyak, tidak lagi dapat diandalkan.

Pemerintah Indonesia dalam hal ini Direktorat Jenderal Pajak sesuai dengan fungsinya berkewajiban melaksanakan pembinaan, pelayanan, pengawasan, dan penerapan sanksi perpajakan telah memperkenalkan sistem penilaian sendiri yaitu Self Assessment System untuk pemungutan pajak, di mana wajib pajak dipercayakan untuk dapat sepenuhnya bertanggung jawab menghitung, mengajukan, dan melaporkan pajaknya. Selain sistem pemungutan dan pengelolaan pajak yang berbasis self assessment, wajib pajak orang pribadi yang cenderung tidak membayar pajak memiliki beberapa alasan lain yang tentunya mempengaruhi kerja dan disiplin wajib pajak mandiri. Sistem self assessment merupakan sistem pemungutan pajak yang melimpahkan kewenangan wajib pajak untuk menentukan besarnya pajak secara mandiri setiap tahun berdasarkan undang-undang perpajakan (Ulfiyah Aryani Sarmanto and Khoirina Farina 2021).

sistem pemungutan dan pengelolaan pajak yang berbasis self assessment, wajib pajak orang pribadi yang cenderung tidak melunasi pajak memiliki beberapa alasan lain tentu berpengaruh untuk disiplin wajib pajak yang mandiri bekerja serta melunasi pajak. Kesadaran adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepatuhan wajib pajak dalam membayarkan pajak penghasilannya. Oleh karena itu, kesadaran wajib pajak mengenai perpajakan amatlah diperlukan guna untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak (Anggraeni and Farina 2022).

Kepatuhan wajib pajak merupakan salah satu kunci untuk menjamin keberhasilan pemerintah dalam menghimpun penerimaan pajak negara agar dapat digunakan untuk menopang anggaran pembiayaan pembangunan. Sayangnya tingkat kepatuhan masyarakat dalam membayar pajak masih rendah, hal itu dibuktikan dari realisasi Surat Pemberitahuan Tahunan yang diserahkan wajib pajak di KPP seluruh Indonesia. Penyampaian surat pemberitahuan tahunan (SPT) tahunan pajak penghasilan (PPH) tahun pajak 2021 masih berada dibawah target, baik untuk wajib pajak orang pribadi, maupun wajib pajak badan. Kementerian Keuangan melalui Direktorat Jendral Pajak mencatat pada tahun 2021 per tanggal 31 Maret 2021 bahwa SPT yang masuk adalah sebanyak 11,87 juta SPT, sedangkan

jumlah wajib pajak orang pribadi yang wajib SPT mencapai 17.25 juta, sehingga dapat dikatakan bahwa rasio kepatuhan wajib pajak pada tahun 2021 hanya mencapai 68,46%, masih jauh dari target yang ditetapkan DJP yaitu 80% (pajakku.com 2022)

Lebih lanjut dapat dilihat dari tabel dibawah ini terkait persentase pelaporan SPT Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi dan Rasio Kepatuhan.

Tabel 1. Persentase Pelaporan SPT Tahunan PPH Wajib Pajak Orang Pribadi dan Rasio Kepatuhan

Tahun	WP Terdaftar	WP Wajib SPT	SPT Tahunan PPH	Rasio Kepatuhan
2017	35.491.280	15.410.399	11.273.779	73,16%
2018	38.651.308	16.201.534	11.697.090	72,20%
2019	42.284.351	16.862.466	12.430.688	73,72%
2020	42.304.811	17.524.294	13.863.378	79,11%
2021	49.820.000	17.350.000	11.870.000	68,41%

Sumber : Laporan Tahunan DJP, 2022

Salah satu faktor yang menyebabkan terhambatnya pemungutan pajak adalah kepatuhan wajib pajak. Kepatuhan wajib pajak adalah sikap wajib pajak dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Kepatuhan menurut (Fitria 2017) merupakan suatu kerelaan melakukan segala suatu berdasarkan kesadaran sendiri maupun adanya paksaan sehingga perilaku seseorang sesuai dengan harapan. Kaitannya dengan pajak, kepatuhan perpajakan merupakan tindakan wajib pajak atas pelaksanaan kewajiban perpajakannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peningkatan kepatuhan pajak dapat dicapai apabila ada keinginan dan kesadaran yang timbul dari diri wajib pajak untuk memenuhi kewajiban perpajakannya. Untuk melaksanakan kesadaran wajib pajak dengan benar, semua wajib pajak harus memiliki pemahaman yang baik tentang konsep hukum dan perpajakan agar dapat memenuhi kewajiban perpajakannya dengan baik. Membayar pajak bagi wajib pajak merupakan hal yang harus di perhatikan yaitu diantaranya faktor yang dapat menentukan seseorang membayar pajak. Pengetahuan tentang kesadaran wajib pajak serta sosialisasi perpajakan dapat memudahkan wajib pajak dalam pelaksanaan pembayaran pajak. Di negara maju yang memberlakukan wajib pajak, warga negaranya mendapatkan tunjangan dari negara, misalnya tunjangan untuk yang pengangguran, tunjangan kesehatan gratis, pendidikan dasar gratis, transportasi yang nyaman, dan lain-lain.

Memahami dan mengetahui hukum perpajakan akan meningkatkan kemauan wajib pajak untuk membayar pajak. Wajib pajak yang sudah memahami undang-undang perpajakan cenderung berpikir bahwa membayar lebih baik dari pada didenda (Primasari 2016).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak adalah Kesadaran Wajib Pajak. Kesadaran menurut (Mory 2016) merupakan unsur dalam manusia dalam memahami realitas dan bagaimana cara bertindak atau menyikapi terhadap realitas. Kesadaran yang dimiliki oleh manusia kesadaran dalam diri, akan diri sesama, masa silam, dan kemungkinan masa depannya. Kesadaran yang tinggi itu sendiri muncul tidak lain berasal dari adanya motivasi wajib pajak. Apabila kesadaran wajib pajak tinggi yang datang dari motivasi untuk membayar pajak, maka kepatuhan untuk membayar pajak pun akan tinggi dan pendapatan negara dari pajak akan meningkat.

Kesadaran wajib pajak diwujudkan dalam keseriusan dan kemauan untuk memenuhi kewajiban perpajakan wajib pajak, tercermin dari pemahaman wajib pajak terhadap fungsi perpajakan dan keseriusan wajib pajak dalam kepatuhan wajib pajak. Kesadaran merupakan unsur dalam manusia dalam memahami keadaan yang sebenarnya dan bagaimana cara melakukan tindakan serta menyikapi terhadap keadaan yang sebenarnya terjadi. Kesadaran

itu sendiri muncul tidak lain yang berasal dari adanya motivasi dari wajib pajak itu sendiri. Sangat bagus jika menempatkan kesadaran dalam membayar pajak dari para wajib pajak bukan hanya sekedar sebagai wacana, tetapi kita seharusnya juga memandang kesadaran dalam membayar pajak sebagai objek sorotan secara objektif. Perilaku ini sama sekali bukan untuk kepentingan wajib pajak, tetapi harus diakui secara jujur bahwa masih kurangnya kesadaran pajak karena kurangnya pemahaman dan pemahaman masyarakat tentang pajak. Hal lain yang dapat menyebabkan seseorang membayar pajak adalah orang yang sadar, mengetahui dan memahami aturan penerapan pajak, efisiensi, sistem perpajakan yang dipahami oleh pikiran atau persepsi (Ilkham 2017).

Aspek lainnya, yang berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak adalah Sosialisasi Perpajakan. Sosialisasi perpajakan merupakan salah satu aspek terpenting dalam upaya untuk meningkatkan kepatuhan terhadap wajib pajak. Sosialisasi perpajakan merupakan upaya DJP untuk memahami, menginformasikan dan memberikan arahan kepada masyarakat umum dan wajib pajak pada khususnya tentang segala hal yang berkaitan dengan perpajakan dan hukum (Watun et al., 2021).

Sosialisasi perpajakan yang mendalam dapat meningkatkan pemahaman wajib pajak tentang kewajiban perpajakan sebagai praktik dan bentuk kerjasama nasional dalam penggalangan dana untuk kepentingan keuangan publik dan pembangunan nasional keluarga. Adanya sosialisasi perpajakan akan membuat wajib pajak lebih sadar dalam membayar pajak dan mematuhi peraturan perpajakan. Sosialisasi ini memungkinkan masyarakat untuk memahami dan memahami manfaat dari membayar pajak. Dengan adanya sosialisasi kerja perpajakan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan jumlah wajib pajak, sehingga secara langsung meningkatkan tingkat kepatuhan wajib pajak, dan juga berdampak baik terhadap peningkatan penerimaan pajak negara.

Penelitian yang berkaitan dengan kepatuhan wajib pajak orang pribadi yang melakukan pekerjaan bebas telah banyak dilakukan sebelumnya oleh para peneliti diantaranya oleh (Primasari 2016), (Ilkham 2017), (Watun et al., 2021) Hasil penelitian (Primasari 2016) mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan wajib Pajak Yang Melakukan Pekerjaan Bebas menyimpulkan bahwa kesadaran wajib pajak, sosialisasi perpajakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak.

Penelitian (Ilkham 2017) mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemauan Membayar Pajak Orang Pribadi Yang melakukan Pekerjaan Bebas menyimpulkan bahwa Kesadaran Wajib Pajak, dan Sosialisasi Perpajakan memiliki pengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kemauan membayar pajak, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mory 2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara Kepatuhan Wajib Pajak, dan Sosialisasi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi yang melakukan Pekerjaan Bebas di KPP Pratama Tanjung Balai Karimun.

Sedangkan penelitian (Watun et al., 2021) mengenai Pengaruh Sanksi Pajak, Sosialisasi, Sistem Pajak, Tax Avoidance Terhadap Hambatan Pemungutan Pajak Pada Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Melakukan Pekerjaan Bebas Di Kabupaten Jember menyimpulkan bahwa sosialisasi perpajakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak.

II. METODE PENELITIAN

a. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk penelitian survei. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu data yang langsung diperoleh dari responden yang terkait dengan penelitian ini. Data hasil kuesioner tersebut direkapitulasi oleh peneliti untuk dianalisis sehingga didapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Pendekatan penelitian menggunakan

jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan analisis dengan menggunakan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan data analisis berdasarkan hasil kuesioner yang kemudian akan diolah menggunakan bantuan software Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25. Sumber data yang akan digunakan diperoleh dari data kuesioner yang telah dijawab oleh Wajib Pajak Pribadi yang melakukan Pekerjaan Bebas di Kabupaten Bekasi.

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Wajib Pajak orang pribadi. Peneliti ingin mengetahui tingkat kepatuhan pelaporan pajak atas wajib pajak orang pribadi. Sampel dalam penelitian ini adalah Wajib Pajak orang pribadi yang melakukan Pekerjaan Bebas di Kabupaten Bekasi.

c. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercayai dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Menurut (Siamena et al., 2017) “sampel adalah sebagian dari populasi itu”. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian inidilakukan dengan cara non probability sampling, yaitu dengan incidental sampling. Teknik incidental sampling adalah teknik pemilihan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, apabila orang yang kebetulan ditemui sesuai sebagai sumber data (Suyono 2016).

d. Teknik Analisa Data

Menurut Ghozali (2011) dalam jurnal (Anam, Andini, and Hartono 2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen diasumsikan memiliki tetap. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji pengaruh Kesadaran Wajib Pajak dan Sosialisasi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Adapun model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepatuhan Wajib Pajak
- α = Nilai intersep konstanta
- β_1 - β_2 = Koefisien regresi variabel independen
- X1 = Kesadaran Wajib Pajak
- X2 = Sosialisasi Perpajakan
- e = Standard error (error)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menganalisis pengaruh Kesadaran Wajib Pajak (X1), dan Sosialisasi Perpajakan (X2), terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Y) pada Wajib Pajak yang melakukan Pekerjaan Bebas. Hasil persamaan regresi dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,924	4,163		3,345	,001
	Kesadaran	,050	,153	,033	,328	,744
	Sosialisasi	1,101	,173	,645	6,352	,000
a. Dependent Variable: Kepatuhan						

Dari tabel diatas diperoleh hasil regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 13.924 X_0 + 0.050 X_1 + 1.101 X_2$$

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan :

1. Nilai konstanta 13,924 menunjukkan bahwa jika tidak ada variable-variabel independen (kesadaran wajib pajak dan sosialisasi perpajakan) dengan kata lain variable independen 0. Maka nilai kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas 13,924. Nilai konstanta positif memiliki arti jika di asumsikan yaitu variabel kesadaran wajib pajak dan sosialisasi perpajakan meningkatkan kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas sebesar 13,924.
2. Koefisien regresi kesadaran wajib pajak sebesar 0,050. Koefisien ini bernilai positif (hubungan searah) dan menyatakan bahwa setiap kenaikan kesadaran wajib pajak sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas sebesar 0,050.
3. Koefisien regresi sosialisasi perpajakan sebesar 1,101 Koefisien ini bernilai positif (hubungan searah) dan menyatakan bahwa setiap kenaikan kesadaran wajib pajak sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas sebesar 1,101.

a. Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti adalah variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen. Hasil Uji R2 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,435	,417	3,875
a. Predictors: (Constant), Sosialisasi, Kesadaran				
b. Dependent Variable: Kepatuhan				

Sumber : Output Data Sekunder yang diolah SPSS Versi (25), 2022

Dari tabel diatas, hasil adjusted R Square menunjukkan angka 0,417 atau setara dengan 41,7% variasi pada Variabel Kepatuhan Wajib Pajak mampu diterangkan oleh Variabel Kesadaran Wajib Pajak dan Sosialisasi Perpajakan. Sedangkan sisanya sebesar 58,3% ($100\% - 41,7\% = 58,3\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel lainnya selain yang dilakukan dalam penelitian ini, seperti Pengetahuan Perpajakan, Sanksi Perpajakan, Sistem Digitalisasi Perpajakan, dan lainnya.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,924	4,163		3,345 ,001
	Kesadaran	,050	,153	,033	,328 ,744
	Sosialisasi	1,101	,173	,645	6,352 ,000

a. Dependent Variable: Kepatuhan

Sumber : Output Data Sekunder yang diolah SPSS Versi (25), 2022

H1 : Kesadaran Wajib Pajak berpengaruh Positif terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

a. Pengujian dengan tingkat signifikansi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kesadaran wajib pajak mempunyai tingkat signifikan sebesar $0,744 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima H_{a1} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Artinya variable kesadaran wajib pajak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas.

b. Pengujian dengan perbandingan t hitung dengan t tabel

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kesadaran wajib pajak mempunyai nilai t hitung sebesar $0,328 < t$ tabel $1,66757$ yang berarti H_0 diterima H_{a1} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak, artinya variabel kesadaran wajib pajak tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa kesadaran wajib pajak tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Aditya Nugroho, Andini, and Raharjo 2016) yang menyatakan bahwa Kesadaran Wajib Pajak tidak berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

H2 : Sosialisasi Perpajakan berpengaruh Positif terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

a. Pengujian dengan tingkat signifikansi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel Sosialisasi perpajakan mempunyai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya variable sosialisasi perpajakan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas.

b. Pengujian dengan perbandingan t hitung dengan t tabel

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kesadaran wajib pajak mempunyai nilai t hitung sebesar $6,352 > t$ tabel $1,66757$ yang berarti H_0 ditolak H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya variabel sosialisasi perpajakan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa sosialisasi perpajakan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Nabila & Rahmawati, 2021) dan (Wardani and Wati 2018) yang menyatakan bahwa Sosialisasi Perpajakan berpengaruh positif terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

c. Uji Pengaruh Simultan (Uji f)

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750,985	2	375,492	25,004	,000 ^b
	Residual	976,133	65	15,017		
	Total	1727,118	67			
a. Dependent Variable: Kepatuhan						
b. Predictors: (Constant), Sosialisasi, Kesadaran						

Sumber : Output Data Sekunder yang diolah SPSS Versi (25), 2022

H3 : Kesadaran Wajib Pajak dan Sosialisasi Perpajakan berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

a. Pengujian dengan tingkat signifikansi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kesadaran wajib pajak dan sosialisasi perpajakan mempunyai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya variabel kesadaran wajib pajak dan sosialisasi perpajakan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas.

b. Pengujian dengan perbandingan f hitung dengan f tabel

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kesadaran wajib pajak dan sosialisasi perpajakan mempunyai nilai f hitung sebesar $25,004 > f$ tabel 3,13 yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya variabel kesadaran wajib pajak dan sosialisasi perpajakan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan perbandingan nilai f hitung dan f tabel dapat disimpulkan bahwa kesadaran wajib pajak dan sosialisasi perpajakan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak yang melakukan pekerjaan bebas.

Hasil penelitian (Nabila & Rahmawati, 2021) menunjukkan bahwa Kesadaran Wajib Pajak dan Sosialisasi perpajakan secara simultan berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

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

Tabel 6. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DAR	10	62.31	76.71	67.6890	3.96214
ROA	10	2.55	6.34	5.0480	1.07581
Valid N (listwise)	10				

Debt to Asset Ratio diperoleh nilai *minimum* sebesar 62,31% dan nilai *maximum* 76,71% dengan rata-rata sebesar 67,68% dengan standar deviasi 3,962%. Sedangkan nilai *Return On Asset* diperoleh nilai *minimum* sebesar 2,55% dan nilai *maximum* 6,34% dengan rata-rata sebesar 1,075% dengan standar deviasi 1,129%.

2. Analisis Kuantitatif

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

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.889	4.656		3.842	.005
	DAR	-.190	.069	-.699	-2.762	.025

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 17,889 - 0,190X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 17,889 diartikan jika *Debt to Asset Ratio* tidak ada, maka telah terdapat nilai *Return On Asset* sebesar 17,889 point.
- 2) Koefisien regresi *Debt to Asset Ratio* sebesar --0,190, angka ini negatif artinya setiap ada peningkatan *Debt to Asset Ratio* sebesar --0,190 point maka *Return On Asset* juga akan mengalami perubahan sebesar --0,190 point.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan telah dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil :

1. Variabel Kesadaran Wajib Pajak (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,744 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kesadaran Wajib Pajak tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya Kesadaran Wajib Pajak tidak berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Kesadaran Wajib Pajak yang tidak diimbangi dengan Pemahaman wajib pajak tentang tata cara pelaporan dan undang-undang perpajakan justru akan menghambat proses pelaksanaan pelaporan.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa Kesadaran Wajib Pajak (X1) berpengaruh positif terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Y) ditolak.

2. Variabel Sosialisasi Perpajakan (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sosialisasi Perpajakan berpengaruh secara parsial terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Nilai koefisien yang dimiliki sebesar 1,101 menunjukkan Sosialisasi Perpajakan berhubungan positif terhadap Kepatuhan Wajib Pajak, apabila Sosialisasi Perpajakan meningkat maka Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak akan semakin meningkat. Sosialisasi Perpajakan yang dilakukan dengan baik dan efisien akan menambah pengetahuan dan pemahaman wajib pajak terhadap tata cara dan undang-undang, secara tidak langsung keinginan wajib pajak akan pemenuhan kewajiban perpajakannya akan semakin meningkat.

Hal ini juga menggambarkan bahwa H2 yang menyatakan Sosialisasi Perpajakan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak diterima.

3. Kesadaran Wajib Pajak (X1) dan Sosialisasi Perpajakan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F sebesar 25,004 dengan nilai signifikan 0.000.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka pernyataan atas H3 yang menyebutkan bahwa “Kesadaran Wajib Pajak (X1) dan Sosialisasi Perpajakan (X2) berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Y) diterima.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Harjito & Martono, (2015) “Manajemen Keuangan” Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Anam, Muhammad Choirul, Rita Andini, and Hartono. 2018. “Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Pelayanan Fiskus Dan Sanksi Pajak Terhadap
- Anggraeni, Evi, and Khoirina Farina. 2022. “JRAK JURNAL RISET AKUNTANSI DAN BISNIS.” 11.
- Astana, I. Wayan Sugi, and Ni Ketut Lely Aryani Merkusiwati. 2017. “Pengaruh Penerapan Sistem Administrasi Perpajakan Modern Dan Kesadaran
- Brata, Januar Dio, Isna Yuningsih, and Agus Iwan Kesuma. 2017. “Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Pelayanan Fiskus, Dan Sanksi Pajak Terhadap
- Dharma, Gede Pani Esa, and Ketut Alit Suardana. 2014. “Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Sosialisai Perpajakan, Kualitas Pelayanan Pada Kepatuhan Wajib Pajak.” E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Volume 6(No 1):340–53.
- Fitria, Dona. 2017. “PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK, PENGETAHUAN DAN PEMAHAMAN PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK.” Journal of Applied Business and Economics Vol 4(No. 1):30–44.
- Gayatri, and Komang Putra Suardana. 2020. “Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan Dan Perhitungan Tarif Pajak Pada Kepatuhan Pajak Mahasiswa Pelaku UMKM.” E-Jurnal Akuntansi Vol. 30(No 9):2311–2122.
- Ilkham, Muhamad. 2017. “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEMAUAN MEMBAYAR PAJAK WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI YANG MELAKUKAN PEKERJAAN BEBAS.” 9. indopajak.id. 2022. Retrieved (<https://indopajak.id/kepatuhan-pajak-di-indonesia/>).
- Mory, Septia. 2016. “PENGARUH PELAYANAN FISKUS, SANKSI PERPAJAKAN, SOSIALISASI PERPAJAKAN, KESADARAN WAJIB PAJAK DAN KONDISI KEUANGAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK (Studi pada Wajib Pajak Orang Pribadi yang Melakukan Kegiatan Usaha dan Pekerjaan Bebas di KPP Pratama Tanjung Balai Karimun).” 20.
- Nabila, Savira Isnaini, and Mia Ika Rahmawati. 2021a. “PENGARUH SOSIALISASI PERPAJAKAN, KESADARAN WAJIB PAJAK DAN SANKSI PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK.” Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi Volume 10(No 7).
- Nabila, Savira Isnaini, and Mia Ika Rahmawati. 2021b. “PENGARUH SOSIALISASI PERPAJAKAN, KESADARAN WAJIB PAJAK DAN SANKSI PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK.” 10:17.
- Nugroho, Aditya, Rita Andini, and Kharis Raharjo. 2016. “Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Dan Pengetahuan Perpajakan Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Penghasilan (Studi Kasus Pada KPP Semarang Candi).” Journal Of Accounting 2(2).
- pajakku.com. 2022. “Realisasi Pelaporan SPT Tahunan OP Sudah 10,7 Juta.” Realisasi Pelaporan SPT Tahunan OP Sudah 10,7 Juta. Retrieved

- (<https://www.pajakku.com/read/6245621aa9ea8709cb189a22/Update:-Realisasi-Pelaporan-SPT-Tahunan-OP-Sudah-107-Juta>).
- Primasari. 2016. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI YANG MELAKUKAN PEKERJAAN BEBAS." 5:20.
- Siahaan, Stefani, and Halimatusyadiah Halimatusyadiah. 2019. "PENGARUH KESADARAN PERPAJAKAN, SOSIALISASI PERPAJAKAN, PELAYANAN FISKUS, DAN SANKSI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI." *Jurnal Akuntansi* 8(1):1–14. doi: 10.33369/j.akuntansi.8.1.1-14.
- Siamena, Elfin, Harijanto Sabijono, and Jessy D. L. Warongan. 2017. "PENGARUH SANKSI PERPAJAKAN DAN KESADARAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI MANADO." *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern Volume 12*(No 2):917–27.
- Suyono, Nanang Agus. 2016. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPATUHAN MEMBAYAR PAJAK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK WONOSOBO." 10.
- Ulfiah Aryani Sarmanto and Khoirina Farina. 2021. "Pengaruh Penerapan Self Assessment System, Sanksi Pajak Dan Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Melakukan Pekerjaan Bebas." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 5(2):530–242. doi: 10.37339/e-bis.v5i2.514.
- Wardani, Dewi Kesuma, and Erma Wati. 2018. "Pengaruh Sosialisasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Pengetahuan Perpajakan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Wajib Pajak Orang Pribadi Di KPP Pratama Kebumen)." *Jurnal Nominal Volume VII*(Nomor 1).
- Watun, Salma, Suwignyo Widagdo, and Nanda Widaninggar. 2021. "Pengaruh Sanksi Pajak, Sosialisasi, Sistem Pajak, Tax Avoidance Terhadap Hambatan Pemungutan Pajak Pada Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Melakukan Pekerjaan Bebas Di Kabupaten Jember." *JAKUMA : JURNAL AKUNTANSI DAN MANAJEMEN KEUANGAN* 1(2):80–99. doi: 10.31967/jakuma.v1i2.407.

**UPAYA PENINGKATAN LAYANAN DIKLAT PEMBENTUKAN DI POLITEKNIK
TRANSPORTASI SUNGAI DANAU DAN PENYEBERANGAN**

Muhammad Taufiqurrahman^{1*}, Hasmawaty²
Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia
[taufik12311@gmail.com^{1*}](mailto:taufik12311@gmail.com)

Manuskrip: November-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk melihat kinerja pelayanan diklat pembentukan sesuai dengan 4 perspektif balanced scorecard dan menganalisis upaya peningkatan pelayanan diklat pembentukan di Poltektrans SDP Palembang. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel penelitian sebanyak 201 taruna. Teknik analisis menggunakan 4 (empat) perspektif yang diukur sesuai dengan indikator pada tiap – tiap perspektif. Hasil penelitian kinerja perspektif keuangan rasio ekonomis dikategorikan ekonomis, nilai rasio efisiensi dikategorikan cukup efisiensi, nilai rasio efektifitas dikategorikan cukup efektif. Kinerja perspektif pelanggan memperoleh nilai sebesar 3,26 dikategorikan baik. Kinerja perspektif proses internal bisnis dinilai pada proses inovasi dan proses operasi, pada proses inovasi dikriteriakan baik, dan pada proses operasi dikriteriakan baik. Kinerja Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan pada retensi pegawai di kriteriakan kurang baik, pelatihan pegawai dan produktivitas pegawai dikategorikan baik.

Kata Kunci: Balanced Scorecard, Pelayanan, dan Peningkatan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to look at the performance of education and training services in accordance with the 4 perspectives of the balanced scorecard and to analyze efforts to improve education and training services at Poltektrans SDP Palembang. This research is a quantitative research type with a population as well as a research sample of 201 cadets. The analysis technique uses 4 (four) perspectives which are measured according to the indicators in each perspective. The results of the research on the performance of the financial perspective of economic ratios are categorized as economical, the value of the efficiency ratio is categorized as quite efficient, the value of the effectiveness ratio is categorized as quite effective. Customer perspective performance gets a value of 3.26 which is categorized as good. The performance of the internal business process perspective is assessed on the innovation process and the operational process, the innovation process is considered good, and the operational process is considered good. Performance The learning and growth perspective on employee retention is categorized as poor, employee training and employee productivity are categorized as good.

Keywords: Balanced Scorecard, Service, And Performance Improvement

I. PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Pengukuran tersebut antara lain dapat digunakan sebagai dasar menyusun sistem imbalan atau sebagai dasar penyusunan strategi organisasi atau perusahaan. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja dibuat dengan menetapkan reward dan punishment system.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka diperlukan suatu sistem berbasis kinerja. Kinerja yang baik harus mempunyai sistem pengukuran kinerja yang andal dan berkualitas, sehingga diperlukan penggunaan ukuran kinerja yang tidak hanya mengandalkan aspek keuangan saja tetapi juga memperhatikan aspek-aspek non-keuangan. Hal ini mendorong Kaplan dan Norton (2000) untuk merancang suatu sistem pengukuran kinerja yang lebih komprehensif yang disebut dengan Balanced Scorecard.

Balanced Scorecard merupakan strategi bisnis yang diterapkan agar dapat dilaksanakan dan dapat mengukur keberhasilan organisasi. Dengan demikian Balanced Scorecard dapat digunakan sebagai alat untuk mengimplementasikan strategi. Lebih dari itu, Balanced Scorecard dapat menyelaraskan berbagai fungsi (divisi, departemen, seksi) agar segala keputusan dan kegiatannya di dalam masing-masing fungsi tersebut dapat dimobilisasikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Balanced Scorecard dinilai cocok untuk organisasi nirlaba karena Balanced Scorecard tidak hanya menekankan pada aspek kuantitatif-finansial, tetapi juga aspek kualitatif dan nonfinansial. Hal tersebut sesuai dengan jenis organisasi nirlaba yaitu menempatkan laba sebagai ukuran kinerja utama, namun pelayanan yang bersifat kualitatif dan non keuangan.

Berdasarkan Peraturan Kementerian Perhubungan Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pedoman Standar Pelayanan di Lingkungan Kementerian Perhubungan, diperlukan standar pelayanan minimal untuk menjamin mutu pelatihan, meliputi persyaratan pelayanan, mekanisme dan prosedur sistem dan waktu pelayanan, biaya/tarif, produk layanan, Pertimbangan pengaduan, saran dan kontribusi, dasar hukum, sarana, prasarana dan/atau fasilitas, kompetensi pelaksana, pengendalian intern, jumlah pelaksana, jaminan layanan, jaminan keamanan dan perlindungan terhadap pelayanan, dan evaluasi kinerja para pelaksana.

Pelayanan yang diberikan kepada taruna memiliki indikator kinerja yang meliputi kualitas lulusan, ketepatan waktu, pendanaan masyarakat yang terjangkau secara umum, ketersediaan dan kepuasan pelayanan, tanpa meninggalkan aspek legalitas pelaksanaannya dan mengutamakan pelayanan yang baik kepada taruna.

Berdasarkan rencana strategis (RENSTRA) Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan (SDP) Palembang Tahun 2020 – 2024, adanya kendala pada bidang pelayanan seperti belum optimalnya keleluasaan pengembangan layanan, biaya Pendidikan dan pelatihan yang relatif tinggi hal ini dibuktikan dengan masih adanya piutang pada akhir tahun anggaran 2021 sebesar Rp. 964.690.000 yang terdiri dari biaya penunjang sebesar Rp. 390.400.000, biaya semester sebesar Rp. 140.000.000, biaya uang makan sebesar Rp. 420.570.000 serta biaya pelaksanaan diklat keterampilan sebesar Rp. 13.720.000.

Selain itu juga terdapat kendala pada sarana dan prasarana yang ada di Poltektrans SDP Palembang pada saat ini pemeliharaan dan perawatan yang belum berkesinambungan, utilisasi Sebagian sarana dan prasarana belum optimal serta jenis, jumlah dan kualifikasi simulator dan laboratorium belum memenuhi standar internasional. Suatu kegiatan usaha dalam bisnis yang dijalankan oleh suatu perusahaan tentulah memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai. Pertama, perusahaan memiliki keuntungan yang optimal atas usaha yang dijalanannya. Mengapa? Karena setiap perusahaan menginginkan modal yang telah ditanamkan dalam usahanya segera cepat kembali. Disamping itu, perusahaan juga mengharapkan adanya hasil atas modal atau investasi baru.

Berdasarkan hal tersebut dilakukannya pengukuran kinerja layanan pada diklat pembentukan dan upaya yang diperlukan untuk peningkatan pelayanan diklat pembentukan berdasarkan empat perspektif balanced scorecard.

1. Rumusan Masalah
 - a. Bagaimana kinerja pelayanan diklat pembentukan di Poltektrans SDP Palembang sesuai dengan 4 perspektif balanced scorecard?
 - b. Bagaimana upaya peningkatan pelayanan dari pelayanan diklatpembentukan di Poltektrans SDP Palembang ?
2. Tujuan Penelitian
 - a. Menganalisis kinerja pelayanan diklat pembentukan di Poltektrans SDP Palembang sesuai dengan 4 perspektif balanced scorecard
 - b. Menganalisis upaya peningkatan pelayanan diklat pembentukan di Poltektrans SDP Palembang

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deksriptip, Secara umum, Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah taruna Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Peneliti dapat menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam populasi penelitian.

$$n = 404 / (1 + (404 \times 0,052))$$

$$n = 200,9 \sim 201 \text{ sampel}$$

1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut :

a. Kuesioner

Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada responden untuk dijawab.

b. Studi Kepustakaan .

Teori-teori tersebut berasal dari literatur, jurnal ilmiah, dan tulisan-tulisan lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Wawancara (Interview)

Wawancara dengan cara memberikan pertanyaan langsung kepada top manajemen di Politeknik Transportasi SDP Palembang.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Perhitungan korelasi menggunakan teknik pearson dengan taraf signifikan 0,05% dan uji reliabilitas menggunakan Alpha dengan Croanbach's Alpha > 60%

3. Teknik Analisa

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan mengukur kinerja dari 4 (empat) perspektif :

Kinerja Perspektif Keuangan

Analisa rasio keuangan terdiri dari rasio ekonomi, rasio efisiensi dan rasio efektivitas.

a. Rasio Ekonomi

$$\text{Rasio Ekonomi} = \frac{\text{Pengeluaran Belanja}}{\text{Anggaran Belanja}} \times 100\%$$

Tabel 1. Indikator Penilaian

Persentase Kinerja Keuangan	Kriteria
< 100%	Ekonomis
100%	Ekonomis Berimbang
> 100%	Tidak Ekonomis

b. Rasio Efisiensi

$$\text{Rasio Efisiensi} = \frac{\text{Realisasi Belanja}}{\text{Realisasi Pendapatan}} \times 100\%$$

Tabel 2. Indikator Penilaian

Kriteria Efisiensi	Keterangan
>100 %	Tidak Efisiensi
90,01% - 100%	Kurang Efisiensi
80,01% - 90%	Cukup Efisiensi
60,01% - 80%	Efisiensi
<60%	Sangat Efisiensi

Sumber : Mahsun, 200

c. Rasio Efektivitas

$$\text{Rasio Efektivitas} = \frac{\text{Realisasi Pendapatan}}{\text{Target Pendapatan}} \times 100\%$$

Tabel 3. Indikator Penilaian

Kriteria Efisiensi	Keterangan
>100 %	Sangat Efektif
90,01% - 100%	Efektif
80,01% - 90%	Cukup Efektif
60,01% - 80%	Kurang Efektif
<60%	Tidak Efektif

Kinerja Perspektif Pelanggan

Analisa perspektif pelanggan dengan cara membagikan kuisioner kepada responden. Tanggapan untuk setiap instrumen dinilai dalam bentuk kata-kata atau pertanyaan, dengan skor masing-masing responden dijumlahkan untuk memberikan skor keseluruhan dengan menggunakan Skala Likert

Tabel 4. Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Kurang Sesuai (KS)	2
Tidak Sesuai (TS)	1

Kinerja Perspektif Proses Bisnis Internal

a. Proses Inovasi

Pengukuran ini dilakukan dengan melihat data di Poltektrans SDP Palembang, inovasi apa yang dikembangkan pada tahun tersebut.

$$\text{Proses Inovasi} = \frac{\text{Pendapatan Jasa Baru}}{\text{Total Pendapatan}} \times 100\%$$

b. Proses Operasi

Pada tahapan ini dimana Poltektrans SDP Palembang memberikan layanan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang dilihat dari jumlah pendaftar pada saat seleksi masuk penerimaan taruna

Tabel 5. Indikator Penilaian

Ukuran	Nilai	Kriteria
Inovasi/ Proses Operasi	Menurun	Buruk
	Konstan	Sedang
	Meningkat	Baik

Kinerja Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

a. Retensi Pegawai

Retensi pegawai mengukur seberapa kemampuan Poltektrans SDP Palembang

dalam mempertahankan pegawai yang kompeten.

$$\text{Retensi Pegawai} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Yang Pindah}}{\text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$$

Tabel 6. Indikator Pengukuran

Ukuran	Nilai	Kriteria
Retensi Pegawai	Menurun	Baik
	Konstan	Sedang
	Meningkat	Buruk

Sumber: Kaplan dan Norton, 2001

b. Pelatihan Pegawai

Tingkat Pelatihan pegawai diukur dengan cara membandingkan jumlah pegawai yang dilatih dengan jumlah pegawai

$$\text{Pelatihan Pegawai} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Yang Dilatih}}{\text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$$

Tabel 7. Indikator Penilaian

Ukuran	Nilai	Kriteria
Pelatihan Pegawai	Menurun	Buruk
	Konstan	Sedang
	Meningkat	Baik

Sumber: Kaplan dan Norton, 2001

c. Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai merupakan hasil dari pengaruh rata-rata dari peningkatan keahlian dan semangat inovasi, perbaikan proses internal dan tingkat kepuasan pelanggan. Tujuannya adalah menghubungkan output yang dihasilkan para pekerja terhadap keseluruhan pekerja.

$$\text{Pelatihan Pegawai} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Yang Dilatih}}{\text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$$

Tabel 8. Indikator Penilaian

Ukuran	Nilai	Kriteria
Produktivitas Pegawai	Menurun	Buruk
	Konstan	Sedang
	Meningkat	Baik

Sumber: Kaplan dan Norton, 2001

III. HASIL PENELITIAN

Hasil Penilaian Kinerja dari Perspektif Keuangan

1. Rasio ekonomis

Tabel 9. Hasil Rasio ekonomi

Tahun	Anggaran Belanja			Realisasi Belanja			Rasio
	Pegawai	Barang	Modal	Pegawai	Barang	Modal	
2019	9,731,289,000	81,819,520,000	4,000,000,000	9,490,463,374	78,508,413,969	3,996,338,720	96.28
TOTAL		95,550,809,000			91,995,216,063		
2020	8,549,559,000	52,197,846,000	10,816,800,000	8,459,689,451	52,159,453,012	10,815,753,500	99.82
TOTAL		71,564,205,000			71,434,895,963		
2021	7,181,585,000	52,334,194,000	13,977,339,000	7,115,869,129	52,296,605,051	13,977,022,300	99.86
TOTAL		73,493,118,000			73,389,496,480		

Sumber : Hasil Analisa, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas. Hasil analisa rasio ekonomis di Poltektrans SDP Palembang pada tahun 2019-2021 dikategorikan ekonomis karena kurang dari 100%.

2. Rasio Efisiensi

Hasil rasio efisiensi di Poltektrans SDP Palembang tahun 2019-2021

Tabel 10. Hasil Rasio Efisiensi

No	Tahun	Realisasi Pendapatan	Realisasi Belanja	Rasio
1	2019	7.339.215.322	6.703.621.849	91.33%
2	2020	12.142.840.000	10.262.900.060	85.52%
3	2021	5.791.735.000	4.569.958.086	78.90%

Sumber : Hasil Analisa, 2022

Berdasarkan tabel 10 rata-rata kinerja keuangan dari tingkat efisiensi layanan diklat pembentukan pada Poltektrans SDP Palembang pada tahun 2019-2021 sebesar 85.25% dikriteriakan cukup efisien.

3. Rasio Efektivitas

Tabel 11. Hasil Rasio Efektivitas

Tahun	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Rasio
2019	9.514.490.000	7.339.215.322	77.14%
2020	8.209.800.000	12.142.840.000	147.91%
2021	15.333.380.000	5.791.735.000	37.77%

Sumber : Hasil Analisa, 2022

Rata-rata Kinerja keuangan pada tingkat efektivitas di Poltektrans SDP Palembang pada tahun 2019-2021 sebesar 87.61% dikategorikan cukup efektif.

Responden menyatakan sangat sesuai sebesar 37,69%, responden yang menyatakan sesuai sebesar 59,69%, Sedangkan 2,48 % responden menyatakan kurang sesuai dan 0,13% menyatakan tidak sesuai. Nilai tertinggi kesesuaian yaitu pada persyaratan dan mekanisme pelaksanaan seleksi penerimaan calon taruna, sedangkan nilai kesesuaian terendah yaitu pada kesesuaian tarif dengan layanan yang diberikan oleh Poltektrans SDP Palembang. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 12 dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Kuisisioner Pelanggan

No	Pernyataan	Tingkat Kualitas				Jumlah	Rata-Rata
		TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4		
1	Landasan hukum yang saat ini berlaku telah sesuai dalam penerapan standar pelayanan di Poltektrans SDP Palembang	0	3	135	63	201	3,30
2	Persyaratan yang ditetapkan dalam proses seleksi penerimaan calon taruna telah sesuai dengan standar pemenuhan SDM di Kementerian Perhubungan	0	2	135	64	201	3,31
3	Mekanisme seleksi penerimaan calon taruna ,kegiatan belajar mengajar hingga evaluasi pelaksanaan pembelajaran telah sesuai dengan peraturan yang berlaku	0	5	129	67	201	3,31
4	Jangka waktu penyelesaian pendidikan dan pelatihan (diklat) Pembentukan di Poltektrans SDP Palembang telah sesuai dengan peraturan yang berlaku	0	5	131	65	201	3,30
5	Tarif pelayanan diklat pembentukan yang berlaku saat ini sesuai dengan kualitas pelayanan yang didapatkan oleh taruna	4	23	123	51	201	3,10
6	Jenis - jenis layanan yang telah diberikan kepada diklat pembentukan telah sesuai dengan mutu lulusan Poltektrans SDP Palembang	1	9	130	61	201	3,25
7	Sarana, prasarana dan fasilitas yang saat ini tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan diklat pembentukan di Poltektrans SDP Palembang	0	11	133	57	201	3,23
8	Kompetensi Tenaga Pendidik (Dosen) yang ada pada saat ini telah sesuai dengan pelaksanaan diklat pembentukan	0	7	132	62	201	3,27

9	Kompetensi tenaga kependidikan (Administrasi) yang ada saat ini telah sesuai dengan pelayanan di Poltektrans SDP Palembang	0	9	133	59	201	3,25
10	Audit internal sistem penjaminan mutu telah sesuai dengan evaluasi yang telah dilakukan	0	6	138	57	201	3,25
11	Alur dan proses penanganan pengaduan telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	3	11	125	62	201	3,22
12	Alur dan proses penanganan saran dan masukan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku	1	10	127	63	201	3,25
13	Jumlah tenaga pendidik (Dosen) di Poltektrans SDP Palembang telah sesuai sehingga proses pembelajaran berjalan dengan baik sebagaimana mestinya	2	7	127	65	201	3,27
14	Jumlah tenaga kependidikan (Administrasi) di Poltektrans SDP Palembang telah sesuai sehingga proses pembelajaran berjalan dengan baik sebagaimana mestinya	1	7	129	64	201	3,27
15	Jaminan pelayanan telah sesuai dengan ISO 9001:2015	0	9	129	63	201	3,27
16	Jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan termasuk fasilitas kesehatan yang ada telah sesuai dengan kebutuhan dalam pemberian layanan	1	9	125	66	201	3,27
17	Evaluasi kinerja pelaksana baik tenaga pendidik(dosen),kependidikan sarana, prasarana telah sesuai dan berjalan dengan baik	2	5	134	60	201	3,25
Rata -Rata							3,26

Sumber : Hasil Analisa,2022

Berdasarkan tabel standar kinerja mutu pelayanan termasuk pada nilai persepsi 3 dengan nilai interval IKM 3.064 – 3.532 dinilai kinerja unit pelayanan baik.

Hasil Kinerja Perspektif Proses Bisnis Internal

1. Proses Inovasi

Pengembangan produk atau jasa kepada taruna dari tahun 2019 sampai dengan 2021. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13. Layanan Diklat Pembentukan Tahun 2019 – 2021

No	Pelayanan 2019	Pelayanan 2020	Pelayanan 2021
1	Layanan seleksi penerimaan peserta diklat	Layanan seleksi penerimaan peserta diklat	Layanan seleksi penerimaan peserta diklat
2	Layanan pendukung akademik	Layanan pendukung akademik	Layanan pendukung akademik
3	Layanan diklat pembentukan regular (Uang Semester)	Layanan diklat pembentukan regular (Uang Semester)	Layanan diklat pembentukan regular (Uang Semester)
4			Layanan Poliklinik (Tes Covid)
5			Layanan penambahan pendukung akademik (perlengkapan taruna)

Sumber : Poltektrans SDP Palembang,2022

Penambahan layanan poliklinik dan tambahan layanan pendukung akademik menghasilkan penambahan pendapatan sebesar Rp. 2.379.260.000 atau 15,72% dari total target pendapatan layanan akademik. sehingga capaian target pendapatan layanan akademik pada tahun 2021 menjadi 87,44 %. Penambahan layanan baru pada tahun 2021 membuat capaian kinerja Poltektrans SDP Palembang menjadi semakin baik sehingga dari penilaian aspek inovasi tergolong baik.

2. Proses Operasi

Proses operasi ini dilihat dari capaian penerimaan calon taruna di Poltektrans SDP Palembang pada tahun 2019 s.d 2021, dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 14. Realisasi Penerimaan Taruna Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	Prodi	Target Pendaftar	Realisasi Pendaftar	Rasio
		MTPD	120	472	1 : 3,93
1	2019	Nautika	24	27	1 : 1,12

		Teknika	24	34	1 : 1,42
		MTPD	122	1749	1 : 14,37
2	2020	Nautika	26	94	1 : 3,62
		Teknika	26	80	1 : 3,08
		MTPD	120	1191	1 : 9,93
3	2021	Nautika	24	87	1 : 3,63
		Teknika	24	90	1 : 3,75

Sumber : Poltektrans SDP Palembang, 2022

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat rasio perbandingan target dan realisasi pendaftar calon taruna dari 3 prodi yang ada di Poltektrans SDP Palembang, dari hasil analisa tersebut dapat diketahui rasio tiap tahun mengalami peningkatan dan prodi yang paling diminati pendaftar yaitu prodi MTPD pada tahun 2020 dengan rasio sebesar 1 : 14,37 dan mengalami penurunan pada tahun 2021 dengan rasio sebesar 1 : 9,93. Secara keseluruhan rasio target dan realisasi pendaftar mengalami kenaikan dari tahun 2019 s.d 2021 berdasarkan hal tersebut pada aspek kinerja operasi ini dapat dinyatakan baik.

Hasil Kinerja Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

1. Retensi Pegawai

Retensi pegawai mengukur seberapa kemampuan Poltektrans SDP Palembang dalam mempertahankan pegawai yang kompeten. Adapun retensi pegawai di Poltektrans SDP Palembang pada tahun 2019 s.d 2021 sebagai berikut :

Tabel 15. Retensi Pegawai 2019 – 2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Pindah	Retensi Pegawai	Hasil
1	2019	63	4	6,35 %	-
2	2020	56	7	12,5 %	Buruk
3	2021	54	2	3,70 %	Baik

Berdasarkan tabel 15 retensi pegawai di Poltektrans SDP Palembang pada tahun 2019 sampai dengan 2021 masih terus terjadinya retensi pegawai. Hal ini terus meningkat disebabkan banyaknya pegawai yang keluar. Sehingga retensi pegawai di Poltektrans SDP Palembang dikriteriakan kurang baik.

2. Pelatihan Pegawai

Tingkat pelatihan pegawai di Poltektrans SDP Palembang pada tahun 2019 sebanyak 18 pegawai yang mengikuti pelatihan, pada tahun 2020 sebanyak 30 pegawai dan pada tahun 2021 sebanyak 60 Pegawai, dapat dilihat pada tabel 15 dibawah ini :

Tabel 16. Tingkat Pelatihan Pegawai 2019 – 2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Mengikuti Diklat	Tingkat Pelatihan Pegawai	Kriteria	Hasil
1	2019	63	18	28,57 %	-	-
2	2020	56	30	53,57 %	Meningkat	Baik
3	2021	54	60	111,11 %	Meningkat	Baik

Sumber : Hasil Analisa, 2022

Berdasarkan hal tersebut kinerja pengembangan kompetensi pegawai di Poltektrans SDP Palembang dikriteriakan baik.

3. Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai di Poltektrans SDP Palembang pada tahun 2019 sebesar 116.495.481, pada tahun 2020 sebesar 216.836.428, dan pada tahun 2021 sebesar 107.254.351.

Tabel 17. Produktivitas Pegawai 2019 – 2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pendapatan	Produktivitas Pegawai	Kriteria	Hasil
----	-------	----------------	-------------------	-----------------------	----------	-------

1	2019	63	7.339.215.322	116.495.481	-	-
2	2020	56	12.142.840.000	216.836.428	Meningkat	Baik
3	2021	54	5.791.735.000	107.254.351	Menurun	Buruk

Sumber : Hasil Analisa, 2022

Berdasarkan pada tabel 17 didapatkan gambaran bahwa tingkat produktivitas pegawai Poltektrans SDP Palembang mengalami peningkatan dan penurunan sejak tahun 2019 sampai tahun 2021, tetapi penurunan produktivitas ini diakibatkan karena adanya pandemi covid-19 sehingga secara produktivitas pegawai dapat dikriteriakan baik.

Upaya Peningkatan Layanan Diklat Pembentukan Poltektrans SDP Palembang

1. Adapun upaya peningkatan rasio efisiensi yaitu melakukan penghematan belanja barang/jasa operasional layanan tanpa mengurangi kualitas dan kuantitas layanan tersebut. Sedangkan upaya peningkatan pendapatan yang akan dilaksanakan oleh Poltektrans SDP Palembang, antara lain pemanfaatan aset, penerapan strategi digitalisasi, sinergitas, dan peningkatan layanan poliklinik
2. Dalam perspektif pelanggan ini upaya peningkatan layanan diklat pembentukan antara lain:

a. Tarif layanan yang belum sesuai dengan kualitas, adapun upaya peningkatan layanannya sebagai berikut :

- 1) Penetapan besar biaya pendidikan .
- 2) Adanya evaluasi secara berkala.
- 3) Pihak institusi mengembangkan kerja sama untuk mendukung pembiayaan pendidikan.
- 4) Pengalokasian dana disesuaikan dengan prioritas kebutuhan
- 5) Adanya pertanggungjawaban penggunaan dana secara berkala.

b. Jenis layanan diklat pembentukan belum sesuai dengan mutu lulusan

Adapun upaya yang dilakukan guna meningkatkan kompetensi lulusan yaitu dengan bekerja sama dengan UPT BPSDM di Kementerian Perhubungan untuk penggunaan laboratorium guna meningkatkan kompetensi lulusan dan juga melaksanakan kerjasama dengan perusahaan pelayaran untuk melaksanakan praktek di atas kapal.

c. Sarana dan Prasarana yang belum memadai

Beberapa hal yang dapat dijadikan upaya peningkatan pelayanan, antara lain :

- 1) Pengembangan prasarana dan sarana
- 2) Pemeliharaan prasarana dan sarana.
- 3) Dapat diakses oleh seluruh civitas akademika.
- 4) Prasarana dan sarana yang dimiliki hendaknya memenuhi persyaratan

d. Alur pengaduan, penanganan

pengaduan Peningkatan pelayanan dalam alur pengaduan dan penanganan pengaduan di Poltektrans SDP :

- 1) Perlunya peran pejabat pengelola informasi dan dokumentasi (PPID) dalam penanganan pengaduan di Poltektrans SDP Palembang
- 2) Penerbitan SOP pelayanan pengaduan dan penanganan pengaduan di Poltektrans SDP Palembang.

e. Jaminan kewan dan keselamatan pelayanan termasuk fasilitas kesehatan

Adapun upaya peningkatan pengawasan taruna pegawai diberikan pelatihan kepada pegawai tentang dasar pelaksanaan pengawasan karena petugas piket banyak yang berasal dari pegawai umum yang belum memiliki dasar pelaksanaan pengawasan.

3. Adapun strategi dalam mendapatkan mahasiswa baru sebagai berikut .
 - a. Pemasaran dilakukan secara online melalui media sosial.
 - b. Membuka penerimaan mahasiswa baru secara online.
 - c. Mengadakan seminar atau workshop secara gratis melalui online.
 - d. Melakukan promosi di media televisi lokal dan radio lokal.
 - e. Melakukan promosi dan memperkenalkan ke SMA-SMK.
4. Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan dalam menurunkan meretensi pegawai, yaitu :
 - a. Memperlakukan pegawai seperti memperlakukan pelanggan yang paling bernilai
 - b. Membuat pegawai jatuh cinta pada instansi
 - c. Melakukan program rekrutmen yang baik
 - d. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dan mengenali pegawai yang ada serta memberikan motivasi
 - e. Lingkungan kerja yang terbuka dan jujur serta penghargaan diri
 - f. Membentuk komite pegawai untuk membantu pengembangan strategi retensi pegawai.
 - g. Evaluasi dan tindak lanjut.
5. Pengembangan Kompetensi dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun. Maka dari itu perlu dilakukan pendataan kembali guna peningkatan kompetensi pegawai dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan
6. Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut :
 - a. Menerapkan program reduksi biaya.
 - b. Mengelola pertumbuhan
 - c. Bekerja Lebih Tangkas
 - d. Mengurangi aktivitas
 - e. Bekerja Lebih Efektif

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa

a. Kinerja layanan diklat pemberntukan di Poltektrans SDP Palembang berdasarkan 4 (empat) perspektif, sebagai berikut :

- 1) Pada perspektif keuangan, kinerja layanan dinilai menggunakan 3 rasio, yaitu rasio ekonomis, efisiensi dan efektivitas. pada rasio ekonomis dikriteriakan baik karena memiliki rasio $< 100\%$, rata – rata rasio efisiensi tahun 2019-2021 sebesar 85.25% dikriteriakan cukup efisiensi, sedangkan rata-rata rasio efektivitas pada tahun 2019-2021 sebesar 87.61% dikriteriakan cukup efektif.
- 2) Perspektif pelanggan pada Poltektrans SDP Palembang memiliki rata -rata penilaian kinerja layanan diklat pembentukan sebesar 3,26 sehingga kinerja layanan tergolong baik.
- 3) Perspektif proses internal bisnis dinilai pada proses inovasi dan proses operasi, pada proses inovasi Poltektrans SDP Palembang dikriteriakan baik, karena adanya peningkatan layanan, sedangkan pada proses operasi di Poltektrans SDP Palembang dikriteriakan baik, karena adanya peningkatan jumlah pendaftar pada seleksi penerimaan calon taruna.
- 4) Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dilihat melalui retensi pegawai, tingkat pelatihan pegawai dan produktivitas pegawai. Dan diukur melalui indikator pengukuran kinerja Kaplan dan Norton (2001), berdasarkan indikator tersebut kinerja pada retensi pegawai dan produktivitas pegawai di Poltektrans SDP Palembang dikriteriakan baik.

b. Upaya Peningkatan kinerja pada tiap -tiap perspektif anantara lain

1) Perspektif keuangan

Pada rasio efisiensi perlunya melakukan penghematan belanja barang/jasa operasional layanan tanpa mengurangi kualitas dan kuantitas layanan tersebut.

Upaya peningkatan efektivitas dilakukan dengan meningkatkan pendapatan Poltektrans SDP Palembang, adapun peningkatan layanan, antara lain pemanfaatan aset, penerapan strategi digitalisasi, peningkatan sinergi layanan BLU, peningkatan layanan poliklinik menjadi poliklinik utama.

2) Perspektif Pelanggan

Adapun upaya peningkatan layanan diklat pembentukan antara lain :

a) Tarif layanan yang belum sesuai dengan kualitas pelayanan yang didapatkan oleh taruna.

Dalam peningkatan mutu perguruan ada Beberapa upaya yang dapat diberikan antara lain : Penetapan besaran biaya, evaluasi besaran tarif, beasiswa dari pihak terkait, pertanggungjawaban.

b) Jenis layanan diklat pembentukan belum sesuai dengan mutu lulusan

Adapun upaya yang dilakukan guna meningkatkan kompetensi lulusan yaitu dengan bekerja sama dengan UPT BPSDM di Kementerian Perhubungan untuk penggunaan laboratorium guna dan juga melaksanakan kerjasama dengan perusahaan pelayaran untuk melaksanakan praktek di atas kapal.

c) Sarana dan Prasarana yang belum memadai

Beberapa hal yang dapat dijadikan masukan antara lain : prioritas pengembangan sarana dan prasarana, pemeliharaan sarana dan prasarana secara berkelanjutan, sarana prasarana dapat digunakan oleh seluruh civitas akademika.

d) Alur pengaduan, penanganan pengaduan

Peran pejabat pengelola informasi dan dokumentasi (PPID) dan Penerbitan SOP pelayanan pengaduan dan penanganan pengaduan di Poltektrans SDP Palembang.

e) Jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan termasuk fasilitas kesehatan

Adapun upaya peningkatan pengawasan taruna pegawai diberikan pelatihan kepada pegawai tentang dasar pelaksanaan pengawasan karena petugas piket banyak yang berasal dari pegawai umum yang belum memiliki dasar pelaksanaan pengawasan.

3) Perspektif Bisnis Internal

Adapun strategi dalam mendapatkan mahasiswa baru adalah melakukan promosi baik secara online ataupun datang ke sekolah dan juga bisa melaksanakan workshop atau seminar penerimaan taruna

4) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

a) Retensi Pegawai

Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan dalam rangka meretensi pegawai, yaitu : membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga menimbulkan motivasi dan semangat bekerja di poltektrans SDP Palembang

b) Tingkat Pelatihan Pegawai

Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun. Maka dari itu perlu dilakukan pendataan Kembali guna peningkatan kompetensi pegawai dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

c) Produktivitas Pegawai

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut Menerapkan program reduksi biaya, mengelola pertumbuhan bekerja lebih tangkas ,mengurangi aktivitas,

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah disimpulkan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Melihat kondisi solvabilitas perusahaan selama periode 2011-2020 masih fluktuatif menurun. Maka perusahaan perlu berusaha meningkatkan jumlah modal dan aktiva sehingga perusahaan dapat memenuhi kewajibannya dengan baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini, agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap *Return on Assets*

V. DAFTAR PUSTAKA

- Bahrul, Kirom. 2021. Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Dwi Septa Aryani, SE. Msi. A. 2016. "Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang." Analisis Penerapan Balance Scorecard Sebagai Alternatif Pengukuran Kinerja Di Universitas Tridianti Palembang 5:1–18.
- Ekonomi, Fakultas, Universitas Kanjuruhan, Terhadap Kinerja, Pegawai Negeri, and Sipil Pada. 2010. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang." Jurnal Ekonomi MODERNISASI 6(2):140–60.
- Fernandes, Yolanda Darma, and Doni Marlius. 2018. "Peranan Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Nasabah Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang." Akademi Keuangan Dan Perbankan Padang 1–12.
- Junaidi, Riko, Febsri Susanti, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, and " Kbp. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." Jurnal Manajemen Dan Informasi 2(3):13.
- Kaplan Robert & David P. Norton. 2000. Balanced Scorecard: Menetapkan Strategi Menjadi Aksi. Jakarta: Erlangga.
- Kementerian Keuangan RI. 2020. "Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 129/PMK.05/2020 Tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum." 189.
- Kementerian Perhubungan. 2007. "Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 52 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Transportasi."
- Kementerian Perhubungan. 2017. "Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Pedoman Standar Pelayanan Di Lingkungan Kementerian Perhubungan."
- Kementerian Perhubungan. 2019. "Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 62 Tahun 2018 Tentang Organisasi Tata Kerja Politeknik Transportasi Sungai, Danau, Dan Penyeberangan Palembang."
- Kiswara, Soraya Hanuma; endang. 2011. "ANALISIS BALANCE SCORECARD SEBAGAI ALAT PENGUKUR KINERJA PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada PT Astra Honda Motor)." Jurnal Ekonomi 9(2):109–17.
- Lembaga, Kepala, and Administrasi Negara. 2018.

- “Peraturan_Kepala_LAN_Nomor_10_Tahun_2018.”
- Rahayu, K. S. 2015. “Pengukuran Kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard.” *Jurnal Administrasi Publik* 14(1):27–42.
- Sa’adah, Lailatus. 2018. *BALANCED SCORECARD TEORI DAN APLIKASI*. Palembang: DEEPUBLISH.
- Sugiri, Dani. 2022. “Inovasi Badan Layanan Umum (BLU) Dalam Meningkatkan Pendapatan Di Masa Pandemi COVID-19.” 5(2):74–79.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukesti, Fatmasari. 2010. “Analisis Penggunaan Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja Pada Universitas Muhammadiyah Semarang.” *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS* 416–24.
- Verlandes, Y. V, and S. Hariati. 2019. “Implementasi Pengukuran Kinerja Pada Pemerintah Kabupaten Jombang Dengan Menggunakan Metode Balance Scorecard.” *PRIVE: Jurnal Riset Akuntansi Dan ...* 2(September):112–28.
- Wibowati, JanuarIda. 2021. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Pt Muarakati Baru Satu Palembang.” *Jurnal Manajemen* 8(2):15–31. doi: 10.36546/jm.v8i2.348.

**TRANSFORMASI SEMANGAT KEWIRAUSAHAAN DALAM
MENGEMBANGKAN WISATA BERKUDA DI DESA LEGOK JAWA
KABUPATEN PANGANDARAN**

Heri Erlangga^{1*}, Yayan Mulyana², Dini Amanah Tayusani³, Dika Priliana⁴
Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia
heri.erlangga@unpas.ac.id^{1*}

Manuskrip: November-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang dapat dijadikan sebagai arah penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan makna transformasi jiwa kewirausahaan dalam mengembangkan wisata berkuda di desa Legok Jawa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Metode ini didasarkan pada penghayatan perilaku manusia secara holistik dan utuh. Dari hasil analisis lingkungan strategis dapat diketahui kekuatan dan kelemahan yang berasal dari lingkungan internal organisasi serta peluang dan ancaman yang berasal dari lingkungan eksternal organisasi. Peluang dan kekuatan merupakan faktor pendukung sedangkan ancaman dan kelemahan merupakan faktor penghambat pengembangan pariwisata.

Kata Kunci: Transformasi Kewirausahaan, Mengembangkan Wisata Kuda

ABSTRACT

The research objective which can be used as the direction of this research is to describe the meaning of the transformation of the entrepreneurial spirit in developing equestrian tourism in the village of Legok Jawa. The method used in this research is qualitative. This method is based on an appreciation of human behavior holistically and intact. From the results of strategic environmental analysis, it can be identified the strengths and weaknesses that come from the organization's internal environment as well as the opportunities and threats that come from the organization's external environment. Opportunities and strengths are supporting factors while threats and weaknesses are inhibiting factors for tourism development.

Keywords: Transformation Entrepreneurship, Developing Horse Tourism

I. PENDAHULUAN

Seluruh kegiatan pembangunan dalam perspektif pariwisata akan dapat dijadikan atau disinergikan dengan kegiatan pariwisata. Karenanya pariwisata sebagai suatu sistem dapat disinergikan dengan kegiatan apapun termasuk kegiatan ekonomi kerakyatan bahkan dengan kehidupan sehari-hari di desa atau dusun yang paling terpencil sekalipun. Kondisi tersebut tentunya mendukung pariwisata menjadi salah satu jawaban untuk masalah kemiskinan. Tujuan utama dari kegiatan pariwisata yang dilakukan adalah untuk memperoleh kesenangan atau menghilangkan perasaan tertekan karena rutinitas kerja. Pada kondisi ini perolehan kepuasan dari kegiatan yang dilakukan wisatawan menjadi sangat penting. Konsep wisatawan berasal dari kata dalam bahasa Sanskerta, wisata yang berarti perjalanan yang sama atau dapat disamakan dengan kata travel dalam bahasa Inggris. Kata wisatawan dalam beberapa hal berbeda dengan tourist dalam bahasa Inggris (RG. Soekadijo, 2000). Pariwisata menurut Yoeti (2001;47) adalah kegiatan bersenang-senang. Syarat suatu perjalanan disebut sebagai perjalanan wisata, apabila (1) perjalanan dilakukan dari suatu tempat ke tempat lain, di luar tempat kediaman orang itu biasa tinggal; (2) perjalanan yang dilakukan minimal 24 jam atau lebih; (3) tujuan perjalanan semata-mata untuk bersenang-senang, dan tidak untuk mencari nafkah atau bekerja di tempat atau negara yang dikunjungi; dan (4) orang tersebut semata-mata sebagai konsumen di tempat yang dikunjunginya dan uang yang dibelanjakannya dibawah dari negara asalnya atau tempat tinggalnya semula dan bukan dicari atau diperoleh di tempat kota, atau negara yang dikunjunginya. Pengeluaran wisatawan merupakan devisa di dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam pengentasan kemiskinan. Pembangunan pariwisata dapat memberikan peluang bergeraknya berbagai kegiatan ekonomi masyarakat. Para turis yang berkunjung pada suatu negara membawa devisa ke negara tersebut. Dengan devisa, maka negara akan memperoleh dana pembangunan untuk meningkatkan perekonomian dan memberantas kemiskinan. Karena itu, maka sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang mampu mengintegrasikan kemajuan perekonomian pada berbagai dimensi pada skala nasional, regional, dan global. Adapun kemiskinan merupakan permasalahan nasional, regional dan global yang selalu ditangani secara serius. Mengentaskan kemiskinan memerlukan dana besar. Salah satu cara mengentaskan kemiskinan rakyat adalah melibatkan rakyat miskin dalam berbagai kegiatan yang integrative dengan bisnis pariwisata. Dalam perkembangannya kegiatan pariwisata juga bisa dipadukan dengan olah raga yang sedang diminati oleh sebagian masyarakat, yang salah satunya adalah olah raga berkuda. Sehingga akan menjadi potensi usaha yang dapat memberikan dampak pertumbuhan ekonomi masyarakat jika dikelola dengan profesional melalui pengembangan wisata berkuda. Karena dengan hadirnya obyek wisata berkuda akan menghidupkan kegiatan usaha masyarakat disekitarnya, misalnya; penyediaan sewa kandang kuda yang akan dipertandingkan, penyediaan jasa mengurus kuda, pengadaan sarana penunjang kuda selama karantina dan juga menghidupkan kreativitas masyarakat dalam penyediaan kerajinan dan makanan produk lokal destinasi wisata berkuda. Hal tersebut telah dibuktikan oleh Desa Legok Jawa Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat.

Sebagai gambaran wilayah Kabupaten Pangandaran, selain memiliki beragam wisata alam, Pangandaran juga menawarkan sarana alternatif untuk menikmati wisata yang ada, terutama di Pantai Pangandaran. Salah satunya wisatawan dapat menaiki kuda yang berada di sekitaran pantai. Untuk menunggang kuda, wisatawan tidak perlu repot-repot karena para pemilik kuda yang menjual jasa tersebut kerap berkeliling di sekitaran pantai untuk menawarkan momen menikmati pantai Pangandaran dengan berkuda. Selama ini Pangandaran dikenal sebagai wisata alam dengan keindahan pantainya. Namun, wisata pantai ini juga menyajikan pemandangan sosial ekonomi yang sangat unik pada pagi hari, salah satunya kegiatan berkuda. Kegiatan menunggangi kuda ini bisa dilakukan di pantai

barat Pangandaran. Pantai barat ini terletak di dalam kawasan wisata Pantai Pangandaran, Desa Pananjung, Kecamatan Pangandaran, Kabupaten Pangandaran Jawa Barat.

Dalam penelitian ini akan mengkaji potensi wisata Pantai Madasari desa legok jawa di kawasan wisata Pangandaran Jawa Barat yang bisa mendapatkan bonus tontonan menegangkan. Di sana ada tempat Latihan atlet olah raga berkuda. Sejumlah atlet pacuan kuda menggelar latihan bersama di arena pacuan kuda Legok Jawa Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran setiap sore. Baca artikel detikTravel, "Berwisata ke Pantai Madasari Sembari Melihat Aksi Kuda Pacu" selengkapnya <https://travel.detik.com/travel-news/d-5090973/berwisata-ke-pantai-madasari-sembari-melihat-aksi-kuda-pacu>. Maka untuk mengkaji pengembangan wisata berkuda diperlukan riset mengenai, "Transformasi Semangat Kewirausahaan dalam Mengembangkan Wisata Berkuda di Desa Legok Jawa Kabupaten Pangandaran.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Metode ini berdasarkan pada penghayatan terhadap perilaku manusia secara holistik dan utuh. Sehubungan dengan hal ini, Kao (1991:190) menyatakan bahwa wirausaha merupakan gejala perilaku. Segala kegiatan yang berlangsung diteliti apa adanya (natural setting) dan diselami melalui metode penghayatan yang mendalam (verstehen) dan dicari nilai-nilai apa yang melekat dalam transformasi semangat kewirausahaan dengan berbekal pengalaman dan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Kegiatan-kegiatan yang paling melembaga (menyatu) dalam semangat kewirausahaan. Orang-orang yang diteliti dipandang sebagai pusat dari fenomena sosial yang ada. Karena itu, pandangan merekalah yang terpenting (perspektif emic) bukan pandangan peneliti (perspektif etic).

Metode ini dipilih karena fokus penelitiannya adalah perilaku manusia sebagai fenomena sistem sosial yang memerlukan pengungkapan secara deskriptif, analitik, prediktif yang komprehensif dan mendalam.

III. HASIL PENELITIAN

1. Makna Transformasi Semangat Kewirausahaan dalam Mengembangkan Wisata Berkuda di Desa Legok Jawa.

Sesungguhnya, pemaknaan transformasi semangat kewirausahaan dalam mengembangkan wisata berkuda di Desa Legok Jawa, seharusnya memiliki 'ruh' dari mulai konsep keilmuan, konsep sikap dan konsep praktis. Artinya, dalam pemaknaan transformasi semangat kewirausahaan dalam mengembangkan wisata berkuda sudah memahami pada wilayah sikap yang harus kreatif, inovatif dan kemandirian. Pemahaman tersebut sebagai reaksi karena di tengah persaingan semakin tajam dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, apabila tidak memiliki sikap yang ada dalam transformasi semangat kewirausahaan maka peluang akan tertinggal oleh para pesaing, sehingga bagi pelaku usaha memaknainya dari proses transfer of knowledge belajar dari pengalamannya mengelola usaha dalam situasi pasang surut terlebih pada masa pandemi. Karena itu jika dimaknai kewirausahaan adalah merupakan ilmu pengetahuan, maka penting diajarkan kepada para pelaku usaha untuk membekali diri agar memiliki modal sikap semangat berwirausahanya dalam mengembangkan kemampuan kreativitas dan inovatif. Selain itu juga pentingnya diperkuat transfer of value (sikap mental) dalam proses mengelola usaha yang dimaknai sebagai karakter yang hasil akhirnya akan membentuk sikap-sikap kemandirian dan percaya diri.

Pendapat di atas didasarkan pada konsep ilmu kewirausahaan adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang nilai, kemampuan (ability) dan perilaku seseorang dalam menghadapi tantangan hidup untuk memperoleh peluang dengan

berbagai risiko yang mungkin dihadapinya. Kewirausahaan bukan hanya urusan lapangan, tetapi merupakan disiplin ilmu yang dapat dipelajari dan diajarkan. “Entrepreneurship are not only born but also made”, artinya kewirausahaan tidak hanya bakat bawaan sejak lahir atau urusan pengalaman lapangan, tetapi juga dapat dipelajari dan diajarkan. Seseorang yang memiliki bakat kewirausahaan dapat mengembangkan bakatnya tidak hanya melalui jalur pendidikan formal, akan tetapi pengalaman yang akan lebih membentuk sikap dan karakter dalam memaknai kewirausahaan.

Umumnya masih banyak orang yang menafsirkan dan memandang bahwa kewirausahaan identik dengan apa yang dimiliki dan dilakukan “usahawan” atau “wiraswasta”. Pandangan tersebut tidaklah salah namun kurang tepat, karena jiwa dan sikap kewirausahaan (entrepreneurship) tidak hanya dimiliki oleh usahawan akan tetapi dapat dimiliki oleh setiap orang yang berpikir kreatif dan bertindak inovatif baik kalangan usahawan maupun masyarakat umum seperti petani karyawan, pegawai pemerintah, mahasiswa, guru/dosen, dan pimpinan organisasi lainnya.

Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses. Inti dari kewirausahaan adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda (create new and different) melalui berpikir kreatif dan bertindak inovatif untuk menciptakan peluang. Proses kreatif dan inovatif tersebut biasanya diawali dengan memunculkan ide-ide dan pemikiran-pemikiran baru untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda.

2. Mendeskripsikan Transformasi Semangat Kewirausahaan dapat Mengembangkan Wisata Berkuda di Desa Legok Jawa ?

Sebenarnya pengertian transformasi itu dikenakan pada sejumlah objek sehingga sebagai konsep, sering merupakan sebuah diskusi yang panjang. Dari rintisan para pemikir besar itulah, lahirlah berbagai pendukung dan pemrotos. Demikian juga, jika transformasi diarahkan pada semangat kewirausahaan pada masyarakat akan mengembangkan potensi dalam pengembangan wisata di Desa Legok Jawa lebih khusus wisata berkuda yang sedang diminati oleh lapisan masyarakat. Namun, transformasi itu mengabsahkan pendapat masing-masing pendukung atau pemrotos dalam konteks teori-teori besar yang memiliki ideologi. Artinya, transformasi merupakan proses perubahan, termasuk perubahan sosial yang didalamnya sekaligus menyentuh perubahan budaya, organisasi, birokrasi, perilaku organisasi, perilaku manusia yang secara keseluruhan pada hakikatnya merupakan proses perubahan yang dibutuhkan. Itulah yang ingin disentuh dalam penelitian ini, berharap adanya perubahan sosial di lingkungan masyarakat Legok Jawa dalam menyambut berkembangnya olah raga berkuda, penting disiapkan perubahan budaya masyarakat yang tradisional dalam mengelola peternakan kuda, pemeliharaan kuda dan segala aspek yang mendorong ke arah perubahan lebih maju untuk membangkitkan kehidupan masyarakat.

Konteknya dalam transformasi semangat kewirausahaan wisata berkuda akan terjadi proses perubahan sosial yang menyentuh perubahan budaya masyarakat, organisasi pemerintahan dari tingkat provinsi, kabupaten sampai desa, juga budaya birokrasi dalam hal pelayanan, perilaku antar individu dan kelompok.

Pemahaman mengenai transformasi pada dasarnya dapat dimaknai, yaitu bahwa proses transformasi adalah suatu proses penciptaan suatu hal yang baru (something new) yang dihasilkan oleh ilmu pengetahuan dan teknologi, yakni sesuatu yang berubah adalah aspek budaya yang sifatnya material sedangkan sifatnya immaterial sulit sekali diadakan perubahan, dinyatakan oleh Khayam, (1992) “Transformasi itu adalah: pertama, menarik budaya etnis ke tataran budaya kebangsaan, dan kedua menggeser budaya agraris tradisional ke tataran budaya industri. Sardjono (1992) Transformasi dilakukan dengan melihat hubungan intertekstual dalam teks yang kita

kaji, Hubungan intertekstual antara teks dengan hipogram/teks dasarnya dapat berupa ekspansi, konversi, modifikasi.

Situasi pandemi saat ini mendorong para pelaku usaha yang terkait di dalam pengembangan olah raga berkuda di desa legok jawa Kabupaten Pangandaran bersinergi dengan stakeholder yang memiliki semangat untuk memulai usaha yang mendukung bergeraknya roda ekonomi masyarakat.

3. Menemukan Strategi dan Model Transformasi Semangat Kewirausahaan dalam Mengembangkan Wisata Berkuda di Desa Legok Jawa?

Strategi yang dapat dikembangkan dalam transformasi semangat kewirausahaan untuk mengembangkan wisata berkuda melalui keterlibatan stakeholders yang dapat bersinergi dengan lembaga kepariwisataan atau asosiasi diantaranya : Asosiasi Pelaku Pariwisata Indonesia (ASPPI), Asosiasi Pengelola Pusat Belanja Indonesia (APPBI), Asosiasi Pengusaha Hiburan Indonesia (ASPEHINDO), Asosiasi Perusahaan Jasaboga Indonesia (APJI), Asosiasi Perusahaan Pameran Indonesia (ASPERAPI), Asosiasi Perusahaan Perjalanan Indonesia (ASITA), Asosiasi SPA Indonesia (ASPI), Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI), Badan Promosi Pariwisata Indonesia (BPPI), Gabungan Industri Pariwisata Indonesia (GIPI), Gabungan Pengusaha Angkutan Sungai, Danau dan Ferry (GAPASDAF), Gabungan Usaha Wisata Bahari dan Tirta Indonesia (GAHAWISRI), Himpunan Lembaga Pendidikan Tinggi Pariwisata Indonesia), Masyarakat Pariwisata Indonesia (MPI) dan lainnya yang berada di bawah binaan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, juga lembaga olah raga berkuda diantaranya : Persatuan Olahraga Berkuda Seluruh Indonesia (PORDASI) yang skala nasional, ada juga induk organisasi berkuda skala Internasional yaitu Federation Equestre Internationale (FEI) yang sudah berafiliasi sekitar 138 negara. Dengan potensi yang ada di dalam Lembaga Kepariwisata dan Persatuan Olahraga Berkuda memberi kekuatan untuk merumuskan strategi dan model dalam pengembangan wisata berkuda di Desa Legok Jawa Kabupaten Pangandaran.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Analisis Lingkungan Strategis

Dari hasil analisis lingkungan strategis, dapat diidentifikasi mengenai kekuatan dan kelemahan yang berasal dari lingkungan internal organisasi serta peluang dan ancaman yang berasal dari lingkungan eksternal organisasi. Peluang dan kekuatan merupakan faktor pendukung sedangkan ancaman dan kelemahan merupakan faktor penghambat perkembangan kepariwisataan. Lingkungan Internal : 1). Kekuatan : a. Adanya kesesuaian visi dan misi Bupati dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dengan kondisi kepariwisataan sebagai kekuatan internal di dalam pengembangan kepariwisataan di Kabupaten Pangandaran; b. Adanya usaha dari dinas terkait pelaksanaan misi dalam pencapaian visi. Melalui program-program kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. c. Media informasi kepariwisataan yang disediakan sudah cukup baik. Sudah memanfaatkan media internet sebagai sarana promosi kepariwisataan; d. Adanya komitmen dari stakeholder dalam pengembangan kepariwisataan. Komitmen dari stakeholder ini berfungsi sebagai salah satu kekuatan di dalam pengembangan kepariwisataan. 2). Kelemahan : a. Kualitas SDM yang kurang memadai. Dilihat dari aspek pendidikan yang kurang sesuai dengan pekerjaannya. b. Tidak adanya pelatihan-pelatihan dari dinas dalam upaya pengembangan SDM yang disebabkan karena minimnya anggaran Dinas. c. Kuantitas SDM yang kurang mencukupi, menyebabkan adanya double job dan tumpang tindih pekerjaan. d.

Minimnya anggaran dinas untuk pengembangan kepariwisataan, dikarenakan kemampuan keuangan daerah yang sangat terbatas. e. Kurangnya sarana dan prasarana .baik dari kelengkapan sarana prasarana maupun perawatannya. Lingkungan Eksternal : 1). Peluang a. Kondisi perekonomian masyarakat yang mendukung terhadap perkembangan kepariwisataan. Masyarakat Pangandaran umumnya sudah memiliki kesedaran pentingnya berwisata. b. Kondisi lingkungan politik yang stabil. Artinya kondisi politik di Kabupaten Pangandaran kondusif bagi pengembangan kepariwisataan c. Kondisi sosial budaya yang mendukung terhadap pengembangan kepariwisataan. Dengan adanya kelompok-kelompok kesenian di masyarakat dikatakan kondisi sosial budaya masyarakat Pangandaran mendukung terhadap perkembangan pariwisata. d. Adanya Perda yang mengatur kepariwisataan, yaitu perda retribusi. Dengan adanya Perda tersebut sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kepariwisataan. 2). Ancaman a. Kurangnya kerjasama dengan investor sehingga masalah kecukupan anggaran sulit untuk dipenuhi. b. Kurangnya kelompok masyarakat sadar wisata merupakan salah satu ancaman terhadap perkembangan kepariwisataan melihat masyarakat sebagai elemen penting pembangunan.

2. Isu-isu Strategis

Dari analisis lingkungan eksternal dan internal diperoleh empat isu pengembangan kepariwisataan : 1). Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM dengan memanfaatkan kondisi politik yang stabil. 2). Memanfaatkan media informasi yang baik untuk meningkatkan jumlah investor. 3). Memanfaatkan kesesuaian visi dan misi dengan kondisi kepariwisataan, sebagai landasan untuk menambah daya tarik wisata melalui kondisi sosial budaya yang ada serta adanya komitmen dari stakeholder. 4). Meningkatkan sarana dan prasarana melalui peranan kelompok masyarakat sadar wisata.

3. Program Strategis

Dari ke empat isu tersebut, selanjutnya akan dirumuskan kedalam program-program di bawah ini: 1). Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM dengan adanya kondisi politik yang stabil : a. Penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya. b. Pemenuhan kuantitas/jumlah pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, baik pegawai yang berada di dinas maupun di lapangan. c. Mengadakan pelatihan-pelatihan secara intensif dan berkala kepada pegawai-pegawainya, dengan dukungan dari masyarakat dan swasta. d. Mengadakan pengembangan SDM dengan cara bekerjasama dengan lembaga, dinas lainnya, masyarakat, maupun swasta. 2). Mengadakan diklat terkait pengembangan kepariwisataan : a. Memanfaatkan media informasi yang baik untuk meningkatkan jumlah investor. b. Menciptakan iklim usaha yang kondusif dengan informasi yang akurat mengenai potensi unggulan dan peluang penanaman modal. c. Penciptaan iklim investasi yang aman sehingga mampu menumbuhkan kepercayaan dari swasta maupun masyarakat. d. Menawarkan kerjasama yang menarik dengan swasta maupun masyarakat melalui rencana program yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. e. Penerapan asas pengelolaan keuangan yang baik yaitu efektif, efisien, dan transparan untuk meningkatkan kepercayaan dari investor. f. Selalu melibatkan swasta dan masyarakat untuk memberikan kritikan, bantuan dan saran rencana pengembangan kepariwisataan. 3). Memanfaatkan kesesuaian visi dan misi dengan kondisi kepariwisataan, sebagai landasan untuk menambah daya tarik wisata melalui kondisi sosial budaya yang ada serta adanya komitmen dari stakeholder : a. Persiapan rencana pengembangan jumlah obyek wisata budaya di Kabupaten Pangandaran dengan melibatkan swasta dan masyarakat. b.

Peningkatan perhatian aparaturnya terhadap pentingnya pengembangan wisata budaya dengan melibatkan swasta dan masyarakat. c. Menambah daya tarik wisata yaitu dengan membuat semacam obyek wisata khusus pelestarian budaya di Kabupaten Pangandaran dengan bantuan dari masyarakat maupun swasta. d. Pengalokasian anggaran guna penambahan fasilitas yang menunjang terhadap kelestarian budaya, misalnya dengan menyediakan sanggar-sanggar tari. 4). Meningkatkan sarana dan prasarana melalui peranan kelompok masyarakat sadar wisata : a. Mengadakan sosialisasi dengan masyarakat maupun swasta mengenai pentingnya perkembangan kepariwisataan. b. Melibatkan masyarakat dan swasta ketika dinas sedang mengadakan kegiatan-kegiatan pengembangan kepariwisataan. c. Mengadakan kerjasama yang baik dengan masyarakat sekitar maupun swasta guna pengembangan pusat kuliner dan cinderamata di area obyek wisata. d. Melibatkan masyarakat sekitar di dalam penjagaan sarana dan prasarana. e. Melibatkan swasta dalam hal pemenuhan kelengkapan dan ketersediaan sarana dan prasarana di obyek wisata.

Saran

Mengacu pengelolaan ke empat isu strategis dalam pengembangan kepariwisataan di atas, maka akan dikemukakan saran-saran sebagai berikut : 1). Peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dengan memanfaatkan kondisi politik yang stabil. Penyelesaian isu ini, hendaknya difokuskan terhadap program-program pelatihan secara berkala dan intensif bagi pegawainya, penempatan pegawai yang tepat, dan penumbuhan kesadaran bagi pegawai untuk meningkatkan kualitasnya. Program ini ditujukan agar para pegawai yang sebelumnya tidak memiliki ketrampilan / latarbelakang pendidikan kepariwisataan menjadi paham mengenai kepariwisataan tersebut dengan pengembangannya desa wisata yang didukung wisata berkuda. 2). Memanfaatkan media informasi yang baik untuk meningkatkan jumlah investor. Isu ini sebaiknya di fokuskan kepada kegiatan penciptaan iklim usaha yang kondusif dengan informasi yang akurat mengenai potensi unggulan dan peluang penanaman modal. Dengan informasi yang akurat yang diberikan oleh dinas diharapkan dapat menumbuhkan minat investor dan masyarakat untuk ikut berperan serta dalam pengembangan kepariwisataan. 3). Memanfaatkan kesesuaian visi dan misi dengan kondisi kepariwisataan, sebagai landasan untuk menambah daya tarik wisata melalui kondisi sosial budaya yang ada serta adanya komitmen dari stakeholder. Diprioritaskan pada kegiatan-kegiatan yang dapat menambah daya tarik wisatawan. Program kegiatan dengan cara menggali dan mengenalkan seni budaya masyarakat Pangandaran. Program-program yang diadakan seperti pameran-pameran dan pementasan-pementasan kesenian daerah dengan dukungan dari pemerintah, swasta, maupun masyarakat. 4). Meningkatkan sarana dan prasarana melalui peranan kelompok masyarakat sadar wisata dalam pengembangan desa wisata dengan program wisata berkuda. Dalam peningkatan sarana-prasarana melalui peranan kelompok masyarakat sadar wisata ini diprioritaskan pada kegiatan pelibatan masyarakat di dalam pengembangan pariwisata. Kegiatan pelibatan masyarakat ini dilakukan dengan cara membangun kerjasama yang baik antara pemerintah, swasta dengan masyarakat sekitar.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. "Prosedur Penelitian". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryson, John M. 2007. Perencanaan Strategis bagi organisasi sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J.W. 2013. Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Gusti, I., Darya, P., & Madani, S. (2012). "Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Karakteristik Kewirausahaan Terhadap Kompetensi Usaha dan Kinerja Usaha Mikro

- Kecil di Kota Balikpapan.”In Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan(Vol.1).
Erlangga. Heri “Entrepreneurial Spirit of Domestic Business Actor Digital Marketing for MSMEs in Bandung City, Jurnal Ad’ministrare, Volume 8, Issue 2, July-December 2021.
- Erlangga. Heri “Semangat Kewirausahaan Di Perguruan Tinggi” yang sudah dicantumkan pada HK Patent, denngan nomor : EC00,201,816,368.
- Erlangga. Heri “Spirit Pengembangan Kewirausahaan Di Perguruan Tinggi” pada Paradigma POLISTAAT: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik 1 (2), 102-127.
- Erlangga. Heri “The Spirit Of The Development Entrepreneurship in Higher Education”, pada ICoBS 2019 (The International Conference on Business Studies
- Erlangga. Heri “The Spirit of The Development Entrepreneurship in Higher Education in The Context of Industrial Revolution 4.0” pada ICIS (The Fisrt International Conference on Innovation of SMEs), 2020.
- Erlangga. Heri The Meaning, Benefit and Importance of Development Entrepreneurship in Higher Education”, pada Asian Journal of Contemporary Education 137 (Vol.3, No.2, 130.2019).
- Erlangga. Heri. “Spirit Pengembangan Kewirausahaan di Perguruan Tinggi Bagi Pekerja Sosial di Indonesia” pada Borneo International Social Work Symposium 2017.
- Hair, el, al, 2008, “Multivariate Data Analysis (6th ed) Eaglewood Cliffs,” New York: Pearson Prentice Hall.
- Hasibun, Melayu S.P. 2009. Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hindarah, I. (2019). Model Inovasi Bisnis Pada UKM Rotan (Analisis perspektif Teori Model Bisnis Canvas UKM di Kabupaten Cirebon). Business Model Inovation on Small Medium Enterprises (SMEs) of Rattan Industry (Business Model Canvas Perspective Analysis of SMEs in Cirebon) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PASUNDAN).
- Lukiastuti, Fitri, et al., (2020). The Influence of Entrepreneur’s Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol.24.
- Maddinsyah, Ali., Sunarsi,D., Hermawati, Rahmi., Pranoto, (2020). Analysis of Location Selection Effecton the User Decision that Influcence the Success Of the Service Business of Micro, Small and Medium Enterprise (MSME) In BandungTimur Region. International Journalof Advanced Scienceand Technology. Vol. 29,No.6.
- Manullang, M. 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Meleong, Lexy.2004. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, Risky dan Putri Amelia. 2008. Kamus Pelajar Bahasa Indonesia. Surabaya : Lima Bintang.
- Nuryanti, Wiendu. 1993. Concept, Perspective and Challenges, makalah bagian dari Laporan Konferensi Internasional mengenai Pariwisata Budaya. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Hal. 2-3.
- Pierce, Sarah. 2008. Spirit of The Enterpreneur. (online), (<https://www.entrepreneur.com/article/190986> diakses tanggal 28 Februari 2017).
- Rangkuti, Freedy. 2006. Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sanusi Anwar, 2011. Metodologi Penelitian Bisnis, Disertai contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen.Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. “Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.” Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA PADA
TURNOVER INTENTION
(Studi Kasus Pada PT. Daido Sp, Indonesia)**

Ake Esalutfiani¹, Saur Panjaitan²

^{1,2} Fakultas Sosial Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
aekew@gmail.com¹, saur.panjaitan@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, insentif terhadap kepuasan karyawan dan implikasinya pada turnover karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Daido Sp Indonesia, karena dapat dilihat dari perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam setiap perusahaan. Pentingnya peranan tenaga para karyawan dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan seefektif mungkin. Untuk itu, diperlukan cara-cara untuk menggerakkan mereka agar mau bekerja dan menggunakan skill atau keahlian secara maksimal. Seorang pemimpin harus memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawannya dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi setiap karyawannya. Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif, populasi semua karyawan PT. Daido Sp, Indonesia dan sampel yaitu 81 sampel karyawan. Teknik pengeolahan data SEM menggunakan aplikasi Lisrel 8.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover, sedangkan insentif tidak berpengaruh secara signifikan, baik terhadap kepuasan kerja maupun turnover. Kepuasan kerja juga tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap turnover intention. Secara simultan variabel kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan dengan nilai 2,69 dan R^2 0.33, serta variabel kepuasan, kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap turnover dengan nilai 2.82 dan R^2 0.75. Dengan begitu sebaiknya pimpinan PT. Daido Sp, Indonesia perlu sangat memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan agar mengurangi tingkat Turnover Intention dan dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci: Kepemimpinan, Insentif, Turnover Intention, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and incentives on employee satisfaction and their implications for employee turnover. This research was conducted at PT Daido Sp Indonesia, because it can be seen that the development of a company is generally influenced by the leadership applied in each company. The importance of the role of employees in the organization that can be utilized as effectively as possible. For this reason, ways are needed to move them to want to work and use their skills or expertise to the fullest. A leader must provide job satisfaction to each of his employees and create favorable social

conditions for each of his employees. This type of research is to use a quantitative research type, the population of all employees of PT. Daido Sp, Indonesia and a sample of 81 employees. The SEM data processing technique uses the Lisrel 8.8 application. The results of the study show that leadership partially has a positive effect on job satisfaction, leadership has no positive and significant effect on turnover, while incentives have no significant effect on both job satisfaction and turnover. Job satisfaction also has no significant and positive effect on turnover intention. Simultaneously the leadership and incentive variables have an effect on satisfaction with a value of 2.69 and R^2 0.33, and the variables of satisfaction, leadership and incentives have an effect simultaneously on turnover with a value of 2.82 and R^2 0.75. In this way, the leadership of PT. Daido Sp, Indonesia needs to pay more attention to leadership factors in order to reduce Turnover Intention levels and can increase a better sense of job satisfaction than before.

Keywords: *Leadership, Incentive, Turnover Intention, Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia untuk keunggulan kompetitif perusahaan, maka penelitian ini menganalisis literatur yang saling berkaitan terhadap konsep. Tujuan utama dari penelitian ini yaitu menentukan seberapa jauh penelitian ini telah berkembang dan studi apa yang masih tertunda dan perlu kajian lebih lanjut. Lebih khusus, kajian ini memiliki tiga tujuan. Pertama, untuk menggambarkan literatur secara umum. Kedua, untuk menganalisis topik yang dipelajari di berbagai artikel. Ketiga, mengidentifikasi keterbatasan pada penelitian dan mencari jalur penelitian masa depan di bidang ini. Penelitian ini tidak hanya berfungsi untuk menilai struktur dan evolusi hubungan antara beberapa variabel, tetapi juga untuk menyajikan ide-ide baru. Dengan tujuan, kajian dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu pendahuluan, kedua metodologi penelitian, kemudian menganalisa topik yang dibahas di artikel jurnal, terkait peran manajemen sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam memberikan layanan, sumber inovasi dan kreativitas melalui pemikirannya, dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan dapat menjadi keunggulan bersaing bagi perusahaan. Melihat pentingnya peran SDM tersebut, maka sudah seharusnya setiap organisasi dapat menjaga loyalitas atau komitmen karyawan terhadap organisasi agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat kompeten dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Menurut Robbins, S. P. (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi .

Selain itu manajemen sumber daya manusia juga sangat penting dalam pengelolaan sumber daya yang ada didalamnya. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Adamy, 2016

dalam Marwansyah 2010:3).

Tabel 1. Turnover Karyawan PT. Daido Sp, Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Resign	Persentase Perputaran
1.	Januari	121	1	0,82 %
2.	Februari	121	0	0%
3.	Maret	121	0	0%
4.	April	121	0	0%
5.	Mei	121	1	0.82%
6.	Juni	121	1	0,82%
7.	Juli	121	2	1,65%
8.	Agustus	121	0	0%
9.	September	121	1	0,82%
10.	Oktober	121	2	1,65%
11.	November	121	4	3,30%
12.	Desember	121	1	0.82%
Jumlah		1.452	13	
Rata – rata		121	1.0	0.82%

Sumber: PT. Daido Sp, Indonesia 2021

Salah satu faktor yang mempengaruhi Turnover Intention adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mampu membuat karyawan merasa lebih puas dengan hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menimbulkan sikap dan dampak yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan yang tersusun dari kepuasan terhadap gaji, sistem promosi, rekan kerja, penyelia dan pekerjaan itu sendiri akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktanya niat keluar sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena kepuasan kerja adalah antecedent dari turnover intention. Menurut Gezels dalam (Panggabean, 2012) dalam jurnal (Bhastary Dwipayani, 2020) menyatakan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.

Dalam hal ini aspek atau peran kepemimpinan dan aspek insentif menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu faktor pencegahan resiko terjadinya turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2005), menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Lina, 2014).

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, sistem pembayaran, hubungan dengan rekan kerja, dan sebagainya. Orang yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan lebih produktif, memiliki komitmen yang lebih

tinggi terhadap perusahaan, dan lebih mungkin untuk bertahan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, orang yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki rendahnya produktivitas, lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan, dan lebih mungkin untuk memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan (Haryadi et al, 2022).

Faktor Insentif turut menjadi penunjang yang berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif yang adil kepada karyawan serta peran seseorang yang mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa memberikan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan, tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010, h.89, Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). (Sumarsid, 2022).

II. METODE PENELITIAN

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Insentif (X2) sebagai variabel independen, variabel Turnover Intention (Y) sebagai variable dependen, dan variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode Sructural Equation Modeling (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8 untuk mengetahui Turnover Intention pada PT.daido Sp, Indonesia. Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Enkei Indonesia bagian operator produksi sebanyak 121 orang dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan 81 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

III. PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Yilmaz (2018) dalam Wiyono (2011:113) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai *factor loadings*. Secara umum jika nilai *factor loadings* lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Semua Variabel

Variabel	SLF	Kesimpulan	Error
Kepemimpinan	0.50	Valid	0.30
	0.62	Valid	0.35
	0.74	Valid	0.25
	0.62	Valid	0.26

	0.45	Valid	0.29
	0.65	Valid	0.26
	0.61	Valid	0.22
	0.69	Valid	0.18
Insentif	0.32	Tidak Valid	0.73
	0.49	Valid	0.47
	0.53	Tidak Valid	0.57
	0.58	Valid	0.22
	0.56	Valid	0.23
	0.44	Valid	0.37
	0.49	Valid	0.39
	0.46	Valid	0.30
Kepuasan Kerja	0.18	Tidak Valid	0.71
	0.25	Tidak Valid	0.59
	0.07	Tidak Valid	0.40
	0.17	Tidak Valid	0.28
	0.48	Valid	0.35
	0.65	Valid	0.20
	0.52	Valid	0.11
	0.47	Valid	0.40
	0.63	Valid	0.38
	0.57	Valid	0.40
	0.48	Valid	0.32
	0.65	Valid	0.12
Turnover Intention	0.57	Valid	0.68
	0.83	Valid	0.22
	0.43	Valid	0.74
	0.37	Valid	0.57
	0.47	Valid	0.54
	0.41	Valid	0.68

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki factor loadings lebih besar dari 0,50, dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah melakukan pengujian terhadap indikator, sejauh mana dapat mengukur konstruk teoritis (Wiyono, 2011:116). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, hal ini sesuai dengan yang disampaikan (No Title, 2018)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ukuran konsistensi internal dari indikator -indikator variabel penelitian yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu *composite construct reliability* dan *variance extracted*. *cut-off value* untuk *construct reliability cut-off value* minimal adalah 0,70 sedangkan *cut-off value* untuk *variance extracted* minimal 0,50 (Adamy, 2016 dalam

Ghozali, 2013). masing -masing uji ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$CR = \frac{(\sum SLF)^2}{(\sum SLF)^2 + (\sum e)} \times$$

$$VE = \frac{\sum SLF^2}{\sum SLF^2 + (\sum e)}$$

Keterangan :

- CR (Construct Reliability) : Konsistensi Suatu Pengukuran
- VE (Variance Ekstracted) : Jumlah varian keseluruhan dalam variabel manifes yang dapat dijelaskan oleh variabel laten
- $\sum SLF$: Jumlah standar loading factory masing – masing item
- $\sum e$: Jumlah standar loading factory masing – masing item

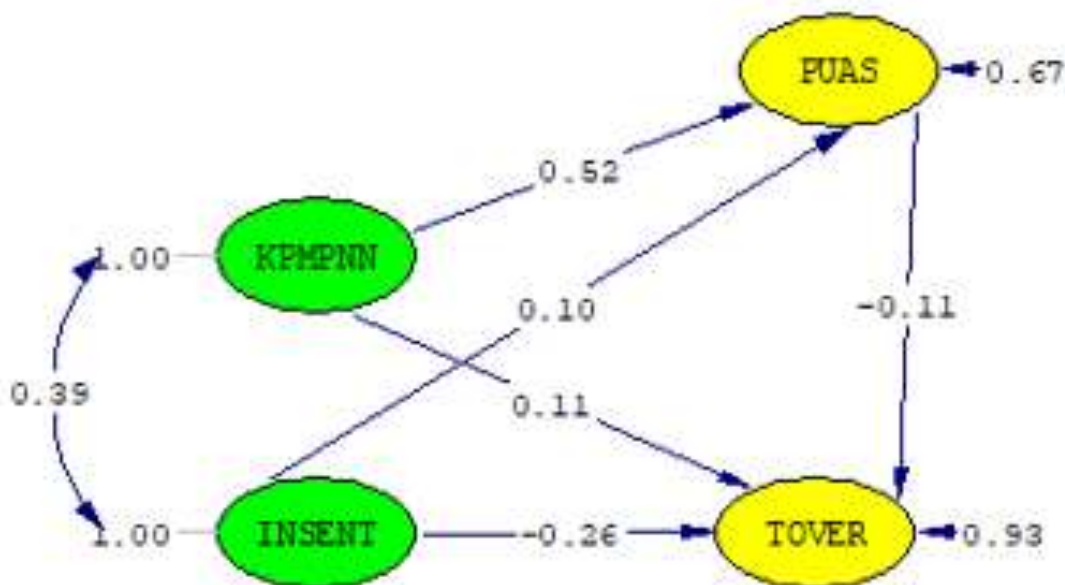
Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.82	0.62	Reliabel
Insentif	0.83	0.71	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.79	0.59	Reliabel
Turnover Intention	0.78	0.73	Reliabel

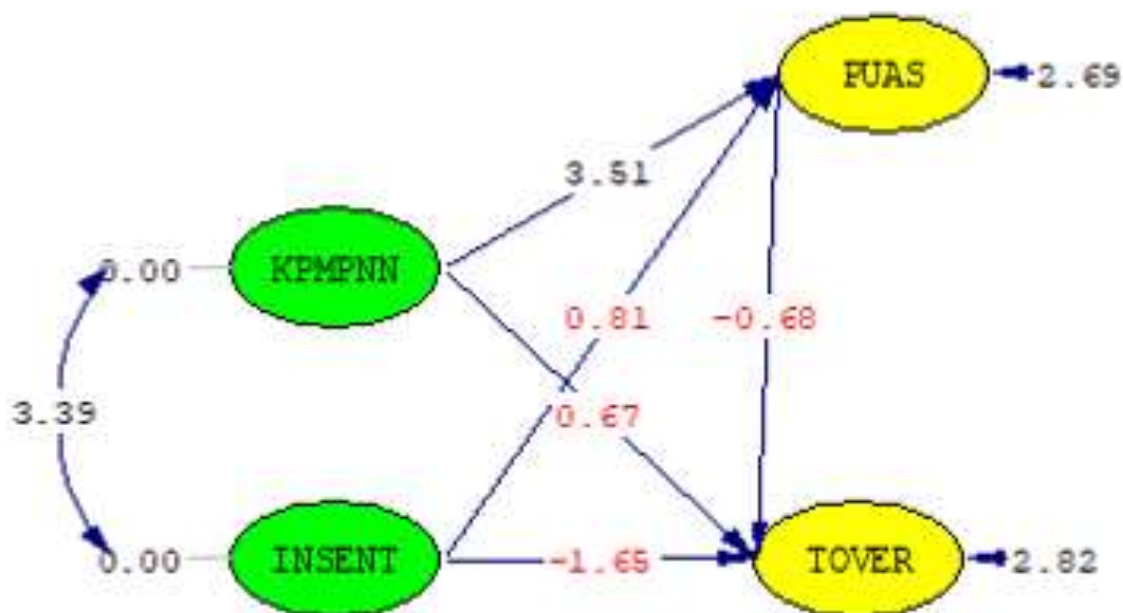
Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut :

Gambar 2. Structural Model Estimates Standardized Solution



Gambar 3. Structural Model Estimates T-Values



Gambar 4. Structural Equations

Structural Equations

$$\begin{aligned}
 \text{FUAS} &= 0.52 \cdot \text{KPMPNN} + 0.10 \cdot \text{INSENT}, \text{ Errorvar.} = 0.67, R^2 = 0.33 \\
 &\quad (0.15) \quad (0.13) \quad (0.25) \\
 &\quad 3.51 \quad 0.81 \quad 2.69 \\
 \\
 \text{TOVER} &= -0.11 \cdot \text{FUAS} + 0.11 \cdot \text{KPMPNN} - 0.26 \cdot \text{INSENT}, \text{ Errorvar.} = 0.93, R^2 = 0.075 \\
 &\quad (0.16) \quad (0.17) \quad (0.16) \quad (0.33) \\
 &\quad -0.68 \quad 0.67 \quad -1.65 \quad 2.82
 \end{aligned}$$

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun yang disampaikan (Rohimah, 2018), bahwa kriterianya yaitu apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. Sarwono 2007:167).

Hipotesis pertama : Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X1) didapatkan t-hitung sebesar -3.51. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.51 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

Hipotesis kedua : Uji terhadap variabel Insentif (X2) didapatkan t-hitung sebesar 0.81. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0.81 < 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Insentif (X2), tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z). Hal ini berarti jika Insentif (X2) ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika Insentif (X2) menurun maka mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 tidak dapat diterima.

Hipotesis ketiga : Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X1) didapatkan t-hitung sebesar 0,49. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.69 < 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel Turnover Intention (Y). Dengan demikian Hipotesis 3 tidak dapat diterima.

Hipotesis Keempat : Uji terhadap variabel Insentif (X2) didapatkan t-hitung sebesar 0,21. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (-0.68<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y). Dengan demikian Hipotesis 4 tidak dapat diterima.

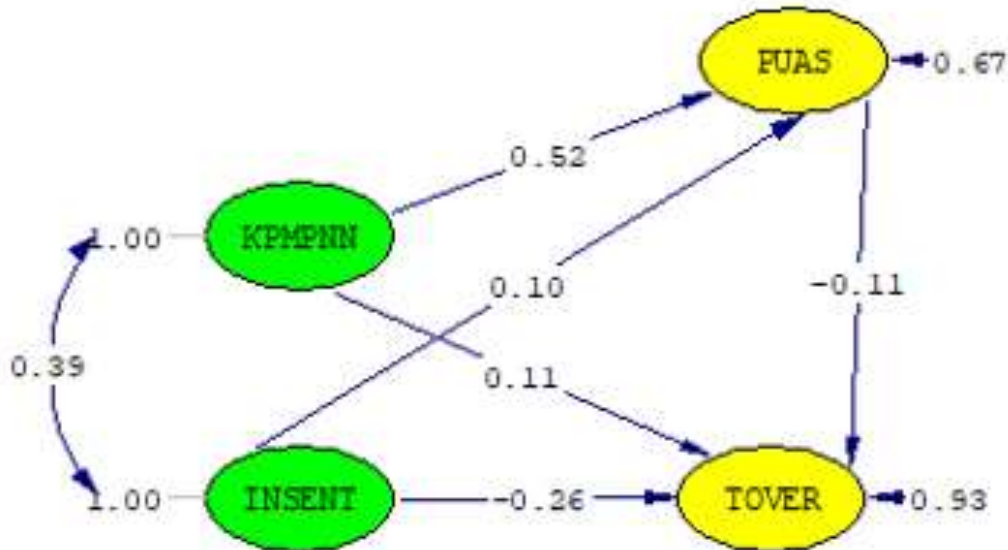
Hipotesis Kelima : Uji terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) didapatkan t-hitung sebesar 3,76. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (0.67>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y). Dengan demikian hipotesis 5 tidak dapat diterima.

Hipotesis Keenam : Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X1), Insentif (X2) didapatkan t-hitung sebesar -1.65. Karena f-hitung lebih besar dari t-tabel (-1.65>2,45) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 6 tidak dapat diterima.

Hipotesis Ketujuh : Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) didapatkan f-hitung sebesar 2.82. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.82 >2,45) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y). Dengan demikian hipotesis 7 tidak dapat diterima.

Uji Mediator Variabel Intervening

Gambar 5. Structural Model Estimates Standardized Solution



Tabel 5. Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Turnover Intention

Pengaruh	Langsung (L)	Tidak Langsung	Kesimpulan
	Terhadap Kinerja Karyawan	(TL) Melalui Kepuasan Kerja	
Kepemimpinan Terhadap Turnover	$(-0.52)^2 \times 100 = 27.4\%$	$(-0.52) \times (0.11) 100\% = 5.72\%$	TL < L (no mediating)

Intention			
Insentif Terhadap Turnover Intention	$(0.11)^2 \times 100\%$ =1.21%	$0.11 \times (-0.11)100\%$ =1.21%	TL<L (no mediating)

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan

- a. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Turnover Intention adalah sebesar $(-0.52)^2 \times 100\% = 27.4\%$
- b. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja yaitu $(-0.52) \times (-0.11) \times 100 = 5.72\%$
- c. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak dapat meningkatkan Turnover Intention, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention, variabel Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel *mediating*.

2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Insentif terhadap Turnover Intention

- a. Pengaruh langsung Insentif terhadap Turnover Intention adalah sebesar $(0,11)^2 \times 100 = 1.21\%$
- b. Pengaruh tidak langsung Insentif terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja yaitu $(0,11) \times (-0.11) \times 100 = 1.21\%$
- c. Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak langsung Insentif terhadap Turnover Intention menunjukkan bahwa Insentif dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Insentif terhadap Turnover Intention, variabel Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel *mediating*

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin pemimpin menggunakan nilai kepemimpinan yang dimilikinya dengan baik dan di tularkan kedalam proses kepemimpinan maka dapat merasuk kebawahan dan mempengaruhi motivasi dari dalam diri bawahan yang dengan itu menciptakan suatu kepuasan kerja setiap karyawannya.

Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa dalam suatu perusahaan, variabel insentif tidaklah begitu penting dalam faktor turnover intention. Hanya saja dalam hal ini jika variabel insentif ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika Insentif menurun maka mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Dari penelitian diatas menunjukan bahwa variabel yang paling sangat berpengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja merupakan variabel kepemimpinan karena memiliki nilai ratio yang tinggi, setelah itu baru insentif sebaagai faktor pendukung dalam kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, berikut ini dapat diberikan beberapa saran yaitu Turnover intention dapat dikurangi dan dicegah dengan melakukan pendekatan kepada karyawan melalui bentuk kepemimpinan yang baik dan rasa nyaman, mengembangkan kemampuan dalam memimpin dan memberikan hak-

hak karyawan secara penuh dan adil serta memberikan peluang kepada seluruh karyawan meningkatkan karirnya sehingga karyawan tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan.

2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi pemilik perusahaan, guna menjadikan faktor bentuk kepemimpinan hal paling utama, karena pemimpin yang baik bukan menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan, dan hendaknya memberikan perhatian penuh pada permasalahan gaji, bonus atau insentif serta sikap pemilik perusahaan.
- b. Bagi karyawan hendaknya dalam berpindah pekerjaan dilakukan dengan pertimbangan dan tanpa tergesa-gesa sehingga tidak merugikan perusahaan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan diluar yang telah disebutkan peneliti, seperti tingkat stress atau kejenuhan karyawan terhadap pekerjaan dll.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyati, M. B. (2021). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Komunikasi, Dan Konflik Kerja Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2018). Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial Dan Human Resources Tools Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Implikasinya Terhadap Turnover Intention Kerja Pada Pt. Inhutan Kabupaten Demak. *Journal Of Management*, 1–11.
- Anugrah, Y. H., & Nurseto, S. (n.d.). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT AGAINST JOB*. 1–8.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Brian, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN SISTEM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT CATURKARDA DEPO BANGUNAN TBK (Studi Kasus di Divisi Operasional) (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Dotulong, L., Sepang, J., & Sambiran, B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1050–1058.
- Gandung, M., Suwanto, S., & Sunarsi, D. (2022). Pelatihan Kemampuan Komunikasi bagi Pemuda pada Karang Taruna Kelurahan Kedaung Kota Depok. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 2(6), 44-48.
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki. *Perspektif*, 1(1), 78–88. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.58>
- 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.

- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. G. (2015). Syarief Iskandar, Sri Marhanah, dan AH. Galih Kusumah: Pengaruh kepemimpinan terhadap. *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure*, 12(2), 45–56.
- Joesyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). The Influence Of Workload, Work Conflict And Work Stress on the Performance Of Sprinter Employees at PT Garuda Express Nusantara in Pekanbaru. *eCo-Buss*, 5(2), 672-684.
- Kuspinta, T. D. (2018). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2014-2016) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- L, N. (2017). Lingkungan kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Marimin, M., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Finance Multi Abadi di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 15-21.
- Niago, A. G. C., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kedeputusan Bidang Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 201-205.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Iskandar, A. S., Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Promosi dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen pada Pigeonhole Coffee di Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 147-153.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Rohimah, S. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.1(No.10), pp 1-12.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25.
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>
- Sunarsi, D. (2020). Peran Kepala Desa dalam Percepatan Pembangunan: Tinjauan Gaya Kepemimpinan.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters).
- Sumarsid. (2022). *Analisa Insentif Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BINA SAN PRIMA*. 12(2), 1–12.
- Wibowo, U. B. (2011). Teori Kepemimpinan. Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 September 2017]. Tersedia pada: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C,20201113>.

- Yilmaz. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ASELI DAGADU DJOKDJA. *□□□□□ □□□□* 13-1), 3(□□□□ □□□□□, □□□□□□ □□□□□□□□□□.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. *Media Komunikasi FPIPS*, 12(2).

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNI KANTOR
CABANG RENON**

I Gede Prabaskara Ary Karang^{1*}, Ni Made Suci², NI Kadek Sinarwati³
Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia
[prabaskara@undiksha.ac.id^{1*}](mailto:prabaskara@undiksha.ac.id)

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Renon. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Populasi berjumlah 197 orang dan sampling menggunakan teknik Sampling Jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Renon, (2) lingkungan kerja memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Renon, (3) motivasi kerja memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Renon, dan (4) kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki sumbangsih pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Renon.

**Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership, work environment and work motivation on the employee performance of BNI Renon Branch Office. The research design used is causal quantitative. The population in amounted to 197 people and the sampling used the Saturated Sampling technique. The results of this study indicate that (1) transformational leadership has a positive and significant effect on the employee performance of BNI Renon Branch Office, (2) the work environment has a positive and significant effect on the employee performance of BNI Renon Branch Office, (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance of BNI Renon Branch Office, and (4) transformational leadership, work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on the employee performance of BNI Renon Branch Office.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dampak Covid-19 ini berimplikasi terhadap seluruh sektor, khususnya sektor pariwisata dan berbagai sektor yang lain. Situasi ini menuntut perusahaan mampu menyesuaikan dirinya dengan perubahan lingkungan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja dan keberlangsungan hidup perusahaan. Keberlangsungan perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini ialah berbentuk dengan hasil kerja pegawai dengan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan kewajiban dengan berdasarkan pada tanggung jawab yang melekat di dalamnya (Sugiono & Pratista, 2018). Kinerja pegawai ini berperan aktif serta sangat memberi pengaruh terhadap proses dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang dinyatakan Johannes *et al.*, (2016), yang menyebutkan bahwa kinerja di dalam suatu organisasi ini didefinisikan dengan jawaban atas sukses atau tidak sukses dari berbagai tujuan organisasi yang sebelumnya sudah ditetapkan dan ditentukan. Penelitian Lasiny *et al.* (2021); Jaya *et al.* (2021); Chair (2020); Nur & Sjahruddin (2019); dan Mujannah (2016) menemukan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang memiliki pengaruh ideal (*trust, respect, & integrity*), memiliki jiwa motivasi inspirasi (*communication, enthusiasm, & optimism*), memiliki stimulasi intelektual (*Rationality & Problem Solving*), dan memiliki pertimbangan individu yang baik (*personal attention, mentoring, & listening*). Dengan kepemimpinan transformasional yang nantinya akan dibentuk ini nantinya bahwa hubungan interaksi antara karyawan dengan pemimpinnya ini supaya para karyawannya tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dan kemampuan yang baik serta selalu berusaha untuk memenuhi kinerja dan prestasi yang berkualitas.

Terdapat berbagai faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap tinggi ataupun rendah dari kinerja karyawan ini, di antaranya ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja (*the work environment*) didefinisikan dengan sumber daya serta situasi yang seorang individu butuhkan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu (Hardhiansyah & Supriyadi, 2016). Lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua elemen, yang pertama adalah lingkungan kerja fisik yang terdiri dari kenyamanan ruang kerja, sarana dan prasana kerja yang tercukupi dan yang kedua adalah lingkungan non-fisik yang di dalamnya terdapat keterkaitan hubungan dengan rekan sejawat atau kerjanya, hubungannya dengan atasan serta hubungan dengan bawahannya.

Berbagai faktor lainnya yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan ini ialah berupa motivasi kerja. Motivasi didefinisikan dengan penggerak serta pendorong sikap ataupun perilaku menuju pada arah tujuan serta pencapaian dan ini ialah sebagai sebuah siklus yang di dalamnya terdapat tiga unsur, di antaranya ialah tujuan yang diharapkan (*goals*), kebutuhan (*needs*), serta dorongan dalam bertindak dan berbuat (*drives*).

Sektor perbankan merupakan sektor yang sangat penting dalam menggerakkan perekonomian sebuah negara. Di tengah pengaruh kondisi krisis akibat pandemi Covid-19, tiga bank besar di Indonesia tetap menunjukkan kinerja positif. Salah satu bank tersebut adalah Salah satu bank tersebut adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Bank yang memiliki saham BBNi ini sukses melakukan suatu lompatan untuk memulihkan kinerja positifnya di tahun 2021, yang mana bahwa laba bersihnya ialah Rp10,89 triliun, mengalami pertumbuhan menjadi 232,2% *year on year (yoy)*, atau mengalami keuntungan dua kali lipat dari tahun 2020. Salah satu cabang BNI adalah BNI Kantor Cabang Renon yang merupakan Cabang dengan kelolaan Dana Pihak Ketiga (DPK) terbesar dan memiliki outlet terbanyak di antara 9 Cabang lainnya dalam lingkup BNI Kantor Wilayah 08

(Wilayah Bali, NTB, dan NTT). Sebagai salah satu kantor cabang BNI tentunya BNI Kantor Cabang Renon memperoleh target yang harus dicapai, baik target pengumpulan Dana Pihak Ketiga (DPK) maupun target lain seperti yudisium *Service Experience Index* (SEI) yang nanti akan berpengaruh pada skor *Performance Measurement System* (PMS) BNI Cabang Renon. Namun, pada kenyataannya hal tersebut belum dicapai secara maksimal.

Pencapaian realisasi tersebut tentu berkaitan erat dengan kinerja masing-masing pegawai di BNI Cabang Renon selama setahun terakhir. Tujuan penelitian ini dimaksudkan agar dapat meninjau “Bagaimana pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BNI Kantor Cabang Renon”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan dengan kuantitas serta kualitas atas hasil kinerja seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya masing-masing (Wibowo, 2012; Siagian & Khair, 2018). Mengacu uraian yang dinyatakan Sedarmayanti (2011), menyebutkan bahwa kinerja didefinisikan dengan terjemahan dari kata *performance* yang artinya ialah sebagai hasil kerja seorang karyawan, suatu proses manajemen ataupun organisasi secara menyeluruh, yang mana bahwa hasil kerja ini akan dapat diperlihatkan dengan bukti konkrit serta dapat dilakukan pengukuran (dikomparasikan dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ini didefinisikan dengan satu dari berbagai jenis kepemimpinan dalam menjalankan suatu hal oleh pemimpin yang dapat memberi dukungan serta inspirasi pada para karyawannya agar dapat lebih berkembang dan meningkat agar dapat mencapai berbagai tujuan organisasi atau perusahaan (Bana, 2016; Sugiono & Pratista, 2018; Nur & Sjahrudin, 2019). Pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikutnya agar bekerja untuk mencapai tujuan dan prestasi, bukan untuk kepentingan personal dan rasa aman (Ivancevich, *et al.*, 2007).

3. Lingkungan Kerja

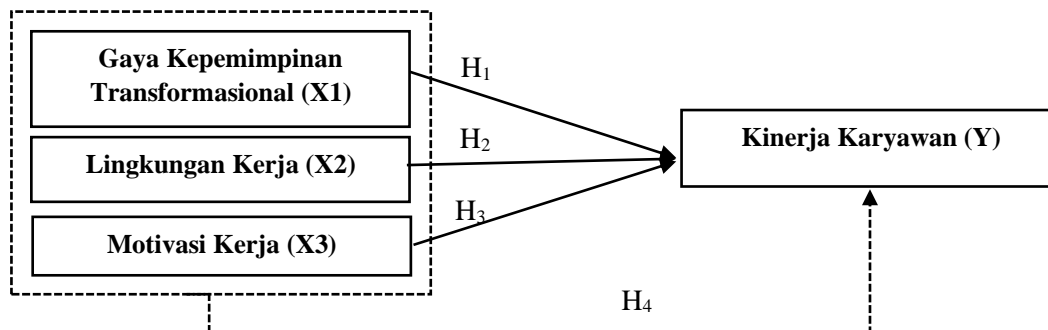
Lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua elemen, yang pertama adalah lingkungan kerja fisik yang terdiri dari kenyamanan ruang kerja, sarana dan prasarana kerja yang tercukupi dan yang kedua adalah lingkungan non-fisik yang di dalamnya terdapat keterkaitan hubungan dengan rekan sejawat atau kerjanya, hubungannya dengan atasan serta hubungan dengan bawahannya. Jika keadaan kerjanya tersebut baik, dengan demikian hal ini akan dapat menyebabkan munculnya perasaan puas yang terdapat dalam diri seorang karyawan, yang pada gilirannya akan dapat memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawannya tersebut (Hardhiansyah & Suprihadi, 2016).

4. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan dengan penggerak serta pendorong sikap ataupun perilaku menuju pada arah tujuan serta pencapaian dan ini ialah sebagai sebuah siklus yang di dalamnya terdapat tiga unsur, di antaranya ialah tujuan yang diharapkan (*goals*), kebutuhan (*needs*), serta dorongan dalam bertindak dan berbuat (*drives*) (Kadarisman, 2012).

5. Model Penelitian

Mengacu uraian yang dinyatakan Sugiyono (2013), menyebutkan bahwa penelitian eksplanasi didefinisikan dengan suatu penelitian yang di dalamnya menjelaskan atau memaparkan kedudukan antara berbagai variabel yang sedang dilakukan penelitian dan juga keterkaitan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya dengan melalui uji hipotesis yang sebelumnya sudah dirancang dan dirumuskannya. Untuk penelitian yang dilakukan ini, model penelitiannya ialah sebagaimana di bawah ini:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

6. Hipotesis Penelitian

Untuk penelitian ini, rumusan masalah penelitiannya ialah dihasilkan hipotesis penelitian sebagaimana di bawah ini:

H₁: variabel bebas dari Gaya kepemimpinan transformasional memiliki sumbangsih pengaruh positif pada variabel terikat untuk kinerja dari karyawan yang bekerja pada BNI Kantor Cabang Renon.

H₂: variabel bebas dari Lingkungan kerja memiliki sumbangsih pengaruh positif pada variabel terikat untuk kinerja dari karyawan yang bekerja pada BNI Kantor Cabang Renon.

H₃: variabel bebas dari Motivasi kerja memiliki sumbangsih pengaruh positif pada variabel terikat untuk kinerja dari karyawan yang bekerja pada BNI Kantor Cabang Renon.

H₄: variabel bebas dari motivasi kerja, Gaya kepemimpinan transformasional, dan juga lingkungan kerja secara simultan memiliki sumbangsih pengaruh pada variabel terikat untuk kinerja dari karyawan yang bekerja pada BNI Kantor Cabang Renon secara simultan.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populas dalam penelitian ini adalah karyawan BNI Kantor Cabang Renon dengan jumlah karyawan 197 orang.

2. Sampel

Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah sampel 197 karyawan BNI Cabang Renon.

3. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi (*explanatory research*).

4. Teknik Analisis Data

Persamaan yang terdapat dalam regresi linear ini nantinya akan dibentuk dengan berlandaskan terhadap bab yang dibahas sebelumnya, yang mana bahwa dalam sub-bab ini nantinya akan diperjelaskan berkenaan dengan persamaan regresi linear berganda,

koefisien korelasi, uji hipotesis (uji t dan uji f), serta koefisien determinasi.

a. Uji Instrumen

Untuk penelitian yang dilakukan ini, pengujiannya ialah pengujian reliabilitas dan juga validitas.

1) Uji Validitas

Validitas didefinisikan dengan ukuran yang menunjukkan atau memperlihatkan instrumen penelitian. suatu instrumen dapat dinyatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang nantinya hendak diukur tersebut dan instrumen penelitian ini akan dapat memaparkan secara tepat apa yang dilakukan penelitian. uji validitas ini dilaksanakan dengan mempergunakan program SPSS dengan tingkatan signifikansinya ialah 5% dan atau 0,361, ini kriteria keputusannya ialah sebagaimana di bawah ini:

- a. Apabila nilai dari r-hitung lebih tinggi dikomparasikan dengan r-tabel, dengan ini dinyatakan bahwa pertanyaan penelitian tersebut dinyatakan valid
- b. Apabila nilai dari r-hitung lebih rendah dikomparasikan dengan r-tabel, dengan ini dinyatakan bahwa pertanyaan penelitian tersebut dinyatakan tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat didefinisikan dengan konsistensi, keterpercayaan ataupun keterandalan untuk hasil pengukuran pada subjek penelitian yang sama dengan didapatkan hasil yang relatif atau cukup sama, dalam hal ini berarti memiliki pengukuran dan konsistensi yang baik. suatu variabel atau konstruk dapat dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,70. Tinggi ataupun rendah dari reliabilitas ini diperlihatkan dengan angka yang dikenal dengan istilah koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas ini kisarannya ialah 0-1. Dengan koefisien reliabilitas yang tinggi atau mendekati angka 1, dengan demikian instrumen tersebut memiliki tingkatan reliabilitas yang lebih baik.

b. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini ialah sebagai persyaratan dalam analisis regresi berganda, uji ini wajib untuk dilakukan dan terpenuhi supaya dalam menaksirkan parameter serta koefisien regresinya tersebut hasilnya tidak bias. Uji asumsi klasik ini di dalamnya mencakup dengan berbagai pengujian, di antaranya ialah pengujian normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini fungsinya ialah agar dapat mengetahui atau memahami apakah residualnya tersebut memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Distribusi data tidak normal ini ada dalam nilai ekstrem data penelitian yang diambilnya tersebut. Uji normalitas ini dilandaskan terhadap pengujian statistic non-parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Mengacu uraian yang dinyatakan Umar menyebutkan bahwa jika dalam hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov ini, dengan ini bahwa nilai Asymp.Sig (2-Tailed) tersebut lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,05 ($\alpha=5\%$, dengan ini dapat dinyatakan bahwa data penelitian tersebut memiliki distribusi yang normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas ini tujuannya ialah agar dapat melakukan pengujian apakah dalam permodelan regresi linear yang didapatkan tersebut terdapat hubungan korelasi yang tinggi di antara variabel bebasnya tersebut. Terdapat atau tidak terdapatnya multikolinearitas antar variabel bebas ini dapat ditinjau dalam Varians Inflation Factor (VIF) atas tiap-tiap variabel bebas

terhadap variabel terikat. Dalam mengambil keputusan ini ialah dengan ketentuan sebagaimana di bawah ini:

- Jika nilai dari VIF ini lebih tinggi dikomparasikan dengan 5, dengan ini dapat dinyatakan bahwa di dalam permodelan tersebut ada masalah multikolinieritas
- Jika nilai dari VIF ini lebih rendah dikomparasikan dengan 5, dengan ini dapat dinyatakan bahwa di dalam permodelan tersebut tidak ada masalah multikolinieritas
- Jika nilai dari tolerance ini lebih tinggi dikomparasikan dengan 0.1, dengan ini dapat dinyatakan bahwa di dalam permodelan tersebut ada masalah multikolinieritas
- Jika nilai dari tolerance ini lebih rendah dikomparasikan dengan 0.1, dengan ini dapat dinyatakan bahwa di dalam permodelan tersebut tidak ada masalah multikolinieritas:

3) Uji Heterskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini tujuannya ialah agar dapat melakukan pengujian apakah di dalam permodelan regresi ini ada varian yang tidak sama dari suatu residual dalam pengamatan pada pengamatan yang lainnya. apabila varian atas residual dari suatu pengamatan tertentu pada pengamatan yang lainnya tersebut tetap, dengan ini dinyatakan dengan istilah homoskedastisitas, serta bila ternyata berbeda, ini akan dapat dinyatakan dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dinyatakan baik ialah model yang tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Guna menetapkan heteroskedastisitas ini dapat dilaksanakan dengan mempergunakan pengujian Glejser. Dasar-dasar dalam mengambil keputusan dalam pengujian ini ialah apabila nilai signifikansinya tersebut lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,05, dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwa tidak ada permasalahan heteroskedastisitas, akan tetapi jika hasilnya sebaliknya, dengan ini dapat dinyatakan bahwa di dalamnya ada permasalahan heteroskedastisitas.

c. Uji Statistik

1) Regresi Linier

Teknik analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh Bersama-sama dan parsial gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program *software* SPSS versi 26.0. Adapun persamaan regresi penelitian ini ialah sebagaimana di bawah ini

2) Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi ini fungsinya ialah agar dapat mengetahui tingkatan kekuatan keterkaitan hubungan antara variabel bebas dengan terikat, baik itu secara simultan dan parsial.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini memperlihatkan variasi dari pengaruh untuk berbagai variabel bebas terhadap independen. Ini dapat juga dinyatakan dengan proporsi dari pengaruh untuk semua variabel bebas pada terikat.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini fungsinya ialah agar dapat menetapkan apakah suatu hipotesis penelitian ini semestinya nantinya ditolak ataupun diterima. Untuk penelitian yang dilakukan ini, ialah dengan menggunakan pengujian simultan dan parsialnya.

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi berganda agar dapat mengetahui besaran perubahan yang terjadi dalam variabel terikat apabila variabel bebasnya tersebut terjadi perubahan. Hasil ujinya ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,095	3,115		4,526	,000
Kepemimpinan Transformasional	,084	,034	,161	2,469	,014
Lingkungan Kerja	,643	,112	,363	5,745	,000
Motivasi Kerja	,301	,084	,250	3,596	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil pengujian yang disajikan tersebut, untuk penelitian ini didapatkan bahwa persamaan regresinya ialah $Y = 14,095 + 0,084X_1 + 0,643X_2 + 0,301X_3$. Berdasarkan persamaannya tersebut dipaparkan sebagaimana di bawah ini;

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 14,095 artinya apabila variabel dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai 0, maka diperoleh kinerja karyawan (Y) sebesar 14,095.

2) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional ini didapatkan senilai 0,084 nilai X_1 yang nilainya positif ini memperlihatkan terdapatnya keterkaitan hubungan searah di antara variabel dari kinerja karyawan dengan variabel kepemimpinan transformasional, dalam hal ini berarti apabila variabel kepemimpinan transformasional ini terjadi kenaikan senilai 1 satuan, dengan ini dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan ini nantinya akan mengalami kenaikan senilai 0,084, dengan ini asumsinya ialah bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tetap.

3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ini didapatkan ialah senilai 0,643 nilai X_2 yang nilainya positif ini memperlihatkan terdapatnya keterkaitan hubungan searah di antara variabel dari kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja, dalam hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja ini terjadi kenaikan senilai 1 satuan, dengan ini dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan ini nantinya akan mengalami kenaikan senilai 0,643, dengan ini asumsinya ialah bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tetap.

4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ini didapatkan senilai 0,301 nilai X_3 yang nilainya positif ini memperlihatkan terdapatnya keterkaitan hubungan searah di antara variabel dari kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja, dalam hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja ini terjadi kenaikan senilai 1 satuan, dengan ini dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan ini nantinya akan mengalami kenaikan senilai 0,301, dengan ini asumsinya ialah bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memperlihatkan bahwasannya variasi dari pengaruh berbagai variabel bebas pada variabel terikat atau bisa juga dinyatakan sebagai bentuk dari proporsi untuk pengaruh oleh semua variabel bebas pada variabel terikatnya. Hasil uji yang didapatkan ialah sebagaimana berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,364	,354	4,11346

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi ini dapat ditinjau berdasarkan dalam *R-Square* ini ialah senilai 0,364 (36,4%), dalam hal ini berarti bahwasannya variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan cara bersamaan dapat menjelaskan terhadap variabel kinerja karyawannya dengan nilai 36,4%, sementara itu untuk yang lainnya senilai 63,6% ini diperjelaskan berbagai faktor lainnya yang tidak diperjelaskan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian Parsial (Uji t) ini dimaksudkan agar dapat mengetahui besaran pengaruh yang dihasilkan oleh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan tersebut. Tingkatan untuk signifikansinya ialah senilai 0.05. mengacu dalam Tabel 6 yang disajikan tersebut, dengan ini bahwa hasil pengujian pengaruh secara parsialnya ini ialah dengan t_{tabel} ini ialah senilai 1,972, pengujian variabel bebas terhadap terikatnya ialah sebagaimana di bawah ini:

- 1) Mengacu pada hasil perhitungan untuk analisis regresi linear berganda tersebut, untuk variabel bebas dari kepemimpinan transformasional, didapatkan nilai dari t_{hitung} ialah senilai 2,469 dengan signifikansinya ialah senilai 0,014. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,469 > 1,972$) dan sedangkan itu, nilai signifikansinya tersebut lebih rendah dikomparasikan dengan tingkatan signifikansi ($0,014 < 0,05$). Dengan demikian kesimpulan penelitian yang didapatkan ialah bahwasannya variabel bebas dari kepemimpinan transformasional memiliki sumbangsih pengaruh signifikansi terhadap variabel terikat dari kinerja karyawan, yang mana arah keterkaitan hubungannya ialah positif terhadap tingkatan signifikansinya 0,05 (5%) atau dengan kata lain, variabel kepemimpinan transformasional memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat dari kinerja karyawan dengan taraf keyakiinannya ialah 95%
- 2) Mengacu pada hasil perhitungan untuk analisis regresi linear berganda tersebut, untuk variabel bebas dari lingkungan kerja, didapatkan nilai dari t_{hitung} ialah senilai 5,745 dengan signifikansinya ialah senilai 0.000. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,745 > 1,972$) dan sedangkan itu, nilai signifikansinya tersebut lebih rendah dikomparasikan dengan tingkatan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian kesimpulan penelitian yang didapatkan ialah bahwasannya variabel bebas dari lingkungan kerja memiliki sumbangsih pengaruh signifikansi terhadap variabel terikat dari kinerja karyawan, yang mana arah keterkaitan hubungannya ialah positif terhadap tingkatan signifikansinya 0,05 (5%) atau dengan kata lain, variabel lingkungan kerja memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat dari kinerja karyawan dengan taraf keyakiinannya ialah 95%
- 3) Mengacu pada hasil perhitungan untuk analisis regresi linear berganda tersebut, untuk variabel bebas dari motivasi kerja, didapatkan nilai dari t_{hitung} ialah senilai 3,596 dengan signifikansinya ialah senilai 0.000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,596 > 1,972$) dan sedangkan itu, nilai signifikansinya tersebut lebih rendah dikomparasikan dengan tingkatan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian kesimpulan penelitian yang didapatkan ialah bahwasannya variabel bebas dari motivasi kerja memiliki sumbangsih pengaruh signifikansi terhadap variabel terikat dari kinerja karyawan, yang mana arah keterkaitan

hubungannya ialah positif terhadap tingkatan signifikansinya 0,05 (5%) atau dengan kata lain, variabel motivasi kerja memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat dari kinerja karyawan dengan taraf keyakinannya ialah 95%

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian simultan (Uji F) ini berguna agar dapat mengetahui besaran dari variabel bebas yang dalam hal ini di antaranya ialah variabel bebas dari kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja ini memiliki sumbangsih pengaruh terhadap variabel terikat dari kinerja karyawan dengan secara simultan atau bersama-sama. Pengujian ini dilaksanakan dengan cara meninjau nilai dari *Prob. F-statistic* (F_{hitung}). Jika nilai dari *Prob. F-statistic* (F_{hitung}) ini lebih rendah dikomparasikan pada tingkatan signifikan 0,05, dengan demikian variabel bebasnya tersebut secara simultan memiliki sumbangsih pengaruh terhadap variabel terikat dengan secara simultan atau bersama-sama, begitupun sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1870,463	3	623,488	36,848	,000 ^b
	Residual	3265,659	193	16,921		
	Total	5136,122	196			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Hasil pengujian simultan dengan F_{tabel} ini ialah senilai 2,651 ini didapatkan nilai F_{hitung} ini ialah senilai 36,848 dan sedangkan untuk nilai *Prob (F-Statistic)* ini ialah senilai 0,000 dan sedangkan itu, nilai signifikansinya tersebut lebih rendah dikomparasikan dengan tingkatan signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,848 > 2,651$). Dengan ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja ini memberi pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan secara simultan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan BNI Kantor Cabang Renon

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dicirikan dengan adanya pengaruh ideal (*trust, respect, and integrity*), memiliki jiwa motivasi inspirasi (*communication, enthusiasm, and optimism*), memiliki stimulasi intelektual (*Rationality and Problem Solving*), dan memiliki pertimbangan individu yang baik (*personal attention, mentoring, & listening*) memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positif terhadap hasil kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Renon. Melalui gaya kepemimpinan transformasional akan dibangun interaksi antara pimpinan dan karyawan untuk senantiasa berupaya mencapai prestasi dan kinerja yang bermutu. Seorang pemimpin ini dapat memberikan motivasi serta arahan pada para anggota agar senantiasa bekerja dengan lebih baik dan lebih keras, serta menjalankannya melebihi apa yang diharapkannya guna memenuhi berbagai tujuan organisasi tersebut. Sebaliknya hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa apabila semakin tidak baik penerapan kepemimpinan transformasional unsur pimpinan maka semakin tidak bagus juga hasil kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Kantor Cabang Renon

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diukur melalui indikator lingkungan kerja fisik yang terdiri dari kenyamanan ruang kerja, sarana dan prasana kerja yang tercukupi dan yang kedua adalah lingkungan non fisik yang terdiri dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja (sejawat), dan hubungan dengan bawahan membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Renon. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik tidak memadai dan lingkungan kerja non fisik situasinya buruk maka begitu juga dengan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Kantor Cabang Renon

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi didefinisikan dengan penggerak serta pendorong sikap ataupun perilaku menuju pada arah tujuan serta pencapaian dan ini ialah sebagai sebuah siklus yang di dalamnya terdirikan atas tiga unsur, di antaranya ialah tujuan yang diharapkan (*goals*), kebutuhan (*needs*), serta dorongan dalam bertindak dan berbuat (*drives*) selama ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Renon. Motivasi merupakan pendorong (*driving force*) yang menggerakkan karyawan BNI Kantor Cabang Renon untuk mencapai kinerja yang lebih baik sesuai targetnya masing-masing. Sebaliknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan tidak maksimal.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Kantor Cabang Renon

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki sumbangsih pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Renon. Dengan demikian, semakin bagus penerapan gaya transformasional, lingkungan kerja yang baik, dan motivasi kerja yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan akan semakin bagus dan target BNI Kantor Cabang Renon akan tercapai maksimal. Sebagaimana ditemukan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,603, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat, hasil ini memperlihatkan bahwasannya nilai dari hubungan atau korelasi antara variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan juga lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ini masuk dalam kategorinya yang kuat, kondisi ini disebabkan bahwasannya hasil ini ada dalam rentang 0,60 – 0,799. Selanjutnya ditemukan hasil koefisien determinasi pada *R-Square* ini ialah senilai 0,364 (36,4%), ini berarti bahwasannya variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat memberi pengaruh atau memprediksikan terhadap variabel terikat dari kinerja karyawan tersebut ialah senilai 36,4%, sementara itu untuk sisanya ialah 63,6% ini dapat diperjelaskan dengan berbagai variabel bebas lainnya yang tidak masuk atau dilibatkan dalam penelitian yang dilaksanakan ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Kepemimpinan transformasional ini memiliki sumbangsih pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan dalam BNI Kantor Cabang Renon.
- b. Lingkungan kerja ini memiliki sumbangsih pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan dalam BNI Kantor Cabang Renon.
- c. Motivasi kerja ini memiliki sumbangsih pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan dalam BNI Kantor Cabang Renon.
- d. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki sumbangsih pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BNI Kantor Cabang Renon.

2. Saran

- a. Dalam upaya perbaikan tiada henti, maka BNI Kantor Cabang Renon sesuai dengan hasil penelitian ini diharapkan agar dapat melakukan sosialisasi secara berkala ataupun berupa *refreshment leadership supervisor* sampai pada unit terbawah terkait dengan apa-apa saja indikator dari gaya kepemimpinan transformasional dan bagaimana langkah penerapannya. Dengan demikian, semua unsur pimpinan dapat memiliki persepsi dan wawasan yang sama terkait gaya kepemimpinan transformasional.
- b. Dalam hal meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja maka BNI Kantor Cabang Renon diharapkan agar lebih konsisten dalam pemenuhan penunjang aktivitas kerja karyawan dan secara berkala untuk terus memastikan bahwa hubungan antar pegawai terjalin dengan baik, solid dan selalu saling mengingatkan sehingga lingkungan kerja menjadi kondusif dan nyaman.
- c. Motivasi kerja karyawan penting sekali dalam pencapaian target perusahaan, oleh karena itu BNI Kantor Cabang Renon diharapkan seberusaha mungkin untuk dapat memenuhi apa yang menjadi hak pegawai. Pemenuhan ini diharapkan tentunya untuk dapat meningkatkan *engagement* karyawan untuk menjadikan BNI sebagai tempat terbaik untuk berkarya dan berprestasi.
- d. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini lebih jauh dengan menggunakan metode yang berbeda dan variabel yang lebih lengkap sehingga menghasilkan hasil penelitian yang lebih komprehensif.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 : 1-16.
- Chair, M. U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, Vol. 2 : 99-108.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardhiansyah, M. R. & Supriyadi, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5 : 1-20.
- 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.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. M. 2007. *Organizational Behavior and Management. Seventh Edition. Terjemahan G. Gania. 2007. Jakarta : Gelora Aksara Pratama.*

- Jaya, D., Fakhri, M., Madiawati, P. N., Nurnida, I., Luturlean, B. S. (2021). The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variables in PT. Pos Indonesia. *IEOM Society International*. 5692-5700.
- Johannes, A. C., Adolfina, Taroreh, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 : 53-63.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Lasiny, D. A., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2021) The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as A Mediation Variable. *Journal of Southwest Jiaotong University*. Vol. 56 : 834-842.
- Mujanah, S. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan pada Pengadilan Negeri Klas 1B Raba Bima. *Journal of Research in Economics and Management* Vol. 16 : 15-28.
- Nur, I. G. & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Manajemen*, Vol. 1 : 47-57.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, T. S. & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 : 59-70.
- Sugiono, E. & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 14 : 43-58.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297-308.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DOOSAN GLOBAL DI KOTA DEPOK**

Muhammad Gandung^{1*}, Suwanto², Denok Sunarsi³, Anggada Bayu Seta⁴, Sri Mulyani⁵
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen02020@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen02020@unpam.ac.id)

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Doosan Global. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Hasil penelitian didapat disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,658 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(31,366 > 2,720)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of employees at PT. Doosan Global. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample in this study was 85 respondents. The results showed that work discipline and work motivation had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.399 + 0.409X_1 + 0.126X_2$, the correlation coefficient value or the level of influence between the independent variables and the dependent variable was obtained at 0.658 meaning that it has a strong relationship. the value of the coefficient of determination or simultaneous influence contribution is 0.433 or 43.3% while the remaining 56.7% is influenced by other factors. hypothesis testing obtained F count $> F_{table}$ or $(31.366 > 2.720)$. thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. meaning that there is a significant influence simultaneously between work discipline and motivation on employee performance at PT. Doosan Global.

Keywords: Work Discipline Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Seiring dengan perusahaan berkembangnya kemajuan zaman tentu setiap perusahaan harus mampu bersaing dan perlu melakukan inovasi agar tidak tertinggal dengan demikian sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dalam melakukan pekerjaan lebih baik dari waktu ke waktu dengan baik guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Doosan Global, yang beralamat Jl. Raya Parung - Ciputat Jl. H. Namin, Bojongsari Lama, Kec. Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat 16516 adalah merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang garmen atau pembuatan pakaian. Doosan Group memulai sejarahnya pada tahun 2015 dengan mengambil alih saham PT. MyungSung yang sebelumnya didirikan pada tahun 2011. Seiring berjalannya waktu PT. Doosan Global semakin berkembang dengan kerja keras dan usaha yang tiada henti. Dengan keinginan untuk menjadi perusahaan penyedia pakaian berkualitas yang tinggi maka perusahaan terus mengembangkan model yang disukai oleh pasar dengan tetap mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan serta senantiasa membuat design yang menarik sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Doosan Global tentu menjadi perhatian khusus bagi penulis untuk menelusuri secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan maupun kinerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvey yang sudah dilakukan oleh peneliti PT. Doosan Global perusahaan tersebut. karyawan yang dapat bekerja pada tingkat yang mendekati kesanggupannya apabila diberikan motivasi yang baik oleh pemimpin ataupun lingkungan kerjanya. hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya disiplin kerja merupakan suatu penentu pada tingkat kinerja karyawannya. adanya perusahaan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersifat otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas yang dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para karyawan, dan pimpinan juga terlihat lebih kaku dalam penerapan sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan, maka hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Doosan Global di alamat Jl. Raya Parung - Ciputat Jl. H. Namin, Bojongsari Lama, Kec. Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat 16516.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yang dimulai dari bulan Mei – Juni 2022. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan skunder, pepratapratangolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi.

Operasional variabel menurut Sugiyono (2017:63) berpendapat “operasional variabel adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

III. HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,503 + 0,610X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,645 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,427 atau sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,869 > 1,989$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,026 + 0,500X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,599 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,359 atau sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,821 > 1,989$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,658 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($31,366 >$

2,720). dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Doosan Global sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,503 + 0,610X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,645 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,427 atau sebesar 42,7% sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,869 > 1,989$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global
- b. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,026 + 0,500X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,599 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,359 atau sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,821 > 1,989$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global
- c. Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,658 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($31,366 > 2,720$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari pembahasan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

- a. Berdasarkan hasil uji deskriptif disiplin kerja bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel disiplin kerja indikator Pimpinan selalu mengajak karyawan agar dapat datang tepat waktu dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,45 disarankan PT. Doosan Global untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan karyawan dan memberikan arahan yang jelas agar karyawan dapat datang tepat waktu diberikan perusahaan agar lebih efektif dan efisien,
- b. Berdasarkan hasil uji deskriptif motivasi bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel motivasi indikator Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya dimana hanya mencapai rata-rata

- score sebesar 3,46 disarankan PT. Doosan Global untuk lebih baik lagi perusahaan memberikan reward atau kesempatan jenjang karir kepada karyawan untuk dapat potensi dirinya
- c. Berdasarkan hasil uji deskriptif kinerja karyawan bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel kinerja karyawan indikator Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,32. disarankan PT. Doosan Global untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan terkait peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan:

V. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, I Komang dkk. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rivai Veithzal (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Singgih Santoso (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sri Mardiana (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689
- Stonner (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartanto (2014). Metode Riset Pemasaran. Bandung: Alfabeta
- 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.

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PARA ANGGOTA
TENAGA PENDAMPING MASYARAKAT (TPM) DI KABUPATEN CIREBON**

Muhammad Sahlan
International Women University, Bandung, Indonesia
sahlan@iwu.ac.id

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja, terhadap kinerja relawan pendamping masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon. Metode survei dan penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, terhadap kinerja secara simultan. Sedangkan secara parsial menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja, gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, dalam penelitian ini juga ditemukan fakta bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh paling besar jika dibandingkan dengan faktor yang lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence of the effect of work motivation, leadership style, and work discipline on the performance of community volunteers (TPM) in Cirebon District. Survey methods and quantitative research were used in this study. The path analysis method is used in this study to test the hypothesis. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between work motivation, leadership style, work discipline, and performance simultaneously. While partially showing a positive and significant relationship between work motivation and performance, leadership style shows a positive and significant relationship to performance, and work discipline shows a positive and significant relationship to performance. In addition, this study also found the fact that work motivation is one of the factors that has the greatest influence when compared to other factors.

Keywords: Work Discipline Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat dipergunakan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan bersama (individual maupun organisasional). MSDM didasarkan konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata hanya menjadi sumber daya bisnis saja. Oleh karenanya muncullah nuansa baru bahwa sumber daya manusia haruslah dipandang sebagai asset yang sangat berharga dan bukan hanya sekedar untuk dijadikan sebagai alat atau faktor produksi semata. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu: psikologi, sosiologi, manajemen, dan lain sebagainya. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang optimal. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang memengaruhi secara langsung Sumber Daya Manusia. Dengan demikian, peran dan fungsi MSDM dewasa ini menuntut adanya sesuatu yang baru (komtemporer) yang bernilai lebih.

Persaingan global telah mempengaruhi seluruh aspek/tatanan organisasi, salah satu aspek/tatanan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Berbagai macam studi yang telah, sedang dan akan dikembangkan oleh para ahli menunjukkan betapa penting dan dominannya peran dan fungsi sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Hal ini mengingatkan bahwa sumber daya manusia (SDM) dinilai sebagai faktor penggerak dan bahkan sekaligus sebagai pengelola dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam kaitan dengan hal tersebut, fenomena yang muncul, tumbuh dan berkembang di Indonesia pada dewasa ini adalah masalah globalisasi dan otonomi daerah. Dengan adanya globalisasi, Indonesia tidak mampu lagi memproteksi diri dari serbuan berbagai pengaruh global yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), sehingga hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja berbagai organisasi yang ada bahkan hingga masuk ke berbagai organisasi yang ada di daerah sekalipun. Salah satu organisasi dimaksud adalah Organisasi Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) yang ada di berbagai daerah dan kota. Dalam upaya pemberdayaan organisasi guna meningkatkan kinerjanya, program pendampingan dapat difahami sebagai kegiatan pemberdayaan masyarakat dengan menempatkan tenaga pendamping sebagai fasilitator, komunikator, motivator dan dinamisor. Program pendampingan ini pada dasarnya merupakan upaya untuk mengikutsertakan masyarakat dalam mengembangkan berbagai potensi yang ada padanya sehingga mampu mencapai kualitas kehidupan yang lebih baik di masa mendatang.

Di wilayah Kabupaten Cirebon terdapat organisasi Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) yang secara umum bertujuan untuk meningkatkan kinerja Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A)/Gabungan Perkumpulan Petani Pemakai Air (GP3A)/IP3A (Induk Perkumpulan Petani Pemakai Air). Permasalahan yang diduga muncul dan kemudian mempengaruhi kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon dalam hal pengelolaan sumber daya air guna pertanian di Kabupaten Cirebon ini adalah menyangkut masalah: motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja serta implikasinya terhadap kualitas pelayanan, baik secara mandiri maupun secara simultan (bersama-sama). Berdasarkan hal tersebut, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon digunakan sebagai variabel bebas (X1).
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon digunakan sebagai variabel bebas (X2).
3. Bagaimana Disiplin Kerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten

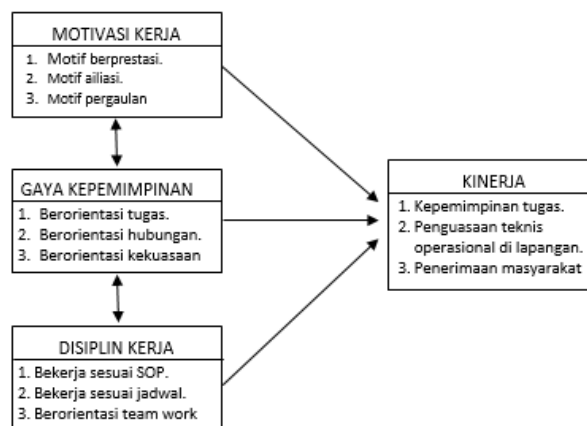
Cirebon digunakan sebagai variabel bebas (X3).

4. Bagaimana Kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon digunakan sebagai variabel terikat (Y).

Penelitian ini bertujuan secara empirik : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon, (4) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon secara simultan (bersamaan).

Manfaat penelitian ini adalah bahwa : (1) Dapat mengetahui dan menambah wawasan tentang seluk beluk program pembangunan partisipatif di daerah dengan melibatkan berbagai unsur masyarakat, sehingga pada tahap selanjutnya masyarakat dapat membangun wilayahnya secara mandiri dan berkelanjutan (2) Dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan selanjutnya yaitu : (a) Bagi Pemda Kabupaten Cirebon : Dapat dijadikan sebagai masukan guna melakukan evaluasi terhadap program pembangunan partisipatif berkaitan dengan kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon serta Kualitas Pelayanannya, (b) Bagi Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di kabupaten Cirebon : dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi tentang apa dan bagaimana hal-hal yang harus dilakukan guna lebih meningkatkan peran serta TPM dalam membangun masyarakat secara partisipatif dan mandiri, (c) Bagi Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) di kabupaten Cirebon ; Dapat dijadikan sebagai bahan acuan guna mengadakan perbaikan-perbaikan terhadap sistem dan pola yang telah dipergunakan guna mencapai kinerja yang lebih baik di masa mendatang, dan (3) Bagi Perkembangan Dunia Ilmu Pengetahuan ; Dapat menambah wacana ilmu pengetahuan mengenai bagaimana upaya-upaya yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan efisiensi penggunaan air guna pertanian melalui pendekatan partisipatif mandiri dan (4) Bagi pihak yang menaruh perhatian pada masalah kinerja organisasi sosial kemasyarakatan ; dapat menambah wawasan/pengetahuan mengenai kemanfaatan pola pemanfaatan air guna pertanian secara partisipatif mandiri dalam upaya meningkatkan produktivitas sektor pertanian khususnya pada tanaman padi sawah.

Paradigma penelitian disajikan sebagaimana nampak pada diagram berikut ini:

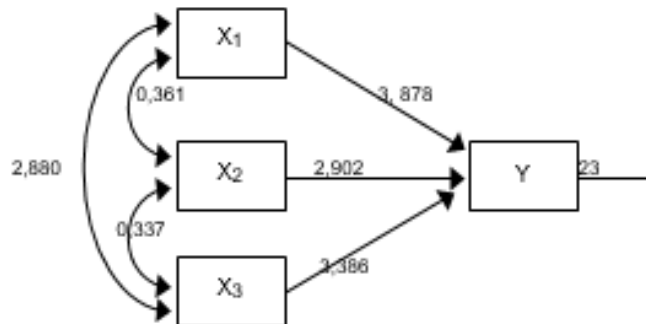


II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif veripikatif dengan mempergunakan instrumen penelitian berupa kuessioner dan wawancara di dalam proses

pengumpulan data primer dan melakukan survey instansional dalam pengumpulan data sekunder. Variabel terikat (independent variable) dalam penelitian ini adalah : kinerja, variabel bebas (dependent variabel) adalah : motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan : Teknik Analisis Jalur (Path Analysis). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah ; para Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) yang dilibatkan dalam pendampingan terhadap Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) kabupaten Cirebon – Provinsi Jawa Barat.

Model Struktural pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) adalah seperti nampak dalam diagram berikut ini :



III. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja dengan mempergunakan 20 item instrumen penelitian berupa kuessioner, diperoleh nilai rata-rata/kriteria sebesar : 4,19 (baik). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja para anggota TPM Kabupaten Cirebon berada pada ” kriteria baik ” karena berada pada rentang/interval skor : 3,61 – 4,20. Nilai skor tertinggi adalah : 4,48 (sangat baik) yaitu pada pernyataan nomor 5 yang menyatakan : ” Penentuan sikap jika dituntut untuk memotivasi diri untuk bekerja ekstra guna menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.” Sedangkan nilai skor terendah adalah 3,92 yaitu pada pernyataan nomor 11 yang menyatakan : ” Keharusan semaksimal mungkin untuk dapat memotivasi diri guna mengatasi berbagai masalah yang diterjadi di lapangan.”

Sedangkan hasil penelitian terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan mempergunakan 20 item instrumen penelitian berupa kuessioner, diperoleh nilai rata - rata/kriteria sebesar : 4,15 (baik). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan para anggota TPM Kabupaten Cirebon berada pada ” kriteria baik ” karena berada pada rentang/interval skor : 3,61 – 4,20. Nilai skor tertinggi adalah : 4,48 (sangat baik) yaitu pada pernyataan nomor 10 yang menyatakan : ” Bila melihat teman sekerja melakukan kesalahan, maka harus diluruskan dan diperbaiki serta memantau dengan cara yang bijaksana.” Sedangkan nilai skor terendah adalah : 3,70 yaitu pada pernyataan nomor 5 yang menyatakan : ” Jika melihat teman sekerja bekerja ekstra untuk menyelesaikan pekerjaannya yang masih banyak menumpuk, maka sudah pada tempatnya berinisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut.”

Hasil penelitian terhadap variabel disiplin kerja dengan mempergunakan 20 item instrumen penelitian berupa kuessioner, diperoleh nilai rata-rata/kriteria sebesar : 4,28 (sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja para anggota TPM Kabupaten Cirebon berada pada ” kriteria sangat baik ” karena berada pada rentang/interval skor : 4,21 – 5,00. Nilai skor tertinggi adalah : 4,62 (sangat baik) yaitu pada pernyataan nomor 14 yang menyatakan : ” Semakin membaiknya pemenuhan kebutuhan air guna pertanian melalui P3A di bawah kedisiplinan kerja TPM, maka kualitas padi yang dihasilkan juga akan semakin membaik yang berdampak pada perbaikan tingkat kesejahteraan petani yang tergabung dalam P3A.” Sedangkan nilai skor terendah adalah : 3,90 yaitu pada pernyataan

nomor 10 yang menyatakan : ” Melalui kegiatan pendampingan terhadap P3A, kedisiplinan kerja dalam pengelolaan dan pendistribusian air terutama di musim kemarau dapat terlaksana dengan baik.”

Hasil penelitian terhadap variabel kinerja dengan menggunakan 20 item instrumen penelitian berupa kuessioner, diperoleh nilai rata-rata/kriteria sebesar : 4,18 (baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para anggota TPM Kabupaten Cirebon berada pada ” baik ” karena berada pada rentang/interval skor : 3,61 – 4,20. Nilai skor tertinggi adalah : 4,55 (sangat baik) yaitu pada pernyataan nomor 12 yang menyatakan : ” Peningkatan kinerja anggota organisasi harus dapat meningkatkan kinerja organisasi.” Sedangkan nilai skor terendah adalah : 3,70 yaitu pada pernyataan nomor 16 yang menyatakan : ” Keharusan anggota TPM untuk memperoleh kesempatan mengembangkan potensi diri dalam melaksanakan tugas - tugas pendampingan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon, baik secara langsung (13,03 %) maupun secara tidak langsung (15,44 %), sehingga total pengaruh keseluruhan = 28,47 % yang merupakan pengaruh paling besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon, baik secara langsung (8,29 %) maupun secara tidak langsung (14,20 %) sehingga total pengaruh keseluruhan = 22,49 % yang merupakan pengaruh paling kecil jika dibandingkan dengan variabel lainnya.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon, baik secara langsung (11,36 %) maupun secara tidak langsung (15,42 %) sehingga total pengaruh keseluruhan = 26,78 % yang merupakan pengaruh paling besar kedua jika dibandingkan dengan variabel lainnya.
- d. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon sebesar : 7,11 %
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon sebesar : 8,33 %.
- f. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon sebesar : 7,09 %
- g. Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon, secara langsung sebesar : 32,68 % dan secara tidak langsung sebesar : 45,06 %, sehingga total keseluruhan pengaruhnya adalah sebesar : 77,74 %.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kodir, Ending, 2011, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Indramayu, Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Cirebon.
- Arikunto, Suharsini, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rinneka Cipta, Jakarta.
- Avlonitis, G.J. and Gounaris, S.P. 1999. ” Marketing Orientation and its Determinants: Empirical Analysis”, *European Journal of Marketing*. Vol. 33 No. 2 11/12, p 1003.
- Cantika, Sri B, 2005 , Manajemen Sumber Daya Manusia , UMM Press , Malang.
- 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.
- Dimiyati, Sohib, 2010, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.
- Gunawan Hendra, 2010, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.
- Hamzah, Ardi, 2007, Penyelarasan Strategi Bisnis dan Strategi Sistem Teknologi Informasi Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi, Snati, Yogyakarta.
- Hermawan F.K., 2007, Peranan Teknologi Tepat Guna Bidang Irigasi Sebagai Model Operasi dan Pemeliharaan Partisipasi, *Jurnal Komunitas*, vol.3.
- Hunger dan Wheelen, 2001, *Manajemen Strategis*, Andi, Yogyakarta.
- Imam Wahjono Sentot, 2009, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Indiyanti Dian, 2012, Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Modal Intelektual Serta Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing, Unpad, Bandung
- Indrawan Rully, Poppy Yaniawaty, 2016, *Metodologi Penelitian*, Aditama, Bandung.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5.
- Laurensius Manurung, 2010, Strategi dan Inovasi Model Bisnis Meningkatkan Kinerja Usaha, Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Marwansyah, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pusat Penerbit Administrasi Negara Politeknik Negeri, Bandung
- Mudrajad, Kuncoro, 2001, *Metode Kuantitatif*, AMP YKKL, Yogyakarta.
- Purwadhi Sri Hardiyanti dan Budi Sanjoto Tjaturahono, 2009, *Pengantar Interpretasi Citra Penginderaan Jauh*, Lapan, Jakarta.
- Ribhan, 2008, Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.4*).
- Robbins P Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Andi, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soleiman, Einar Christian, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Karyawan (Studi Pada Toserba Surya Cirebon), Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Cirebon.
- Suardi Agas, 2010, Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Cimahi Kabupaten Kuningan, Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Cirebon.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suryana, Sumantri, 2007, *Perilaku Organisasi*, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Timpe, A.Dale, 2002, *Memotivasi Pegawai*, Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297-308.

**PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN PADA PRODUK EIGER
(Studi Kasus Pada Konsumen Eiger di Kota Bandung)**

Pipin Sukandi^{1*}, Fathurrizqi Maulidan²
Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia
[pipin.sukandi@widyatama.ac.id^{1*}](mailto:pipin.sukandi@widyatama.ac.id)

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh serta kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada produk eiger pada konsumen di kota Bandung. Metode penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (Explanatory Research) dimana peneliti melakukan penjabaran dari kedudukan serta keterikatan antar variabel dengan melakukan uji hipotesis. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil uji secara simultan variabel harga dan kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada produk eiger.

Kata Kunci: Harga, Kualitas Produk, Keputusan Pembelian, Produk Eiger

ABSTRACT

This research is intended to find out how the influence and product quality on purchasing decisions on Eiger products for consumers in the city of Bandung. The method of this research is quantitative research with a descriptive approach. This type of research is explanatory research, in which the researcher describes the position and attachments between variables by testing hypotheses. The data in this study were processed using SPSS software version 26. Simultaneous test results for price and product quality variables had a positive and significant effect on purchasing decisions on Eiger products.

Keywords: Price, Product Quality, Purchase Decision, Product Eiger

I. PENDAHULUAN

Saat ini dunia usaha sedang mengalami naik turun dalam penjualannya, hal ini dikarenakan dampak yang diakibatkan oleh pandemi covid-19. Banyak perusahaan melakukan berbagai cara dalam mempertahankan usaha kegiatannya, salah satunya adalah dengan membenahi sistem pemasaran dan juga kontroling dari suatu produk perusahaan.

Masalah di bidang pemasaran pada perusahaan harus lebih sering untuk dilakukan pengevaluasian, hal ini dikarenakan pemasaran merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang penting dalam meningkatkan penjualan perusahaan.

Menurut (Kotler dan Keller, 2020) Pemasaran merupakan suatu proses dimana proses untuk mendistribusikan, melakukan promosi, menciptakan dan kemudian proses menetapkan harga barang maupun jasa untuk memuaskan para pelanggan dan juga untuk membangun dan juga mempertahankan suatu relasi yang positif diantara konsumen dan juga perusahaan suatu barang atau jasa.

Jika permasalahan terkait pemasaran pada perusahaan telah diatasi dengan baik dan dievaluasi secara maksimal, maka hal berikutnya yang perlu perusahaan perhatikan ialah kualitas dari produk yang akan bidang pemasaran jual.

Menurut (Kotler dan Keller, 2020) adanya kualitas akan suatu produk berarti kemampuan dari sebuah produk dimana dapat memberikan peragaan dan menggambarkan akan adanya fungsi dari produk tersebut termasuk pada keseluruhan dari ketepatan, kemudahan dan juga bagaimana sistem pengoperasian dari produk produk yang dipasarkan tersebut.

kualitas dari sebuah produk adalah sebuah tingkatan baik atau buruknya suatu produk yang dilihat berdasarkan faktor yang ada pada barang maupun jasa, sehingga produk tersebut dapat memiliki kemampuan untuk dapat digunakan sesuai keinginan dari konsumen. Kualitas produk yang baik juga akan membuat konsumen akan memiliki keinginan untuk melakukan pembelian atas barang atau jasa yang ditawarkan.

menurut (Kotler dan Armstrong 2018) keputusan pembelian pelanggan ialah dengan membeli sebuah merk yang disukai dan minati oleh konsumen. Dengan banyaknya penentu yang menjadi bahan keputusan pelanggan dalam memilih membeli produk, membuat perusahaan harus sigap dalam melihat peluang serta penentu yang ada dalam membuat konsumen tertarik diantaranya ialah penentu harga serta kualitas dari suatu produk. (Harahab, 2021)

Penentu harga dan kualitas produk yang diperhatikan oleh konsumen sebagai bahan penentu keputusan pelanggan dalam memilih produk, hal ini dilakukan konsumen dikarenakan seorang konsumen mengharapkan kualitas produk yang ia beli sesuai dengan uang yang dikeluarkan oleh konsumen. Jika produk tersebut sesuai dengan kemauan pelanggan maka pelanggan akan merasa senang terhadap produk tersebut walaupun produk tersebut memilih harga yang cukup mahal. Sehingga kualitas produk yang baik akan membuat penetapan harga yang tinggi untuk dijual kepada konsumen.

Menurut (Nasution et al., 2020) harga merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi konsumen dan penjual. Bagi konsumen, harga merupakan biaya atas sesuatu. Sedangkan bagi penjual, harga merupakan salah satu dari sumber pendapatan atau keuntungan. Konsumen pada umumnya membuat persamaan harga barang yang mahal dengan suatu kualitas produk dan apabila terdapat barang yang murah maka konsumen akan meragukan kualitas dari produk itu sendiri

Biasanya tidak hanya harga yang menentukan konsumen dalam mengambil keputusan membeli suatu produk atau jasa, kualitas dari produk juga menjadi penentu. Dalam perusahaan kualitas produk sangatlah penting, mengingat produk dengan kualitas yang baik dapat bersaing di pasaran dengan kualitas yang sama.

II. METODE PENELITIAN

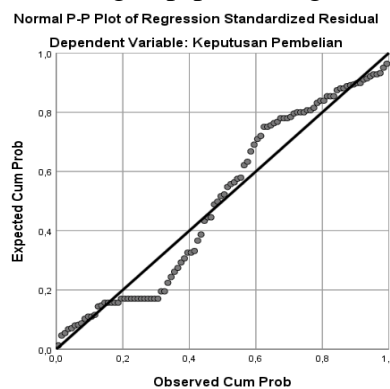
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2018) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (Explanatory Research). Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian eksplanasi ialah penelitian yang menjabarkan kedudukan variabel yang diteliti dan juga keterkaitan mengenai variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan software SPSS versi 26. Variabel yang diukur dengan menggunakan variabel indikator yang ada dalam penelitian. (Arry Widodo, 2020).

III. HASIL PENELITIAN

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan p-plot sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dijelaskan bahwa distribusi dengan data dengan titik mengikuti garis diagonal yang searah, maka dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikoleniaritas dipergunakan untuk mengetahui apakah terdapat model regresi yang memiliki hubungan kuat antara variabel bebas. Dasar Pengambilan keputusan dalam uji ini yakni dengan melihat nilai Toleransi dan nilai VIF, data dapat dinyatakan bebas dari gejala multikoleniaritas apabila nilai Toleransi > 0,10 dan nilai VIF <10,00. Berikut hasil uji multikoleniaritas menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,671	4,056		2,631	,010		
Harga	,134	,118	,118	1,135	,259	,864	1,157
Kualitas Produk	,231	,094	,254	2,451	,016	,864	1,157

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber :Output SPSS 26, diolah peneliti 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji multikoleniaritas pada tabel diatas.

Dapat dilihat pada tabel coefficientst didapat hasil, *tolerance* harga yakni sebesar 0,864 dan nilai VIF sebesar 1,157, sedangkan nilai *tolerance* kualitas produk yakni sebesar 0,864 dan nilai VIF sebesar 1,157. Dengan melihat *tolerance* pada variabel dalam uji diatas X1, X2, >0,10 dan Nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian ini tidak terdapat gejala multikoleniaritas.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,671	4,056		2,631	,010
1 Harga	,134	,118	,118	1,135	,259
Kualitas Produk	,231	,094	,254	2,451	,016

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber : Output SPSS 26, diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel diatas, uji hipotesis parsial atau uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil output menunjukkan t hitung variabel harga yakni 1.135 < 1.984 dengan tingkat signifikan sebesar 0.259 > 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel harga tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap keputusan pembelian
2. Hasil output menunjukkan t hitung variabel kualitas produk yakni 2.451 > 1.984 dengan tingkat signifikan sebesar 0.016 < 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

B. Uji F

Uji simultan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian produk eiger. F tabel dapat diketahui dengan cara $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$ yang dimana k adalah jumlah keseluruhan variabel. Maka $df1 = 3-1 = 2$ dan $df2 = 100 - 3 = 97$, maka didapat hasil F tabel ialah 3.09.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,157	2	32,578	5,404	,006 ^b
	Residual	584,803	97	6,029		
	Total	649,960	99			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Kualitas Produk, Harga

Sumber : Output SPSS 26, diolah peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F-hitung pada tabel di atas ialah sebesar 5.404 maka F-hitung memiliki nilai yang lebih besar daripada F-tabel yakni 5.404 > 3.09, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel harga dan kualitas produk berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan yakni sebesar 0.006 < 0.05 maka secara simultan variabel harga dan kualitas produk secara signifikan berpengaruh terhadap keputusan pembelian produk Eiger.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang sudah peneliti paparkan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil uji secara parsial variabel harga tidak berpengaruh dan tidak signifikan

- terhadap keputusan pembelian pada produk eiger. Hal ini dikarenakan produk yang dijual oleh Eiger memiliki keunggulan dan ciri khas tersendiri oleh karena itu bagi pelanggan harga tidak dijadikan sebagai sebuah permasalahan dalam memutuskan pembelian.
- b. Hasil uji secara parsial variabel kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada produk eiger. Hal ini dikarenakan pelanggan lebih mempertimbangkan kualitas produk dalam menentukan keputusan pembelian.
 - c. Hasil uji secara simultan variabel harga dan kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada produk eiger).

2. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

- a. Bagi Eiger Store hendaknya selalu melakukan evaluasi setiap bulan dalam meninjau kualitas produk yang dimiliki oleh Eiger, hal ini dikarenakan keputusan pembelian pelanggan dipengaruhi oleh kualitas dari produk.
- b. Bagi Eiger Store juga seharusnya untuk dapat memberikan inovasi dan terobosan terbaru dalam menghadapi ketatnya persaingan dunia usaha
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas penelitian dengan tema yang sama diharapkan untuk menambah variabel lainnya yang berkaitan dengan keputusan pembelian, sehingga dapat menemukan pembaharuan yang ada dalam penelitian:

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arry Widodo, R. Y. (2020). Metodologi Penelitian Penentuan Metode Dengan Pendekatan Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM).
- Joesyiana, K. (2018). Pengaruh word of mouth terhadap keputusan pembelian konsumen pada media online shop shopee di pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 4(1), 71-85.
- Kotler, P & Keller. 2020. *Manajemen Pemasaran Edisi 13*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Krisdayanto, I., Haryono, A. T., & Gagah, E. (2018). Analisis pengaruh harga, kualitas pelayanan, fasilitas, dan lokasi terhadap kepuasan konsumen di i cafe lina putra net bandungan. *Journal of Management*, 4(4).
- Nasution, S. L. A., Limbong, C. H., & Ramadhan, D. A. (2020). Pengaruh kualitas produk, citra merek, kepercayaan, kemudahan, dan harga terhadap keputusan pembelian pada e-commerce shopee (Survei Pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Labuhan Batu). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 43-53.
- Nurjaya, N., Dutawaskita, N. I., Erlangga, H., Hastono, H., & Sunarsi, D. (2022). Pengaruh Personal Selling Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Yang Berdampak Pada Loyalitas Pelanggan Pada PT. Lautan Surga di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 80-92.
- Putri, A. W., Ramdhan, A. M., & Danial, R. D. M. (2022). Pengaruh Asosiasi Merek Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Kesadaran Merek Sebagai Variabel Intervening. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1254-1262.
- Saridewi, D. O., & Nugroho, R. H. (2022). *Pengaruh Citra Merek, Harga, Dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening*. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(6), 1722–1738. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i6.1072>
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

**EFEKTIVITAS BANTUAN JAMINAN SOSIAL EKONOMI TERHADAP
KEMANDIRIAN MASYARAKAT PRASEJAHTERA DI KOTA MAKASSAR**

Rasidin Calundu^{1*}, Musdalifa²
STIA AL Gazali Barru, Sulawesi Selatan, Indonesia
[rasidincalundu564@gmail.com^{1*}](mailto:rasidincalundu564@gmail.com)

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis efektivitas bantuan jaminan sosial ekonomi terhadap kemandirian masyarakat prasejahtera Di KOTA MAKASSAR. Jenis penelitian kualitatif melalui pendekatan fenomenologi, adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa program penanganan kemiskinan belum optimal, penanganan kemiskinan masih bersifat sektoral belum secara holistik, artinya setiap dinas cenderung bekerja sendiri-sendiri sehingga seolah-olah seolah bahwa persoalan kemiskinan mutlak menjadi tanggung jawab dinas sosial, sedangkan dinas lain tidak bertanggung jawab, untuk itu perlu ada sinergitas antar departemen, instansi agar penanganan kesejahteraan masyarakat dapat di tingkatkan sekaligus juga menekan angka kemiskinan.

Kata Kunci: Masyarakat, Miskin, Sejahtera, Ekonomi, Kebijakan

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effectiveness of socio-economic security assistance on the self-sufficiency of the poor in MAKASSAR CITY. This type of qualitative research uses a phenomenological approach, while the results of the research show that the program for handling poverty is not yet optimal, handling poverty is still sectoral and not holistic, meaning that each agency tends to work independently so that it seems as if the problem of absolute poverty is the responsibility of the social service, while other agencies are irresponsible, for this reason there needs to be synergy between departments, agencies so that the handling of people's welfare can be increased while also reducing the poverty rate.

Keywords: Community, Poor, Prosperous, Economy, Policy

I. PENDAHULUAN

Fenomena kemiskinan di Indonesia khususnya di kota Makassar menjadi pekerjaan rumah yang harus di tangani pemerintah kota Makassar, berbagai upaya telah dilakukan namun

Sampai saat ini kemiskinan masih menjadi masalah yang rumit untuk dipecahkan, dalam konteks masyarakat kota Makassar masalah kemiskinan masih tergolong berat, karena bukan hanya mereka kurang makan, gizi dan tempat tinggal yang kurang layak huni, tapi lebih terkait pada aspek pikiran dan cara pandang yang keliru, ada perasaan nyaman kalau mereka di kenal sebagai orang miskin karena menjadi miskin berarti akan mendapat bantuan dari berbagai kalangan.

Masalah kemiskinan merupakan salah satu persoalan mendasar yang menjadi pusat perhatian pemerintah di Indonesia karena terbilang cukup sulit untuk mengatasinya. Terkadang ada kalanya suatu kemiskinan harus benar-benar terjadi karena adanya suatu kondisi yang memaksa seseorang untuk miskin misalnya krisis ekonomi, juga gaya hidup dan budaya yang justru mengakibatkan masyarakat Indonesia itu menjadi miskin. Hal tersebut diperparah dengan banyaknya rumah tangga yang berada di sekitar garis kemiskinan nasional sehingga banyak penduduk yang meskipun tergolong tidak miskin tetapi rentan terhadap kemiskinan.

Masalah kemiskinan memang telah lama ada sejak dahulu kala. Pada masa lalu umumnya masyarakat menjadi miskin bukan karena kurang pangan tetapi miskin dalam bentuk minimnya kemudahan atau materi. Dari ukuran kehidupan modern pada masa kini mereka tidak menikmati fasilitas pendidikan pelayanan kesehatan, dan kemudahan - kemudahan lainnya yang tersedia pada jaman modern.

Pemerintah Kota Makassar yang berorientasi mengembangkan Makassar menjadi kota yang maju dan mapan dari segi ekonomi tentu menganggap kemiskinan adalah masalah mutlak yang harus segera diselesaikan disamping masalah lain yaitu ketimpangan pendapatan, strukturisasi pemerintahan, defisit anggaran dan lain-lain. Sensus penduduk yang baru akan di mulai diduga akan mengalami peningkatan drastis.

dapat dianalisis melalui tingkat angkatan kerja, tingkat penduduk yang bekerja dan tingkat penduduk yang menganggur. Masalah kemiskinan yang dihadapi ini akan selalu dibarengi dengan masalah laju pertumbuhan penduduk yang kemudian menghasilkan pengangguran, ketimpangan dalam distribusi pendapatan kota Makassar maupun pembangunan, dan pendidikan yang menjadi modal utama untuk dapat bersaing di dunia kerja dewasa ini. Karena itu dalam makalah ini, penulis akan banyak membahas mengenai masalah kemiskinan di Makassar dan factor-faktor yang memicu terjadinya kemiskinan di Makassar.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif melalui pendekatan fenomenologi adalah suatu metode penelitian yang mengeksplorasi pengalaman subjektif yang dialami oleh individu tentang fenomena tertentu. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana individu mengalami dan memahami fenomena tersebut, serta untuk mengungkap makna yang terkandung di dalamnya. Penelitian ini biasanya menggunakan wawancara mendalam atau focus group untuk mengumpulkan data, dan menggunakan teknik-teknik analisis kualitatif seperti interpretasi, pengkodean, dan memoing untuk mengeksplorasi dan menafsirkan data tersebut..

III. HASIL PENELITIAN

Kemiskinan berdampak terhadap pola pemberdayaan masyarakat miskin. Kemiskinan di Indonesia adalah topik yang tidak pernah habis untuk di perbincangkan

dewasa ini. Dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia, kemiskinan menjadi permasalahan sosial yang akan terus muncul dan sulit untuk dituntaskan. Kemiskinan merupakan salah satu masalah sosial yang harus di perhatikan dalam pembangunan, sebab salah satu ukuran keberhasilan pembangunan adalah mengurangi angka kemiskinan.

Kemiskinan adalah taraf hidup yang rendah atau suatu kondisi ketidakmampuan secara ekonomi untuk memenuhi standar hidup rata-rata masyarakatnya di suatu daerah. Kondisi ketidakmampuan ini di tandai dengan rendahnya kemampuan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan pokok baik berupa pangan, sandang, maupun papan. Kemampuan pendapatan yang rendah ini juga akan berdampak berkurangnya kemampuan untuk memenuhi standar hidup rata-rata seperti standar kesehatan masyarakat dan standar pendidikan.

Definisi kemiskinan dapat ditinjau dari tinjauan ekonomi, sosial dan politik. Secara ekonomi kemiskinan adalah kekurangan sumber daya yang dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan. Secara sosial kemiskinan diartikan kekurangan jaringan sosial dan struktur untuk mendapatkan kesempatan-kesempatan meningkatkan produktivitas. Sedangkan secara politik kemiskinan diartikan kekurangan akses terhadap kekuasaan

- A. Faktor-faktor penyebab kemiskinan sangat bervariasi, antara lain rendahnya tingkat pendidikan, rendahnya produktivitas tenaga kerja, rendahnya tingkat upah, adanya ketimpangan dalam distribusi pendapatan, terbatasnya lapangan pekerjaan, belum adanya kestabilan politik dan tidak meratanya kesejahteraan di Indonesia. Pernyataan diatas diperkuat dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada tahun 2017 sebesar 70,81², atau jika dilihat dari indikator yang disusun United Nation Development Programme (UNDP), Indonesia masih berada di urutan 113 dari 188A negara di dunia.
- B. Berdasarkan data resmi Badan Pusat Statistik (BPS) yang di rilis pada bulan September 2017, jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran per kapita per bulan di bawah garis kemiskinan) di Indonesia mencapai 26,58 juta jiwa.

Kemiskinan merupakan permasalahan bangsa yang mendesak dan memerlukan langkah-langkah penanganan dan pendekatan yang sistemik, terpadu dan menyeluruh dalam rangka memenuhi hak-hak dasar warga negara secara layak. Penanggulangan kemiskinan memerlukan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan. Pemerintah, pemerintah daerah, dunia usaha (sektor swasta) dan masyarakat telah melaksanakan penanggulangan kemiskinan melalui berbagai program dalam upaya pemenuhan hak-hak dasar warga Negara secara layak, meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat miskin, penguatan kelembagaan sosial ekonomi masyarakat serta melaksanakan percepatan pembangunan daerah tertinggal dalam upaya mencapai masyarakat Indonesia yang sejahtera, demokratis dan berkeadilan. Penanggulangan kemiskinan dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan empat prinsip utama. Pertama adalah pembangunan yang inklusif. Pembangunan mengikutsertakan dan sekaligus memberi manfaat kepada seluruh masyarakat Indonesia.

Partisipasi menjadi kata kunci dari seluruh pelaksanaan pembangunan. Kedua adalah peningkatan akses masyarakat miskin terhadap pelayanan dasar. Memperbaiki akses masyarakat miskin terhadap pelayanan pendidikan, kesehatan, air bersih dan sanitasi, serta pangan dan gizi akan membantu mengurangi biaya yang harus dikeluarkan, serta meningkatkan investasi modal manusia (human capital).

Dampak Kemiskinan

a. Pengangguran.

Sebagaimana kita ketahui jumlah pengangguran di Indonesia begitu banyak. Dengan banyaknya pengangguran berarti banyak masyarakat yang tidak memiliki

penghasilan karena tidak bekerja. Karena tidak bekerja dan tidak memiliki penghasilan mereka tidak mampu memenuhi kebutuhan pangannya. Secara otomatis pengangguran telah menurunkan daya saing dan beli masyarakat. Sehingga, akan memberikan dampak secara langsung terhadap tingkat pendapatan, nutrisi, dan tingkat pengeluaran rata-rata. Ukuran daya saing inilah yang kerap digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu bangsa dalam bersaing dengan bangsa-bangsa lain secara global.

b. Kekerasan.

Sesungguhnya kekerasan yang marak terjadi akhir-akhir ini merupakan efek dari pengangguran. Hal tersebut disebabkan karena seseorang tidak mampu lagi mencari nafkah melalui jalan yang benar. Ketika tak ada lagi jaminan bagi seseorang dapat bertahan dan menjaga keberlangsungan hidupnya maka jalan pintas pun dapat dilakukannya. Misalnya, merampok, menodong, mencuri, atau menipu. Dari sinilah sebuah kemiskinan dapat berdampak bagi kelangsungan hidup masyarakat kebanyakan. Semakin tinggi masyarakat yang hidup dalam kemiskinan, semakin membahayakan juga lingkungan tempat tinggal mereka. Karena sebagai dampak kemiskinan, mereka akan berusaha mencari jalan pintas untuk menjaga keberlangsungan hidup mereka.

c. Pendidikan

Tingkat putus sekolah yang tinggi merupakan fenomena yang terjadi dewasa ini. Mahalnya biaya pendidikan membuat masyarakat miskin tidak dapat lagi menjangkau dunia sekolah atau pendidikan. Jelas mereka tak dapat menjangkau dunia pendidikan yang sangat mahal itu. Sebab, mereka begitu miskin. Untuk makan satu kali sehari saja mereka sudah kesulitan. Akhirnya kondisi masyarakat miskin semakin terpuruk lebih dalam. Tingginya tingkat putus sekolah berdampak pada rendahnya tingkat pendidikan seseorang. Dengan begitu akan mengurangi kesempatan seseorang mendapatkan pekerjaan yang lebih layak. Ini akan menyebabkan bertambahnya pengangguran akibat tidak mampu bersaing di era globalisasi yang menuntut keterampilan di segala bidang.

d. Kesehatan

Seperti kita ketahui, biaya pengobatan sekarang sangat mahal. Hampir setiap klinik pengobatan apalagi rumah sakit swasta menerapkan tarif atau ongkos pengobatan yang biayanya sangat mahal. Sehingga, biayanya tak terjangkau oleh kalangan miskin. Karena biaya yang mahal tersebut, berdampaklah kepada masyarakat yang masuk dalam kategori miskin. Dampak yang ditimbulkan inilah yang semakin memperparah kehidupan masyarakat miskin. Mereka kehilangan hak untuk mendapat fasilitas kesehatan karena mereka tidak mempunyai dana untuk membayar.

e. Konflik sosial

Tanpa bersikap munafik konflik sara muncul akibat ketidakpuasan dan kekecewaan atas kondisi miskin yang akut. Hal ini menjadi bukti lain dari kemiskinan yang kita alami semuanya ini adalah ekspresi berontakan identitas diri setiap individu. Terlebih lagi fenomena bencana alam yang kerap melanda negeri ini yang berdampak langsung terhadap meningkatnya jumlah orang miskin. Kesemuanya menambah deret panjang daftar kemiskinan. Dan, semuanya terjadi hampir merata di setiap daerah di Indonesia. Baik di perdesaan maupun perkotaan. Kemiskinan memang merupakan permasalahan yang kompleks dan perlu diatasi dengan melibatkan peran serta banyak pihak, termasuk kalangan perguruan tinggi. Dari sekian banyak strategi mengentaskan kemiskinan, pendekatan sosial entrepreneurship yang bertumpu pada semangat kewirausahaan untuk tujuan-tujuan perubahan sosial, kini semakin banyak digunakan karena dianggap mampu memberikan hasil yang optimal.

Upaya untuk memberdayakan orang miskin menjadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan penanganan kemiskinan agar orang miskin dapat berupaya sendiri untuk keluar dari kemiskinan dan tidak jatuh kembali ke

dalam kemiskinan. Keempat adalah memperbaiki dan mengembangkan sistem perlindungan sosial bagi penduduk miskin dan rentan. Sistem perlindungan sosial dimaksudkan untuk membantu individu dan masyarakat menghadapi guncangan (shocks) dalam hidup, seperti jatuh sakit, kematian anggota keluarga, kehilangan pekerjaan, ditimpa bencana atau bencana alam, dan sebagainya. Sistem perlindungan sosial yang efektif akan mengantisipasi agar seseorang atau masyarakat yang mengalami guncangan tidak sampai jatuh miskin. Keempat prinsip di atas telah diterjemahkan dalam empat kelompok program penanggulangan kemiskinan.

Kelompok pertama meliputi program bantuan sosial terpadu berbasis keluarga, kelompok kedua adalah kelompok program berbasis pemberdayaan masyarakat, kelompok ketiga adalah program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan usaha ekonomi mikro dan kecil, dan kelompok keempat adalah kelompok program pro rakyat. Keseluruhan program tersebut menunjukkan pemahaman komprehensif atas penanggulangan kemiskinan. Penanggulangan kemiskinan tidak saja diarahkan sebagai bentuk intervensi langsung kepada individu dan rumah tangga miskin. Lebih dari itu, penanggulangan kemiskinan juga harus dilakukan ditingkat komunitas (masyarakat), dan pula penting untuk dimaknai dengan penguatan kegiatan ekonomi yang berbasiskan sistem keuangan dan perbankan.

Sasaran penanggulangan kemiskinan yang dilakukan oleh pemerintah adalah berkurangnya jumlah penduduk miskin absolut menjadi sekitar 6% dari seluruh penduduk. Besarnya anggaran dana dan program yang dilakukan oleh pemerintah untuk menanggulangi kemiskinan, diharapkan angka kemiskinan akan ditekan. Program-program pemerintah yang sudah dilakukan dalam penanggulangan kemiskinan adalah membentuk TNP2KP (Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan).

TNP2KP memiliki berbagai macam program yang terdiri dari 4 klaster, yaitu klaster I yang merupakan kelompok program penanggulangan kemiskinan bantuan sosial dengan program utama Jamkesmas (jaminan kesehatan masyarakat), PKH (program keluarga Harapan), Raskin (Beras untuk keluarga miskin), dan BSM (Bantuan Siswa Miskin). Program klaster II merupakan kelompok program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan masyarakat dengan program utamanya adalah PNPM mandiri (program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri).

Program klaster III merupakan kelompok program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan usaha ekonomi mikro dan kecil dengan program utamanya adalah pemberian KUR (kredit usaha rakyat). Program Klaster IV kelompok program penanggulangan kemiskinan yang bertujuan untuk meningkatkan akses terhadap ketersediaan pelayanan dasar dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat miskin. Program-program dalam kelompok ini adalah program kemiskinan lain yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat miskin.

Kemiskinan merupakan permasalahan umum yang dihadapi oleh negaranegara yang sedang berkembang di dunia. Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang terus berupaya untuk menyelesaikan permasalahan kemiskinan bagi warga negaranya

. Salah satu langkah nyata adalah melalui penerbitan kebijakan pemerintah melalui dokumen peraturan perundang-undangan yang mendukung pengentasan kemiskinan yang kemudian dituangkan ke dalam program-program pengentasan kemiskinan. Sebagaimana Presiden Joko Widodo saat mulai menjabat telah memproklamkan Program Nawacita yang berisi tentang 9 (Sembilan) prioritas pembangunan Presiden Joko Widodo selama menjadi Presiden Republik Indonesia. Terdapat 2 (dua) Program Nawacita yang pro pada program pengentasan kemiskinan, yaitu: membangun Indonesia dari pinggiran dengan

memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan; dan meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui program Indonesia Pintar dengan wajib belajar 12 tahun bebas pungutan dan program Indonesia Sehat untuk peningkatan layanan kesehatan masyarakat. Serta Indonesia Kerja dan mendorong program kepemilikan tanah seluas sembilan juta hektar. Pemerintah Indonesia menyadari bahwa kemiskinan bukanlah permasalahan yang mudah untuk di atasi akan tetapi bukan hal yang sulit pula untuk diupayakan.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 34 bahwa “fakir miskin dan anak terlantar dipelihara oleh negara”, maka Pemerintah Indonesia sejak zaman orde lama hingga saat ini mengupayakan masyarakat Indonesia yang berada di bawah garis kemiskinan dapat menurun jumlahnya. Berdasarkan data Biro Pusat Statistik (BPS) pada Maret 2016 menunjukkan bahwa jumlah penduduk miskin dengan pengeluaran per kapita per bulan yang berada di bawah garis kemiskinan mencapai 28.01 juta jiwa atau sebesar 10,86 persen dari total jumlah penduduk sekitar 250 juta jiwa.

Data pada BPS pun menunjukkan bahwa jumlah penduduk miskin lebih banyak terdapat di wilayah perdesaan daripada perkotaan. Berdasarkan data hingga bulan Maret 2016 mengalami kenaikan sebesar 0,02 persen menjadi 14,11 persen dibanding pada periode yang sama pada tahun 2015 lalu. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa angka kemiskinan di Indonesia masih membutuhkan perhatian lebih dari Pemerintah Indonesia, dikarenakan terdapat kenaikan jumlah penduduk miskin dibandingkan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan analisis kebijakan terkait strategi pengentasan kemiskinan di Indonesia, dimulai dari masa orde lama hingga masa pemerintahan saat ini.

1. Bentuk bantuan pemerintah dikota Makassar

Kehadiran sektor informal memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan perkotaan, karena dapat menunjang tersedianya lapangan pekerjaan dan merupakan sumber pendapatan yang potensial bagi penduduk di kota. Mereka yang terlibat dalam sektor informal pada umumnya miskin kebanyakan dalam usia kerja utama (prime age) berpendidikan rendah, upah yang diterima di bawah upah minimum, modal usaha rendah dan sektor ini memberikan kemungkinan untuk mobilitas vertikal.

Sebagian kaum migran dalam sektor informal adalah penganggur atau tidak termasuk dalam angkatan kerja sebelum bermigrasi, tetapi kebanyakan kaum migran terdiri dari masyarakat yang berpindah dari sektor pertanian ke sektor yang non pertanian. Juga, kebanyakan kaum migran berasal dari daerah pedesaan. Di kota Makassar khususnya di Kelurahan Tamangapa Kecamatan Manggala yang sebagian masyarakatnya juga merupakan kaum migran, kebanyakan bekerja di sektor informal antara lain sebagai sopir, pedagang kaki lima, buruh bangunan, pengamen bahkan lebih banyak yang bekerja sebagai pemulung.

Kemiskinan di kota Makassar merupakan masalah yang sangat penting untuk di atasi dalam rangka percepatan penanggulangan kemiskinan, maka dari itu peran pemerintah kota Makassar sangat di perlukan. Menurut Soerjono soekanto peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peran. Kemudian hal serupa juga di tambahkan dari pendapat Horton dan Hunt mengemukakan bahwa peran adalah perilaku yang di harapkan dari seseorang yang mempunyai status.

Dinas Sosial dalam hal ini sebagai bagian dari lembaga pemerintah kota Makassar yang berfokus pada pembangunan kesejahteraan sosial harusnya sangat berperan dalam pengentasan kemiskinan, antara lain melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat fakir miskin. Pemberdayaan fakir miskin merupakan salah

satu upaya strategis nasional dalam mewujudkan sistem ekonomi kerakyatan yang berkeadilan sosial dan melindungi hak asasi manusia terutama dalam pemenuhan kebutuhan dasar manusia.

Berdasarkan hasil observasi, dokumentasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, maka dalam pembahasan ini dapat secara rinci dijabarkan sebagai berikut: Terkait bagaimana pelaksanaan program pemberdayaan fakir miskin yakni program bantuan Usaha Ekonomi Produktif (UEP) dan program bantuan Kelompok Usaha Bersama (KUBE), program ini awalnya merupakan program yang dikeluarkan oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia untuk selanjutnya

Dilaksanakan oleh Dinas Sosial yang ada di seluruh daerah di Indonesia. Dinas Sosial sebagai bagian dari pemerintah kota Makassar menyelenggarakan Program Pemberdayaan Fakir Miskin yakni program bantuan Usaha Ekonomi Produktif (UEP) dan program bantuan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) dengan pemberian bantuan berupa peralatan dan bahan sesuai dengan usaha yang diinginkan. Program bantuan Usaha Ekonomi Produktif (UEP) dan Program bantuan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) merupakan program-program andalan Dinas Sosial kota Makassar dalam rangka pemberdayaan keluarga miskin.

Dengan adanya program ini, diharapkan dapat memberikan dampak yang positif yakni membantu keluarga miskin dalam meningkatkan taraf hidupnya. Selain itu, pelaksanaan program ini juga merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan dan memajukan pembangunan nasional, khususnya pada sektor ekonomi dan kesejahteraan sosial masyarakat. Adapun program yang diupayakan pemerintah dalam memajukan pembangunan ekonomi yaitu program Bantuan Usaha Ekonomi Produktif (UEP). Usaha Ekonomi Produktif (UEP) adalah kegiatan di bidang ekonomi yang dilaksanakan oleh Rumah Tangga untuk meningkatkan pendapatan, menciptakan lapangan kerja dan ketahanan pangan masyarakat berbasis sumber daya lokal.

Program bantuan Usaha Ekonomi Produktif (UEP) merupakan salah satu kegiatan program pemberdayaan fakir miskin oleh dinas sosial kota Makassar dengan memberikan bantuan modal usaha untuk kegiatan usaha ekonomi produktif atau memberikan bantuan modal berupa alat dan bahan untuk usaha yang akan di geluti, sehingga diharapkan mampu meningkatkan ketersediaan pangan bagi keluarga fakir miskin sehingga mampu bangkit dari keterpurukan. Program bantuan UEP merupakan media yang strategis, efektif dan efisien dalam upaya pemberdayaan masyarakat, khususnya bagi keluarga fakir miskin sebagai bentuk perwujudan dari amanat UUD 1945 pasal 34 ayat (1) dan (2), serta Undang-undang no. 11 tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial.

Program UEP diharapkan mampu menjadi sarana yang efektif dan efisien untuk mendorong pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat khususnya bagi keluarga fakir miskin untuk berkembang. Sasaran penerima bantuan UEP diprioritaskan kepada keluarga fakir miskin yang terdaftar pada kantor kecamatan atau kelurahan. Sasaran Out Come dari kegiatan UEP adalah meningkatnya kegiatan usaha masyarakat untuk mewujudkan ketahanan pangan dan gizi masyarakat, meningkatnya pendapatan serta berkurangnya tingkat kerawanan pangan dan gizi. Hal tersebut juga dibenarkan oleh bapak La heru selaku Kepala seksi Jaminan Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Kota Makassar, beliau menyatakan bahwa : “UEP merupakan program dinas sosial untuk memberdayakan keluarga miskin dalam bentuk bantuan modal usaha. Modal usaha ini berupa peralatan dan bahan untuk usaha mereka nantinya.”

Beliau juga menambahkan bahwa : “usaha yang akan mereka jalankan nantinya disesuaikan dengan kemampuan si penerima bantuan ini misalnya masyarakat ini bisa memasak gorengan maka nantinya bantuannya berupa peralatan dan bahan untuk

membuat gorengan.” Pendapat serupa juga dinyatakan oleh informan lainnya yaitu ibu Sitti hajar selaku Kepala Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Dinas Sosial Kota Makassar, beliau menyatakan bahwa: “Program bantuan UEP merupakan salah satu program kami untuk membantu keluarga fakir miskin untuk meningkatkan perekonomian keluarganya supaya mampu melengkapi kebutuhan sehari-harinya.”
Government: Jurnal Ilmu P

Program selanjutnya yang dilakukan pemerintah yaitu program bantuan Kelompok Usaha Bersama (KUBE). Kelompok Usaha Bersama (KUBE) adalah himpunan dari keluarga yang tergolong miskin dengan keinginan dan kesepakatan bersama membentuk suatu wadah kegiatan, tumbuh dan berkembang atas dasar prakarsa sendiri, saling berinteraksi antara satu dengan yang lain, dan tinggal dalam satuan wilayah tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas anggotanya, meningkatkan relasi sosial yang harmonis, memenuhi kebutuhan anggota, memecahkan masalah sosial yang dialaminya dan menjadi wadah pengembangan usaha bersama (Kemensos RI, 2011).

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Burhanuddin Ghalib selaku kepala bidang jaminan bantuan dan pengendalian kesejahteraan sosial dinas sosial kota Makassar, beliau menyatakan bahwa: “KUBE adalah kelompok usaha bersama yang dimaksudkan yakni kumpulan keluarga miskin yang membentuk suatu kelompok usaha untuk tumbuh, berkembang dan saling berinteraksi antara satu dengan yang lain serta tinggal di wilayah yang sama.

Tujuannya untuk meningkatkan produktivitas anggotanya dalam memenuhi kebutuhan keluarganya masing-masing. Kemudian dalam bidang kami ada yang disebut seksi pemberdayaan fakir miskin yang mengurus masalah-masalah keluarga miskin melalui program-program kami inilah yang menjadi solusi untuk masalah tersebut salah satunya adalah program KUBE ini.” Dari penuturan dari informan diatas, dapat dikatakan bahwa program bantuan kelompok usaha bersama (KUBE) merupakan sarana koordinasi dan kolaborasi yang produktif sebagai bagian tak terpisahkan dari upaya pengentasan kemiskinan yakni pelaksanaan program pemberdayaan fakir miskin.

2. Upaya Pemerintah Dalam Menanggulangi Kemiskinan di Kota Makassar

Kemiskinan di kota Makassar ini merupakan masalah yang sangat penting untuk di atasi dalam rangka percepatan penanggulangan kemiskinan, maka dari itu peran pemerintah kota Makassar sangat di perlukan. Dinas Sosial dalam hal ini sebagai bagian dari lembaga pemerintah kota Makassar yang berfokus pada pembangunan kesejahteraan sosial harusnya sangat berperan dalam pengentasan kemiskinan, antara lain melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk memberdayakan fakir miskin.

Pemberdayaan fakir miskin merupakan salah satu upaya strategis nasional dalam mewujudkan sistem ekonomi kerakyatan yang berkeadilan sosial dan melindungi hak asasi manusia terutama dalam pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Menangani kemiskinan bukan hanya dari dinas sosial saja, dari dinas kesehatan juga perlu untuk menangani masalah kesehatan masyarakat, dari dinas pendidikan yang bertanggung jawab bagi anak sekolah yang tidak mampu dengan memberikan bantuan, orang miskin jika dilihat dari rumahnya yang bertanggung jawab yaitu dinas perumahan, dan dari BUMN sendiri ia memberikan bantuan elpiji gratis bagi masyarakat yang tidak mampu.”

Adapun beberapa tahap yang dilakukan pemerintah kota Makassar dalam menanggulangi kemiskinan dengan menerapkan beberapa program, antara lain menjaga stabilitas harga bahan kebutuhan pokok, mendorong pertumbuhan yang berpihak pada rakyat miskin, menyempurnakan dan memperluas cakupan program pembangunan berbasis masyarakat, meningkatkan akses masyarakat miskin kepada pelayanan dasar,

membangun dan menyempurnakan sistem perlindungan sosial bagi masyarakat miskin.

Beberapa tahap telah disebutkan agar jumlah kemiskinan di kota Makassar dapat tertanggulangi sedikit demi sedikit. Tahap pertama dengan menjaga stabilitas harga bahan kebutuhan pokok dapat dijalankan dalam suatu program yang bertujuan untuk menjamin daya beli masyarakat miskin atau keluarga miskin untuk memenuhi kebutuhan pokok terutama beras, tahap kedua dengan mendorong pertumbuhan pihak pada rakyat miskin ini ditujukan agar masyarakat miskin diberikan kesempatan untuk membangun suatu usaha yang lebih luas dengan cara bertahap, tahap ketiga menyempurnakan dan memperluas cakupannya dalam membangun masyarakat untuk meningkatkan sinergi dan optimalisasi di kawasan perkotaan dalam ruang lingkup kemiskinan untuk memperkuat penyediaan dukungan dalam pengembangan berusaha bagi penduduk miskin, kemudian tahap keempat yaitu akses masyarakat harus ditingkatkan pelayanan dasarnya untuk lebih fokus dalam meningkatkan pendidikan, kesehatan, dan prasarana dasarnya, untuk ditahap akhir kelima membangun dan menyempurnakan sistem perlindungan sosial untuk masyarakat miskin tersebut dalam menghadapi guncangan sosial dan ekonomi.

Adapun beberapa upaya telah di laksanakan oleh pemerintah untuk memberikan bantuan kepada masyarakat miskin yang terjadi di kota Makassar yaitu membiayai keluarga bagi yang mempunyai anak sekolah yang tidak memiliki dana untuk menempuh pendidikan, program kesehatan bagi ibu hamil/balita yang akan dibiayai oleh pemerintah bagi orang yang tidak mampu, membiayai kehidupan lansia yang berusia diatas 70 tahun dengan memberikan bantuan kepadanya, memberikan bantuan untuk disabilitas berat/cacat berat yang dimana semua komponen atau penyakit yang membuat orang itu tidak bisa berdaya apa-apa, contoh lumpuh seluruh badan.

kelemahan dan kelebihan program KUBE. KUBE adalah Kelompok Usaha Bersama yang terdiri dari Kepala Keluarga-Kepala Keluarga fakir miskin adapun kelebihan dan kelemahan pada program ini seperti :

Kelebihan dari program kube

- a) Pelatihan ketrampilan berusaha, dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan praktis berusaha yang disesuaikan dengan minat dan ketrampilan PMKS serta kondisi wilayah, termasuk kemungkinan pemasaran dan pengembangan basil usahanya. Nilai tambah lain dari pelatihan adalah tumbuhnya rasa percaya diri dan harga diri PMKS untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dan memperbaiki kondisi kehidupannya
- b) Pemberian bantuan stimulan sebagai modal kerja atau berusaha yang disesuaikan dengan ketrampilan PMKS dan kondisi setempat. Bantuan ini merupakan hibah (bukan pinjaman atau kredit) akan tetapi diharapkan bagi PMKS penerima bantuan untuk mengembangkan dan menggulirkan kepada warga masyarakat lain yang perlu dibantu
- c) Pendampingan, mempunyai peran sangat penting bagi berhasil dan berkembangnya KUBE, mengingat sebagian besar PMKS merupakan kelompok yang paling miskin dan penduduk miskin. Secara fungsional pendampingan dilaksanakan oleh PSK yang dibantu oleh infrastruktur kesejahteraan sosial di daerah seperti Karang Taruna (KT), Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), Organisasi Sosial (ORSOS) dan Panitia Pemimpin Usaha Kesejahteraan Sosial (WPUKS)

Kelemahan program kube

Kube sendiri merupakan program yang disediakan pemerintah kota makasaar dalam mengatasi kemiskinan, namun pada program ini masi terdapat beberapa kelemahan Hasil kajian dilapangan menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi

KUBE meliputi :

- a) Kurangnya modal kerja
- b) Tidak berfungsinya pengurus KUBE
- c) Kurang kompaknya anggota KUBE,
- d) Kurangnya dukungan dari Pemerintah,
- e) Rendahnya Teknologi,
- f) Kurang kekompakan anggota dalam penentuan harga
- g) belum ada kemitraan.

3. Strategi Pemerintah Dalam Penguatan Ekonomi Masyarakat

Perkembangan global yang begitu dahsyat membawa pengaruh dalam pranata sosial dan berimplikasi pada nilai-nilai yang bergeser karena adanya perubahan kebutuhan manusia, salah satunya yaitu pertumbuhan ekonomi yang menyebabkan barang atau jasa yang diproduksi dalam masyarakat meningkat. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang terhadap pembangunan ekonomi nasional, dimana Indonesia menganut perekonomian terbuka dan menjalankan perekonomiannya dengan menciptakan interaksi dari pihak swasta maupun negara lain.

Pembangunan dalam bidang ekonomi pada dasarnya merupakan tujuan dari Pancasila yang merupakan dasar negara, dimana pemerintah dituntut untuk berlaku adil terhadap tiap-tiap warga negara dengan cara menstabilkan atau meningkatkan kehidupan masyarakat Berdasarkan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 33 ayat 4 dijelaskan bahwa perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, perluasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Tujuan dari pembangunan ekonomi adalah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, maka dari itu pemerintah mengacu pada peraturan-peraturan yang telah dirumuskan untuk mengembangkan industri yang menjadi acuan besar pendapatan ekonomi negara. Salah satu sektor pertumbuhan ekonomi yang mampu memberikan pendapatan besar bagi negara adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), maka dari itu strategi yang dilakukan oleh pemerintah adalah memberdayakan dan meningkatkan pertumbuhan UMKM (Guntur et al., 2019).

Pemerintah telah memberikan wadah bagi masyarakat untuk membangun usaha yakni, penerapan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) yang dimaksudkan untuk meningkatkan pembangunan nasional dalam hal perekonomian yang lebih maju. Keberadaan UMKM di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 yang dimana Undang-Undang tersebut dimaksudkan untuk membuktikan bahwa krisis ekonomi yang terjadi pada 1997- 1998 silam telah memperkuat kedudukan potensi pengembangan UMKM.

Dengan adanya dasar hukum yang mengatur tentang usaha mikro mendapatkan jaminan kepastian dan keadilan usaha melalui program pemberdayaan usaha mikro, seperti di negara-negara lain usaha mikro yang biasa disebut sebagai bisnis keluarga memperoleh perlindungan hukum dari pemerintah setempat dan diberi kemudahan untuk memperoleh akses yang berkaitan dengan pengembangan usaha.

Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah RI No. 18/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Bagi Sumber Daya Manusia Koperasi, Pengusaha Mikro, Kecil, dan Menengah, menjelaskan bahwa dalam rangka pengembangan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah perlu peningkatan kualitas, kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah.

Sulawesi Selatan, khususnya Kota Makassar memiliki banyak daya tarik dalam berbagai sektor ekonomi yang mampu meningkatkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sehingga diperlukan strategi pemberdayaan UMKMyang mampu menumbuhkan tingkat persaingan UMKM di Kota Makassar yang mengacu pada Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 17 Tahun 2019 Tentang Pemberdayaan Koperasi dan UKM, peraturan daerah ini mengatur tentang pembinaan dan pengembangan koperasi, usaha mikro kecil dan menengah yang diharapkan mampu memberikan terobosan dalam pemberdayaan kepada koperasi dan usaha kecil yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan daya saing.

Pemerintah Kota Makassar telah melakukan beberapa program berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan UMKM yang diadakan pada tahun 2019, yaitu:

- a) bimtek pola pengelolaan limbah rumah tangga untuk UMK
- b) bimtek teknik pengelolaan warung makan
- c) fasilitasi pemasaran produk UMKM dengan pelaku bisnis
- d) pengembangan pemberdayaan UMKM bagi pelaku usaha jasa Laundry
- e) pemanfaatan informasi teknologi dalam peningkatan kualitas UKM
- f) peningkatan dan pengembangan jaringan kerjasama UMKM
- g) lomba lorong UKM
- h) sentra Galeri produk unggulan koperasi dan UKM
- i) penyelenggaraan promosi produk unggulan, dan
- j) workshop peningkatan pengelolaan keuangan UMKM.

Usaha Mikro, Keci, dan Menengah merupakan sektor usaha yang terbukti telah memiliki peran yang strategis dalam memberikan kontribusi untuk mendorong perekonomian negara secara regional dan nasional. Sektor usaha juga menjadi unggul dalam menyerap tenaga kerja dengan menggunakan sumber daya lokal sehingga hal tersebut menjadi pilar dalam menopang sendi-sendi perekonomian daerah. Secara khusus, Kota Makassar yang merupakan pusat perekonomian di Sulawesi Selatan memiliki peluang yang sangat banyak dalam memberdayakan dan mengembangkan UMKM sebagai salah satu langkah meningkatkan PAD (Pendapatan Asli Daerah) Kota Makassar.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Penanganan kemiskinan tidak bisa berdiri sendiri, kompleksnya persoalan kemiskinan dimana masyarakat miskin buka saja kekurangan dari segi makanan,uang,rumah,merekajuga miskin dari segi wawasan,pergaulan, miskin dari segi ilmu dan miskin dari segi pemahaman, sehingga banyak yang berfikir bahwa menjadi orang miskin merupakan pintu gerbang dari banyaknya sumbangan dan bantuan bagi mereka, sehingga penanganan kemiskinan harus melibatkan berbagai bidang dan dinas yang terkait dalam satu komando kepemimpinan yang terintegratif, juga penanganan kemiskinan haru juga melibatkan dunia pendidikan dan dunia usaha dan lain lain.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Aath-Thawil. Kemiskinan dan Keterbelakangan di Negara-Negara Muslim diterjemah Muhammad Bagi. ; cet .1. Bandung : Mizan, 1985 Ahmad, Abu. Ilmu Sosial Dasar .Jakarta:
- Agussalim. 2009. Mereduksi Kemiskinan, Sebuah Proposal Baru untuk Indonesia. Makassar:
- Edwards III, George C. 1980.Implementing Public Policy.Washington DC: Congressional Quarterly Press. Jacques, Jean Rousseau. 1986. Kontrak Sosial, Terjemahan Sumarjo. Jakarta: Erlangga.

- Efendi, Tadjuddin Noer. Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 1993. Huda, Nurul. dkk. Ekonomi Pembangunan Islam. Jakarta: Prenadamedia Group. 2015.
- Komaruddin. 1994. Ensiklopedia Manajemen. Semarang: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kybernology 2 (Ilmu Pemerintahan Baru). Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Meleong, Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 1994.
- Nala Cipta Litera. Arief, Hasrat, dkk. 2014. Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin. BPS (Badan Pusat Statistik). 2014. Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Makassar 2014. Makassar: Badan Pusat Statistik.
- Ndraha, Talidziduhu. 2003, Kybernology 1 (Ilmu Pemerintahan Baru). Jakarta: PT. Asdi Mahasatya. Ndraha, Talidziduhu. 2003.
- Rasyid, Ryas. 1997. Makna Pemerintahan (tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan). Jakarta: PT. Yasrif Watampone.
- Renika Cipta. 2003. Basri, Faisal. Perekonomian Indonesia. Jakarta : Erlangga. 2002.
- Setiadi, Elly M., Usman Kolip, Pengantar Sosiologi, Jakarta : Prenamedia Group, 2011. Sudarwati, Nanik. Kebijakan Pengentasan Kemiskinan Mengurangi Pengangguran Kemiskinan. Malang : Intimedia. 2009.
- Subarsono. 2005. Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Soekanto, Soerjono. 2002. Pemerintah: Tugas Pokok dan Fungsi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumar'in, Ekonomi Islam: Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif ekonomi Islam , Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013.
- Suparlan, Parsudi. Kemiskinan di Perkotaan. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia. 1995.
- Suwarsono, Sri Edi. Sekitar Kemiskinan dan Keadilan. Jakarta: Cendikiawan Tentang Islam UI Press. 2007.

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT ABADI LESTARI DI JAKARTA**

Tubagus Guruh Ramadhan
Universitas Darma Persada, Jakarta, Indonesia
guruhramadhan80@gmail.com

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Abadi Lestari di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 39,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,211 > 2,002)$. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 35,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,706 > 2,002)$. Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,394 + 0,313X_1 + 0,284X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 51,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(30,228 > 2,770)$.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and discipline on employee performance at PT. Abadi Lestari in Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study motivation have a significant effect on employee performance by 39.9%, hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(6.211 > 2.002)$. Discipline has a significant effect on employee performance by 35.9%, hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(5.706 > 2.002)$. Motivation and discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.394 + 0.313X_1 + 0.284X_2$ and an influence contribution of 51.5%, hypothesis testing obtained F count $>$ F table or $(30.228 > 2.770)$.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis terlebih di suatu perusahaan semakin ketat, perusahaan yang mampu bertahan dengan baik salah satunya memiliki karyawan atau sumberdaya manusia yang mampu bekerja dengan baik guna mewujudkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Agar perusahaan bisa bersaing, maka tuntutan kesadaran akan pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut sangatlah penting. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Bahkan ketersediaan SDM berkualitas diyakini sebagai kunci utama keberhasilan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, perlunya peran serta yang optimal dari pihak perusahaan sendiri sebagai wadah pengembangan bagi SDM itu sendiri (investasi SDM).

Karena sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya paling vital yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan, oleh sebab itu perlu diberikan hak-hak yang dapat memacu meningkatkan prestasi kerjanya, ada beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan meningkatkan prestasi kerjanya antara salah satunya adalah pemberian disiplin yang dilakukan pemimpin di perusahaan kepada karyawan.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016), "Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior". Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi bagi setiap karyawan, maka perusahaan perlu terus menjaga agar disiplin karyawan tidak menurun. Satu hal yang perlu dipahami setiap karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tentu akan medisiplin karyawan dalam bekerja akan meningkat dan berdampak pada prestasi kerja yang baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi 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 motivasi yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karna banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan PT. Abadi Lestari dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral

kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan PT. Abadi Lestari tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut, akan sulit mencapai tujuannya perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikata baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam (yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian, pengadaan) dari manajer sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Prestasi kerja merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Sutrisno (2016) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin prestasi kerja yang tinggi yaitu: a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, b) Aspek efisiensi tenaga kerja, c) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Prestasi kerja harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

Suatu kerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Salah satu program manajemen sumber daya manusia adalah menempatkan karyawan pada tempatnya, atau sesuai kemampuan kerjanya. Program ini ditetapkan untuk mengatasi karyawan yang lambat, tidak semangat, dan tidak teliti.

Jika karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki prestasi kerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam penarikan, seleksi, penempatan karyawan harus berdasarkan azas *the right man in the right place, and the right man in the right job*, yang artinya karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan prestasi kerja karyawan yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa absensi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan ditunjukkan dengan angka presentase yang semakin besar. Sesuai hasil temuan awal peneliti, peneliti menemukan tingginya tingkat absensi karyawan di PT. Abadi Lestari di Jakarta dari terus mengalami peningkatan, hal ini jika tidak segera dilakukan tindakan maka akan berdampak buruk bagi pencapaian tujuan perusahaan, untuk itu pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian disiplin yang ada di perusahaan agar karyawan dapat kembali bersemangat bekerja dan menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Abadi Lestari di Jakarta”.

II. METODE PENELITIAN

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Abadi Lestari di Jakarta. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 60 responden PT. Abadi Lestari di Jakarta. 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.

III. HASIL PENELITIAN

A. 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
Motivasi (X1)	60	29	47	37.37	4.231
Disiplin (X2)	60	28	45	36.83	3.992
Prestasi kerja Karyawan (Y)	60	25	38	30.60	2.953
Valid N (listwise)	60				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,737 dengan standar deviasi 4,231.

Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45. dengan *mean score* sebesar 3,683 dengan standar deviasi 3,992.

Prestasi kerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 25 dan *varians maximum* 38 dengan *mean score* sebesar 3,060 dengan standar deviasi 2,953.

B. Analisis Kuantitatif

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

1. 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)	8.394	2.878		2.917	.005
Motivasi (X1)	.313	.073	.448	4.270	.000
Disiplin (X2)	.286	.078	.386	3.679	.001

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,394 + 0,313X1 + 0,284X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 8,394 diartikan jika motivasi dan disiplin tidak ada, maka telah terdapat nilai prestasi kerja karyawan sebesar 8,394 point.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,313, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,313 maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,313 point.

Koefisien regresi disiplin sebesar 0,284, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,284 maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,284 point.

2. 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 Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan
Correlations^b

		Motivasi (X1)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,632 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan.
Correlations^b

		Disiplin (X2)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Disiplin (X2)	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,600 artinya disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Prestasi kerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.498	2.093

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,717 artinya motivasi dan disiplin secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

3. 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 Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.389	2.308

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,399 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,9% terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.359	.348	2.383

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,359 artinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh sebesar 35,9% terhadap prestasi kerja

karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.717 ^a	.515	.498	2.093	

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,515 artinya motivasi dan disiplin secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,5% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Uji Hipotesis

1. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.117	2.671		5.286	.000
Motivasi (X1)	.441	.071	.632	6.211	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,211 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan diterima

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.266	2.879		4.955	.000
Disiplin (X2)	.443	.078	.600	5.706	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,706 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan 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 motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	264.768	2	132.384	30.228	.000 ^b

Residual	249.632	57	4.380	
Total	514.400	59		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($30,228 > 2,770$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,632 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,211 > 2,002$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,600 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($5,706 > 2,002$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan

Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,394 + 0,313X_1 + 0,284X_2$, nilai korelasi sebesar 0,717 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($30,228 > 2,770$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan diterima

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,211 > 2,002$).
- Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($5,706 > 2,002$).
- Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($30,228 > 2,770$).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- Prestasi kerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian disiplin yang lebih intens lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Evaluasi Prestasi kerja SDM". PT Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPF.
- Amir, Mohammad Faisal, "Manajemen Prestasi kerja Perguruan Tinggi", Mitra Wacana Media, Jakarta, 2016.
- Andi Supangat, "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan, "Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi", Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- 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.
- Edi Sutrisno "Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, Danang, "Penelitian Sumber Daya Manusia". PT Buku Seru, Jagakarsa, 2015.
- 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.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297-308.
- Wibowo, "Manajemen Prestasi kerja-Edisi Ketiga", Rajawali Pers, Jakarta, 2013.

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI 1 PULAU PUNJUNG**

Lovi Meuthia YW^{1*}, Khairil Hadi², Lilik Irawati³, Maiza Febrina⁴, Helmiyetti⁵
STIE KBP, Padang, Indonesia
[lovimeuthia6@gmail.com^{1*}](mailto:lovimeuthia6@gmail.com)

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh team work, konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Metode penelitian menggunakan teknik kuantitatif, populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa team work, WFC dan FWC secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Implikasi dari penelitian ini adalah setiap penambahan seorang guru dalam FWC maka kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung naik 0,222 unit.

Kata Kunci: Kinerja, Team Work, WFC, FWC, SMP Negeri 1 Pulau Punjung

ABSTRACT

This study aims to look at the influence of team work, work-family conflict and work-family conflict which jointly influence the performance of SMP Negeri 1 Pulau Punjung teachers. The research method used quantitative techniques, the population and sample used were 35 people using a saturated sampling technique (census). The data analysis technique is multiple linear regression. The results of this study indicate that team work, WFC and FWC jointly have a positive effect on teacher performance at SMP Negeri 1 Pulau Punjung. The implication of this research is that for every additional teacher in FWC, the performance of SMP Negeri 1 Pulau Punjung teachers increases by 0.222 units.

Keywords: Performance, Team Work, WFC, FWC, Pulau Punjung 1 Public Middle School

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Berikut tabel 1 target dan realisasi kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung pada tahun 2021.

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung 2021

No.	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja	100	72
2	Menggerakkan siswa sadar lingkungan	100	79
3	Meningkatnya kualitas pembelajaran	100	59
	Total	100	71

Sumber: Laporan Kinerja SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Jika dilihat dari tabel 1 di atas realisasi program kerja SMP Negeri 1 Pulau Punjung selama 1 tahun terakhir tidak mencapai target. Pada indikator pertama dari target yang direncanakan 100% hanya tercapai sebesar 72 %. Pada indikator kedua walaupun pencapaiannya cukup tinggi sebesar 79 % namun tetap tidak mencapai target. Begitu juga dengan indikator ketiga yang ditargetkan sebesar 100 % namun hanya tercapai sampai 59 %. Dapat dikatakan bahwa secara rata-rata pencapaian kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung hanya 71 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi permasalahan kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung sebab realisasi tidak mencapai target. Penurunan kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja tersebut seperti Team Work, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Pekerjaan.

Demikian penelitian terdahulu ternyata lebih banyak melakukan penelitian terhadap Konflik Pekerjaan Keluarga dibanding Konflik Keluarga Pekerjaan. Hal ini dikarenakan Konflik Pekerjaan Keluarga dianggap mempunyai dampak yang serius kepada pegawai dibandingkan Konflik Keluarga Pekerjaan (Baumgardner, 2018) Meskipun demikian, para Peneliti menganggap, bahwa antara Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Bekerja sama-sama penting untuk dikaji lebih dalam karena keduanya sama-sama mempunyai konsekuensi terhadap pegawai seperti menurunnya kepuasan kerja, Konflik Keluarga Bekerja serta meningkatnya *turnover intention*.

Salah satu konsekuensi yang dapat muncul dari Konflik Bekerja Keluarga maupun Konflik Keluarga Bekerja adalah menurunnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan evaluatif pegawai mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan emosional positif seseorang seperti perasaan senang, nyaman, bahagia terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional positif terhadap pekerjaan yang bersumber dari dalam diri pegawai dan sifatnya internal. Organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena perasaan internal pegawai tersebut ternyata berpengaruh besar terhadap organisasi. Apabila kepuasan kerja tinggi, menjadikan pegawai lebih bersemangat dan menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang tidak puas bekerja akan menjadi tidak senang, tidak nyaman, tertekan, dan tidak bersemangat bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja.

Seorang individu pasti mempunyai pandangan yang berbeda mengenai mana yang terpenting dalam hidupnya. Individu yang mempunyai pandangan, bahwa pekerjaan lebih penting maka akan percaya, bahwa bekerja penting dalam hidupnya dan akan melakukan

yang terbaik dan berprestasi dalam pekerjaannya. Sedangkan, individu yang mempunyai pandangan, bahwa keluarga lebih penting dalam kehidupannya maka, lebih memprioritaskan aktivitas dan hidupnya untuk kepentingan keluarga.

Pandangan dari individu mengenai nilai kepentingan antara pekerjaan dan keluarga ternyata ikut andil dalam mempengaruhi konflik yang dialami individu serta cara penyelesaiannya. Pandangan Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung mengenai mana yang lebih penting antara pekerjaan atau keluarga disebut juga sentralitas pekerjaan-keluarga atau *work-family centrality*. *Work-family centrality* merupakan ekspresi nilai seorang individu mengenai pekerjaan atau keluarga yang menjadi fokus utama dalam kehidupannya (Carlson, Dawn, 2018).

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri, 2015). Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung yang berjumlah 35 (empat puluh dua) orang. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan). *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi. Dengan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

III. HASIL PENELITIAN

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas yang digunakan adalah uji kolmogorov-smirnovtest. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai sign kolmogorov-smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.88756487
Most Extreme Differences	Absolute	0.085
	Positive	0.06
	Negative	-0.085
Test Statistic		0.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat dengan jelas, dari hasil uji normalitas diperoleh nilai asymp.sig (2 tailed) sebesar $0,657 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi prasyarat uji asumsi

klasik.

B. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2017). Multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel bebas. Jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas (tabel 3).

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel dibawah terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas. Jadi model penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.999	1.001
	X2	0.999	1.001
	X3	0.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.51	1.993		1.76	0.08
	X1	0.1	0.084	0.155	1.23	0.22
	X2	0.02	0.073	0.035	0.27	0.79
	X3	0.1	0.06	0.153	1.62	0.11

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh nilai absolut residual terhadap Team Work, WFC, FWC dengan koefisien alfa 5% adalah signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 26.0.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.32	3.091		2.37	0.02
	X1	0.42	0.131	0.286	3.2	0

X2	0.48	0.113	0.384	4.21	0
X3	0.22	0.094	0.159	2.38	0.02

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2022

Dari tabel 5 diatas maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh Team Work, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Pekerjaan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,322 + 0,419X_1 + 0,476X_2 + 0,222X_3$$

dimana,

$\alpha = 7,322$ dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 7,322. Artinya kinerja meningkat sebesar 7,322 unit yang tidak disebabkan faktor – faktor didalam model.

$b_1 = 0.419$ adalah koefisien regresi Team Work (X_1) sebesar 0,419. Artinya setiap penambahan seorang guru dalam Team Work guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,419 unit dengan asumsi ceteris paribus.

$b_2 = 0.476$ adalah koefisien regresi WFC (X_2) adalah 0,476. Artinya setiap penambahan seorang guru dalam WFC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,476 unit dengan asumsi ceteris paribus.

$b_3 = 0.222$ adalah koefisien regresi FWC (X_3) adalah 0,222. Artinya setiap penambahan seorang guru dalam FWC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,222 unit dengan asumsi ceteris paribus

E. Uji Statistik

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,419. Koefisien ini adalah positif signifikan dimana nilai thitung > ttabel ($3,203 > 1,976$) atau sig. $0,002 < \square 0,05$. Hipotesis 1 adalah diterima. Dapat disimpulkan bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Artinya, setiap penambahan seorang guru dalam Team Work guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,419 unit dengan asumsi ceteris paribus.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,476. Koefisien ini adalah positif signifikan dimana nilai thitung > ttabel ($4,207 > 1,976$) atau sig. $0,000 < \square 0,05$. Hipotesis 2 adalah diterima. Dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan seorang guru dalam WFC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,476 unit dengan asumsi ceteris paribus.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,222. Koefisien ini adalah positif signifikan dimana nilai thitung > ttabel ($2,377 > 1,976$) atau sig. $0,018 < \square 0,05$. Hipotesis 3 adalah diterima. Dapat disimpulkan setiap penambahan seorang guru dalam FWC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,222 unit dengan asumsi ceteris paribus.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hasil penelitian menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ($49,008 > 3,06$) dengan signifikansi $0,000 < \square 0,05$ maka H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Team Work, WFC, dan FWC secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5536.398	3	1845.466	49.01	.000 ^b
	Residual	5271.928	32	37.657		
	Total	10808.326	35			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

F. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinan (R²) digunakan untuk melihat goodness of fit dari model. R² memperlihatkan persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 7 terlihat koefisien R² sebesar 71,6%. Artinya varian dalam kinerja yang dapat diprediksi baik oleh team work, wfc dan fwc guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung.

Tabel 7. Hasil R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.716 ^a	0.512		0.502	6.136

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.02022.

IV. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Team Work terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *team work* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini mengindikasikan bahwa *team work* menentukan kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti semakin kuat *team work* yang ada pada guru di instansi, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel *team work* memiliki koefisien 0.419 yang artinya setiap penambahan seorang guru dalam Team Work guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,419 unit dengan asumsi ceteris paribus. Jika SMP Negeri 1 Pulau Punjung ingin meningkatkan kinerja guru, maka pimpinan harus mengaktifkan *team work*. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sunyoto (2015); Asti (2017) bahwa *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh WFC terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa WFC memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini mengindikasikan bahwa WFC menentukan kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti semakin tinggi WFC ini terjadi di instansi, maka akan berdampak meningkatkan kinerja guru tersebut.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel WFC memiliki koefisien 0.476 yang artinya setiap penambahan seorang guru dalam WFC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,476 unit dengan asumsi ceteris paribus. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Greenberg & Baron (2017); Afzal (2017); Carr et al., (2017); Zhao (2019); Rathi (2018) yang mengungkapkan bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja.

c. Pengaruh Pengaruh FWC terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa FWC memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini mengindikasikan

bahwa FWC menentukan kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti jika FWC guru meningkat di suatu instansi maka akan mengakibatkan meningkatkan kinerja guru.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel FWC memiliki koefisien 0.22 yang artinya setiap penambahan seorang guru dalam FWC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,222 unit dengan asumsi ceteris paribus. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian – penelitian yang dilakukan Bagger (2017); Karimi (2017); Rathi (2018).

d. Pengaruh Team Work, WFC, dan FWC terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *team work*, WFC, FWC secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini mengindikasikan bahwa *team work*, WFC, FWC menentukan kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung.

Hal ini sejalan dengan penelitian Namasi (2014), Carr, Scott dan Brian (2017), Zhao (2019) yang menunjukkan dukungan adanya pengaruh signifikan antara *team work*, WFC, FWC terhadap kinerja guru.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat dirumuskan simpulan sebagai berikut:

- a. *Team Work* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti setiap penambahan seorang guru dalam *Team Work* guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,419 unit dengan asumsi ceteris paribus.
- b. WFC memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan seorang guru dalam WFC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,476 unit dengan asumsi ceteris paribus.
- c. FWC memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan seorang guru dalam FWC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,222 unit dengan asumsi ceteris paribus.
- d. *Team work*, WFC, FWC secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti *team work*, WFC, FWC secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

2. Saran

Adapun saran-saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a. Melakukan evaluasi dan peningkatan kerja sama guru dalam instansi. Melakukan kerja efektif dalam *team work*.
- b. Mengurangi tuntutan pekerjaan yang mengganggu keluarga. Seperti mengatur jam kerja guru sehingga guru tidak kehilangan waktu dengan keluarga.
- c. Mengurangi tuntutan keluarga yang mengganggu pekerja

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, Sidia dan Yasir, A. . (2014). Impact of work-family conflict / family-work conflict on job satisfaction and life satisfaction : A case Study of a Publik Sector University Gujranwala Division Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Science*

- and Engineering*, 5(8).
- Asti. (2017). Pengaruh Team Work dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 3(1), 50–58.
- Bagger, J. dan A. L. (2017). Being important matters : The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict-satisfaction relationship. *Journal of Human Relations*, 65(473).
- Baumgardner, S. R. & M. K. C. (2018). *Positive Psychology*. Perason Education Inc.
- Carlson, Dawn, S. dan K. M. K. (2018). Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference??. *Journal of Management*, 2(4), 234:244.
- Carr, Jon, C., Scott L.B. dan Brian, T. G. (2017). The Moderating Effect of Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior. *Journal of Management*, 2(6).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2017). *Behavior in Organization*. Prentice-Hall inc.
- Karimi, Q. (2017). Consequence of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teacher. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2), 1869–1875.
- Muri, Y. (2015). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Rathi, dan B. (2018). Work-family conflict and job and family satisfaction Moderating effect of social support among police personnel”. Dalam Equality, Diversity and Inclusion. *An International Journal*, 32(4), 438–454.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia “Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset.”* CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Zhao, X. dan H. Q. (2019). A Study on Impact of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction among Hotel Sales Managers in China. *International CHRIE Conference-Refered Track*, 1(4).

**DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT ORIENTAL ELECTRONICS
INDONESIA**

Friska Maria Sinaga^{1*}, Rahmat Hidayat^{2*}

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

friskamaria96@gmail.com^{1*}, rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id²

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja, pengembangan karir, dan loyalitas karyawan, dan untuk mengidentifikasi implikasinya terhadap komitmen organisasi. Subyek penelitian ini adalah seluruh populasi atau tenaga kerja yang bekerja di PT. Oriental Electronics Indonesia mempekerjakan 84 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji data, dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif oleh pengembangan karir. Stres kerja sebenarnya dapat berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas dan motivasi karyawan. Ada hubungan positif antara stres kerja dan pengembangan karir dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi, stres kerja dan pengembangan karir adalah semua faktor yang secara positif dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Komitmen organisasi sebagai variabel mediator terhadap pengembangan karir, stres kerja dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to find out the relationship between job stress, career development, and employee loyalty, and to identify its implications for organizational commitment. The subjects of this study were the entire population or workforce working at PT. Oriental Electronics Indonesia employs 84 people. This study uses multiple regression analysis to test the data, carried out using the lisrel 8.8 program. Organizational commitment has a positive effect on career development. Work stress can actually have a positive effect on employee loyalty. Organizational commitment has a positive influence on employee loyalty and motivation. There is a positive relationship between job stress and career development and organizational commitment. Organizational commitment, job stress and career development are all factors that can positively influence employee loyalty. Organizational commitment as a mediating variable on career development, work stress and employee loyalty.

Keywords: Work Stress, Career Development, Organizational Commitment, Loyalty Employee

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diperlukan untuk menjalankan suatu organisasi sehingga tercapai tujuannya. Jika sumber daya manusia diperhatikan lebih tepat dalam suatu organisasi, maka perusahaan akan mendapatkan loyalitas dari setiap karyawan. Pentingnya bagi sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan organisasi yang efektif.

Hal yang perlu di perhatikan dalam mempertahankan loyalitas karyawan ialah mengetahui tingkat stress kerja yang di hadapi setiap karyawan serta mempertimbangkan pengembangan karir untuk karyawan yang memang mampu untuk dilakukannya promosi jabatan. Kedua hal tersebut tidak bisa serta merta langsung tercapai jika tidak adanya komitmen dari organisasional itu sendiri.

Untuk sebuah bisnis, loyalitas sangat penting. Alasan pertama mengapa loyalitas kerja penting adalah dapat meningkatkan produktivitas. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari loyalitas karyawannya karena terus berkembang. Karyawan akan lebih mau dan mampu bekerja lebih keras sebagai hasilnya, dan mereka akan menyarankan cara untuk meningkatkan tempat kerja. Tentu, ini akan menjadi contoh bagi karyawan lain, memungkinkan perusahaan secara keseluruhan untuk bekerja lebih efisien. Loyalitas karyawan, atau loyalitas kerja jenis kedua, dapat membantu citra perusahaan. karena karyawan bertanggung jawab atas lebih dari setengah citra perusahaan. Perusahaan dapat mencoba memberikan apa yang diinginkan karyawannya sebagai imbalan untuk melihat apakah itu membantu citra perusahaan. Jika Anda memiliki karyawan yang sangat loyal, ini terutama penting. Pekerja yang loyal tidak akan menyerah pada kesulitan, baik itu bencana atau keterlambatan produksi di perusahaan. Mereka akan terus bekerja untuk menemukan motivasi dan solusi. Loyalitas dalam bekerja sangat penting karena setiap bisnis ingin tumbuh dan berubah. Namun, jika perusahaan memiliki tingkat turnover yang tinggi, rencana ini tidak akan dilaksanakan. Secara alami, karyawan jangka panjang tidak akan tertarik bekerja di perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang rendah. Perusahaan dapat coba perbaiki ini dengan memberikan insentif kepada karyawan seperti kenaikan gaji atau bonus loyalitas agar mereka tetap bekerja untuk waktu yang lama. Alasan terakhir mengapa loyalitas kerja penting adalah jika Anda memperlakukan karyawan dengan baik dan memiliki sikap loyalitas yang kuat, mereka akan lebih mungkin untuk mempromosikan bisnis Anda. Tentu saja, jika Anda membutuhkan tambahan karyawan atau karyawan baru, ini akan sangat membantu.

Di PT oriental Elektronik Indonesia, ada beberapa hal yang mempengaruhi loyalitas. Yang pertama adalah stress kerja, mental dari setiap pekerja juga perlu diperhatikan oleh organisasi ataupun perusahaan. Karena jika tingkat stress bekerja pada karyawan tinggi, hal ini dapat menyebabkan situasi bekerja menjadi buruk. Karyawan juga tidak akan bekerja secara maksimal yang mengakibatkan tidak loyalnya kepada perusahaan.

Selain stress kerja, hal yang mempengaruhi loyalitas adalah pengembangan karir. Manfaat pengembangan karir di tempat kerja mengurangi perputaran karyawan (turnover) di perusahaan. Untuk meningkatkan loyalitas organisasi, penting untuk memperhatikan karir individu dalam perencanaan karir. Ini akan membantu Anda mengurangi tingkat pergantian karyawan. Pengembangan karir juga meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja, dan jika setiap karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk bekerja maka mereka akan mampu mencapai hasil dan memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Hal ini juga berpengaruh pada komitmen seorang karyawan. Komitmen adalah Keadaan seseorang dapat digunakan untuk menciptakan keyakinan yang dapat mendukung tindakan dan partisipasinya. Semakin tinggi komitmen dari seorang karyawa maka akan semakin tinggi juga produktivitas yang di hasil kan karyawan kepada perusahaan.

Beberapa hal yang mempengaruhi loyalitas diantaranya, stress kerja, pengembangan

karir serta komitmen organisasional.

Menurut Sudarsana Profitabilitas suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat loyalitas karyawannya. Karyawan yang loyal atau tunduk pada perusahaannya akan lebih produktif dan berdampak lebih lama bagi perusahaan.

Karyawan yang loyal pada pekerjaannya adalah karyawan yang menerapkan kemampuan dan keahliannya, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan mendisiplinkan diri sendiri dan rekan kerja, menurut Poerwopoespito (2004: 214).

Menurut Hasibuan, loyalitas atau loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi seseorang merupakan salah satu dari lima elemen yang digunakan dalam penilaian karyawan.

Berdasarkan tinjauan tinjauan teori dimuka, maka disentisiskan bahwa loyalitas adalah sikap dari seorang karyawan yang menyatakan kepatuhan dan kesetiaan terhadap perusahaan.

Menurut Soekidjan, komitmen mengacu pada kemampuan ataupun kemauan individu untuk menyeimbangkan perilaku pribadinya dengan kebutuhan ataupun tujuan organisasi. Panduan ini menjelaskan cara menetapkan tujuan dan memenuhi kebutuhan organisasi sehingga misi dan tujuan organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi.

Menurut (Steers, 1988) Komitmen organisasional menjelaskan hubungan karyawan setia pada organisasi mereka, dan akan berusaha lebih keras untuk memastikan bahwa kepentingan organisasi selalu terpenuhi.

Menurut Luthans, komitmen karyawan adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi merupakan proses berkelanjutan yang diekspresikan melalui sikap dan perilaku mereka. Loyalitas ini sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Berdasarkan tinjauan tinjauan teori dimuka, maka disentisiskan komitmen organisasi adalah perasaan yang dimiliki seseorang terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Menurut Rivai, bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi di lingkungan kerja apa pun, selama orang tersebut berhati-hati agar tidak melukai dirinya sendiri.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Stres kerja dapat dirasakan ketika karyawan berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Soesmalijah Soewondo mengemukakan, stres kerja adalah dimana suatu kondisi atau tempat kerja yang berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental pekerja.

Berdasarkan tinjauan tinjauan teori dimuka, maka disentisiskan bahwa stress kerja adalah perasaan ataupun kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan dengan aspek-aspek yang ada di pekerjaannya yang mempengaruhi psikologis dari karyawan tersebut.

Menurut Rivai (2004), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja seseorang dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Noe (1997) menjelaskan Pengembangan karir adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan bisnis yang berubah dan tuntutan klien dan pelanggan.

Menurut Andrew J. Dubin, Pengembangan karir membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka dengan perusahaan sehingga mereka dapat berkembang secara maksimal.

Berdasarkan tinjauan-tinjauan teori dimuka, maka disentisiskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan aktivitas kepegawaian yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku guna memenuhi kebutuhan perubahan pekerjaan di perusahaan yang bertujuan untuk mencapai karir yang lebih lagi dari karir saat ini.

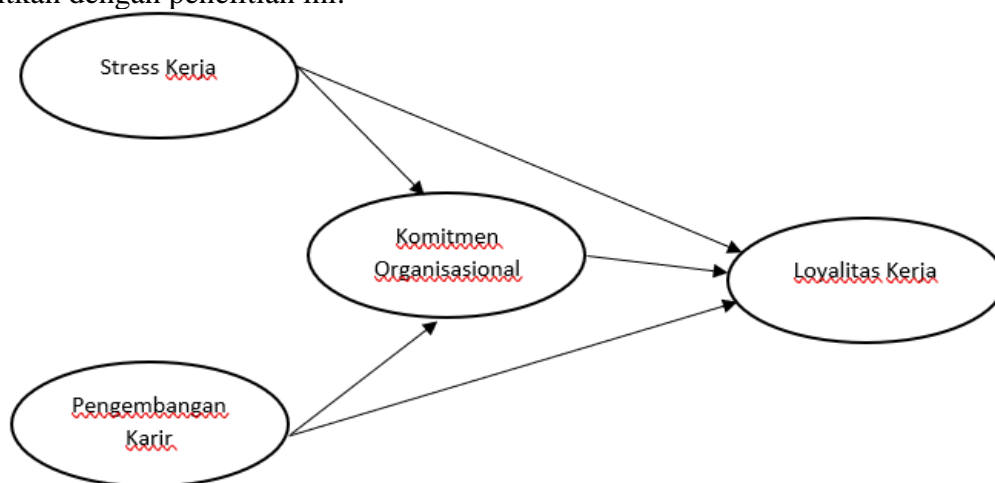
II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mempelajari perilaku karyawan. Penelitian ini melibatkan 84 orang di PT. Oriental Electronics Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengumpulkan 84 responden.

Penelitian ini mengambil populasi semua karyawan yang bekerja di PT. Oriental Electronics Indonesia. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 84 sample yang semuanya adalah populasi PT. Oriental Electronics Indonesia, karena jika populasi < 100 maka semua populasi dijadikan sample penelitian.

Dalam pengumpulan data penelitian ini, peneliti melakukan beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Melakukan pengamatan terhadap karyawan di PT. Oriental Electronics Indonesia sebagai objek penelitian tentang loyalitas karyawan.
- b. Melakukan wawancara dengan karyawan PT. Oriental Electronics Indonesia. Tujuan wawancara ini adalah untuk menggali, mengumpulkan, dan menemukan informasi yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Kuesioner disini maksudnya adalah penelitian mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Oriental Electronics Indonesia yang berisi pernyataan tentang loyalitas karyawan, komitmen organisasional, stress kerja dan pengembangan karir. Skala peneliti menggunakan skala penilaian 1 sampai dengan 5. Skala 1 menyatakan sangat tidak setuju sedangkan skala 5 menyatakan sangat setuju.
- d. Studi literatur adalah cara untuk memahami bagaimana teks-teks sebelumnya telah dikaitkan dengan penelitian ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

III. HASIL PENELITIAN

Sebelum melaksanakan pengujian data, terlebih dahulu peneliti menguji kuisioner kepada 30 orang responden untuk uji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil pengujian terhadap 30 respondon, pada variable Loyalitas, komitmen organisasional, stress kerja dan pengembangan karir, didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t table, maka dapat disimpulkan bahwa semua kuisuiner dalam kategori valid.

Bagitupun uji dalam uji reliabilitas, dari pengujian uji reliabilitas, didapatkan hasil nilai dari masing masing varibel lebih besar dari 0,6, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semau variabel dalam kategori reliabel.

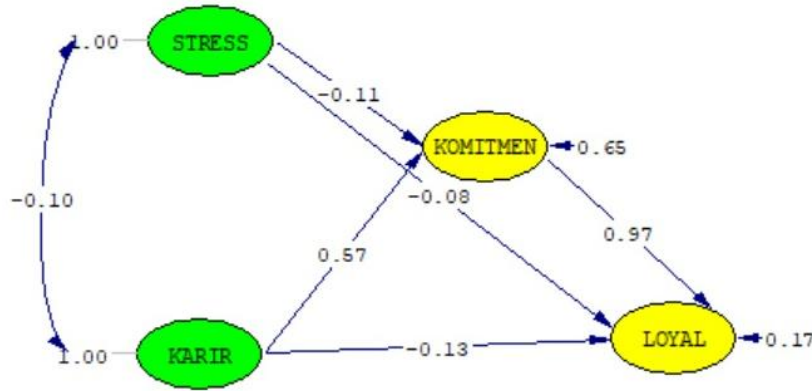
Uji GOF masing masing variabel

Untuk menguji setiap indikator dalam masing masing variabel, maka kami mengadakan uji GOF, maka dari hasil uji GOF pada variabel stress kerja, didapatkan hasil RMSEA, GFI, NFI, NNFI, IFI dalam kategori baik dan dapat disimpulkan bahwa setiap

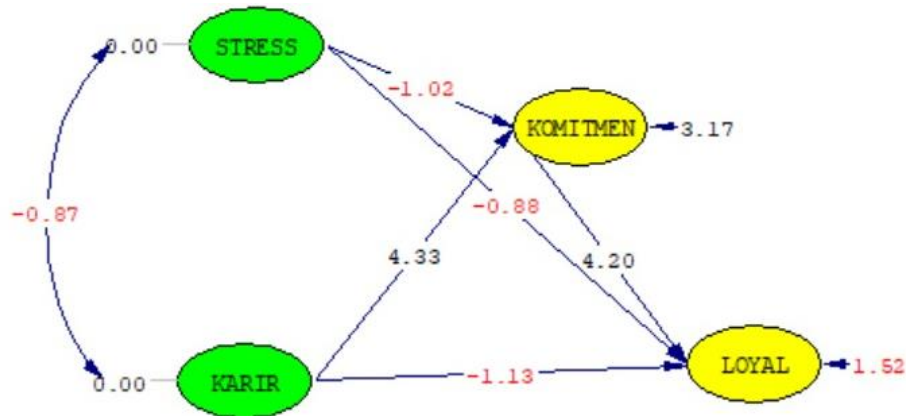
kuisisioner yang ada pada variabel stress kerja memmmnuhi persyaratan sebagai item dalam uji ini. Begitupun variabel pengembangan karir, komitmen organisasi dan loyalitas, semua katategori uji nya layak dan baik.

Uji hipotesis (Full)

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi Lisrel 8.8, didapatkan beberapa hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Struktural 1



Gambar 3. Struktural 2

Hipotesis Pertama : Bahwa besar pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional dengan nilai -0.11 lebih kecil dari 0.5 dan nilai t value sebesar -1.02, lebih kecil dari 1.96, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

Hipotesis Kedua : Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien karir sebesar 0.57 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.33 lebih besar dari 1.96, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi.

Hipotesis Ketiga : Pengaruh stress kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0.08 lebih kecil dari 0.5 dengan nilai t value -0.88 lebih kecil dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis Keempat : Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0.13 lebih kecil dari 0.5 dengan nilai t value -1.13 lebih kecil dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis Kelima : Pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.97 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value

4.20 lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan.

$$\begin{array}{l}
 \text{KOMITMEN} = -0.11 \cdot \text{STRESS} + 0.57 \cdot \text{KARIR}, \text{ Errorvar.} = 0.65, R^2 = 0.35 \\
 \begin{array}{ccc}
 (0.11) & (0.13) & (0.20) \\
 -1.02 & 4.33 & 3.17
 \end{array} \\
 \\
 \text{LOYAL} = 0.97 \cdot \text{KOMITMEN} - 0.080 \cdot \text{STRESS} - 0.13 \cdot \text{KARIR}, \text{ Errorvar.} = 0.17, R^2 = 0.83 \\
 \begin{array}{ccc}
 (0.23) & (0.091) & (0.12) & (0.11) \\
 4.20 & -0.88 & -1.13 & 1.52
 \end{array}
 \end{array}$$

Gambar 4. Simultan (Hipotesis 6&7)

Hipotesis Keenam : Pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien sebesar -1.02 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.33 lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional.

Hipotesis Ketujuh : Pengaruh komitmen organisasional, stress kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0.88 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.20 lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional, stress kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Uji penelitian ini bertujuan untuk menentukan variabel mediator dari penelitian di atas dan menghasilkan hasil sebagai berikut:

- Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan nilai -0.11 lebih kecil dari 0.5 dan nilai t value sebesar -1.02, lebih kecil dari 1.96
- Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan nilai koefisien karir sebesar 0.57 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.33 lebih besar dari 1.96
- Stres kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas, dengan nilai koefisien sebesar -0.08 lebih kecil dari 0.5 dengan nilai t value -0.88 lebih kecil dari 1.96
- Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap loyalitas, dengan nilai koefisien sebesar -0.13 lebih kecil dari 0.5 dengan nilai t value -1.13 lebih kecil dari 1.96
- Komitmen organisasional berpengaruh terhadap loyalitas, dengan nilai koefisien sebesar 0.97 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.20 lebih besar dari 1.96
- Secara simultan stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional, tapi secara simultan, stres kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas.
- Apakah komitmen organisasional (Z) dapat menjadi variabel mediator antara pengaruh stress kerja (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) ? Maka,

$$\begin{aligned}
 \text{X1 terhadap Y} &= -0.08 * 100\% \\
 &= -8\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{X1 terhadap Z} &= (-0.11 * (Z \Rightarrow Y)) * 100\% \\
 &= (-0.11 * 0.97) * 100\% \\
 &= -0.1067 * 100\% \\
 &= -10.67\%
 \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional (Z) adalah variabel mediator antara pengaruh stress kerja terhadap loyalitas karyawan, hal ini terjadi karena, jika nilai

Z lebih besar dari pada nilai Y maka variabel Z merupakan variabel mediator.

- h. Apakah komitmen organisasional (Z) dapat menjadi variabel mediator antara pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) ? Maka,

$$X2 \text{ terhadap } Y = -0.13 \times 100\%$$

$$= -13\%$$

$$X2 \text{ terhadap } Z = (0.57 \times (Z \Rightarrow Y)) \times 100\%$$

$$= (0.57 \times 0.97) \times 100\%$$

$$= 0.5529 \times 100\%$$

$$= 55.29\%$$

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional (Z) adalah variabel mediator antara pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan, hal ini terjadi karena, jika nilai Z lebih besar dari pada nilai Y maka variabel Z merupakan variabel mediator.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2015). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Aprihatiningrum Hidayati, M. M., Sifatu, W. O., Maddinsyah, A., Sunarsi, D., MM, C., & Jasmani, S. E. (2021). Loyalitas dan Kepuasan Konsumen: Tinjauan Teoritik. *Cipta Media Nusantara (CMN)*.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89–92. <https://doi.org/10.53654/mv.v2i2.120>
- Hakim, A. L., Sudarmiatin, & Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10(12), 85–94. www.iiste.org
- Haryanto, W. D. (2014). PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat RSUD Kota Semarang)*, 1, 1–84.
- IRIANDA, B. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Cahaya Medan. *Repository.Umsu.Ac.Id*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8353%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8353/SKRIPSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kot-Radojewska, M., & Timenko, I. V. (2018). Employee loyalty to the organization in the context of the form of employment. *Oeconomia Copernicana*, 9(3), 511–527. <https://doi.org/10.24136/oc.2018.026>
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Pradana, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan BI Kota Semarang. In *Fakultas Ekonomika dan Bisnis (Vol. 4)*.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>

- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4), 301–309.
- Ramadhanty, Z. R., Saleh, H., & Suriyani, S. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri (Persero) Makassar. *Economics Bosowa Journal*, 5(001), 218–230.
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Sari, N. N. (2016). *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630.
- Sedarmayanti. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt.Abc. *Management*, 14(1), 42–52.
- Selamat, N., Nordin, N., & Adnan, A. A. (2013). Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90(InCULT 2012), 566–574. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.127>
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja degan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 23(2), 174–185.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Wibowo, F. D. (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). *Universitas Diponegoro Semarang*, 1–91. <http://eprints.undip.ac.id/15596/>
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 53(No. 9), Hal. 1689-1699.
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 105–114.
- Ying, Y., & Park, D. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 2, 6–7.
- Yuningsih, N. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Career Development and Commitment to Turnover Intention in Cakrawala Mitra Bersama. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 380–390.

**STRATEGI PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN UMKM KERAJINAN
TENUN CAGCAG PADA MASA PANDEMI DI DESA PEJENG KANGIN**

I Made Gunawan^{1*}, Putu Indah Rahmawati², Ni Made Ary Widiastini³
Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia
[gunawan.5@undiksha.ac.id^{1*}](mailto:gunawan.5@undiksha.ac.id)

Manuskrip: Desember -2022; Ditinjau: Desember: -2022; Diterima: Januari-2022; Online: Januari-2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Kerajinan tenun merupakan sebuah seni menenun yang merupakan salah satu kegiatan produktif yang sangat dihargai di berbagai budaya di seluruh dunia. Tenun adalah proses pembuatan tekstil dengan menyambung benang-benang menjadi sebuah kain atau bahan tekstil lainnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kondisi dan strategi yang digunakan oleh UMKM kerajinan tenun Cagcag untuk dapat berkembang. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan analisis yang bersifat analisis deskriptif untuk melihat suatu fenomena yang selanjutnya dapat digunakan untuk membangun prediksi dan memberikan eksplanasi fenomena yang diteliti. Berdasarkan wawancara dan observasi yang penulis lakukan di lapangan baik itu dengan pengurus maupun pengerajin dari kedua kelompok tenun ini, saat ini dari kelompok tenun Merak Mas dalam proses produksinya masih sedikit. Hal ini menjadi salah satu penghambat dalam proses produksi pada kelompok tenun Merak Mas. Kelompok tenun Sari Bakti dalam proses produksinya sudah mulai ada peningkatan dan jumlah penenun pun sudah mulai meningkat pula.

Kata Kunci: Pengembangan UMKM, Pengelolaan UMKM, Tenun Cagcag

ABSTRACT

Weaving is an art of weaving which is one of the productive activities that is highly valued in various cultures around the world. Weaving is the process of making textiles by connecting threads into a cloth or other textile material. The purpose of this research is to find out the conditions and strategies used by UMKM Cagcag weaving crafts to be able to develop. The method used is a qualitative method with descriptive analysis to see a phenomenon which can then be used to build predictions and provide an explanation of the phenomenon under study. Based on the interviews and observations that the authors conducted in the field, both with management and craftsmen from these two weaving groups, currently the production process of the Merak Mas weaving group is still small. This is one of the obstacles in the production process for the Merak Mas weaving group. The Sari Bakti weaving group in its production process has started to increase and the number of weavers has also started to increase as well.

Keywords: UMKM Development, MSME Management, Cagcag Weaving

I. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 memberi dampak pada ketidakstabilan ekonomi, termasuk Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Secara umum, mayoritas dari pelaku UMKM mengalami penurunan pendapatan bahkan kebangkrutan akibat pandemi Covid-19 (Raharja & Natari, 2021). Dampak ekonomi ini tidak hanya dirasakan di dalam negeri, tetapi juga secara global. Selain itu, karena adanya peraturan *social distancing*, *lock down*, serta pembatasan jam kerja atau pemberlakuan pembatasan sosial skala besar (PSBB), hal ini tentunya juga berlaku untuk industri pariwisata, sektor perdagangan termasuk usaha mikro kecil dan menengah (UMKM).

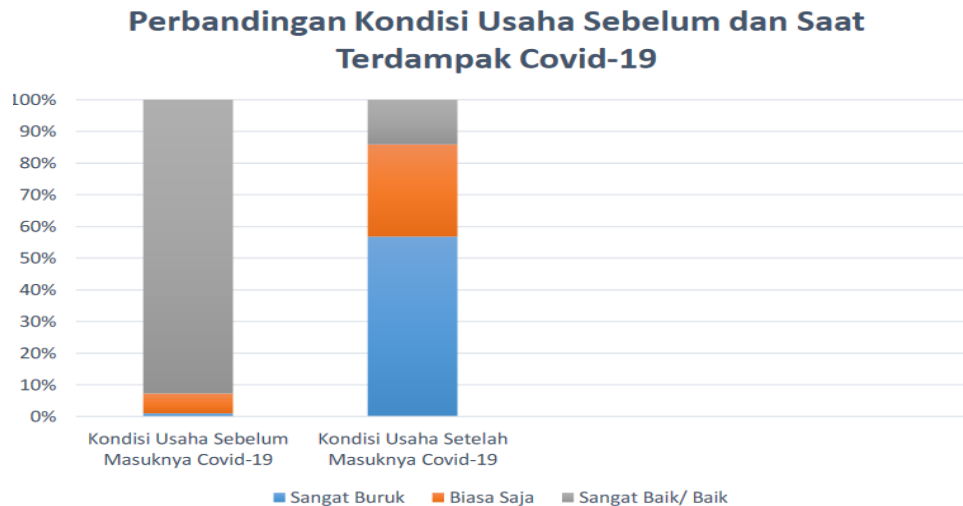
Tidak dapat di pungkiri bahwa salah satu sektor yang menopang perekonomian di Indonesia adalah dari sektor UMKM, karena melalui sektor inilah semua aspek yang berkaitan dengan pola kehidupan manusia bersumber, mulai dari sektor konsumsi, pangan, dan papan, sebagai contoh dalam segi konsumsi banyak sekali usaha-usaha UMKM yang berperan aktif, seperti usaha pengolahan hasil pertanian, gabah, produksi pangan dan lain sebagainya. Pada tahun 1997/1998 di mana pada saat itu usaha berskala besar tidak mampu bertahan menghadapi derasnya terpaan angin krisis moneter, pada waktu itu banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan atau pailit di karenakan tidak mampu lagi memproduksi, hal itu di sebabkan oleh meningkatnya harga bahan baku yang impor, yang mana pada saat itu harga bahan baku impor mengalami kenaikan yang sangat drastis dan juga kenaikan dari sisi pajak impornya, bukan karena hal itu saja usaha berskala besar pailit, namun juga di sebabkan oleh meningkatnya biaya cicilan utang yang di sebabkan naiknya nilai tukar rupiah terhadap dolar, selain itu sektor perbankan yang umumnya juga mengalami keterpurukan sehingga menjadi permasalahan dalam hal permodalan pada usaha- usaha skala besar. Lain halnya dengan UMKM pada saat itu yang cenderung bertahan, bahkan kian bertambah. Hal ini di karenakan oleh: (1) Sebagian besar UMKM memproduksi barang konsumsi dan jasa-jasa dengan elastitas permintaan terhadap pendapatan yang rendah, maka tingkat pendapatan rata-rata masya- rakat tidak banyak berpengaruh terhadap permintaan barang yang dihasilkan. Sebaliknya kenaikan tingkat pendapatan juga tidak berpengaruh pada permintaan. (2) Sebagian besar UMKM tidak mendapat modal dari bank. Implikasinya keterpurukan sektor per-bank dan naiknya suku bunga, tidak banyak mempengaruhi sektor ini. Di Indonesia, UMKM mempergunakan modal sendiri dari tabungan dan aksesnya terhadap perbankan sangat rendah. Terbukti saat krisis global yang terjadi beberapa waktu lalu, UMKM hadir sebagai suatu solusi dari sistem perekonomian yang sehat (Kristiyanti & Lisda Rahmasari, 2015).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM): (a) Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. (b) Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini. (c) Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. (d) Kriteria UMKM berdasarkan jumlah aset dan omzet (Kristiyanti & Lisda Rahmasari, 2015). Berdasarkan UU No 20 tahun 2008 di atas jelas menunjukkan perbedaan yang cukup besar baik dari segi aset ataupun omzet antara usaha mikro dengan kecil dan usaha kecil dengan menengah.

Namun yang jelas secara keseluruhan UMKM berperan dalam pembangunan perekonomian nasional, hal ini sesuai juga dengan UU No 20 tahun 2008 bab II pasal yang berbunyi:” usaha mikro kecil dan menengah bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan”.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Kemenkop UKM, 2018), Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah pelaku utama yang mendominasi perekonomian Indonesia. Hal ini terjadi pada saat krisis ekonomi yang melanda Indonesia tahun 1997-1998. Menurut Sarfiah (2019), UMKM sebagai pahlawan atau penopang perekonomian Indonesia, terlihat dari jumlahnya yang terus meningkat pasca krisis tersebut. Sebanyak 64,2 juta UMKM di Indonesia (99 persen dari total unit usaha) tercatat pada tahun 2018 dan memiliki tenaga kerja sebanyak 116,98 juta orang (97 persen dari total tenaga kerja di sektor ekonomi) Sebanyak 60 persen produk domestik bruto Indonesia berasal dari UMKM. Hal ini menyatakan bahwa UMKM berperan penting dalam menjaga perekonomian dalam negeri (Chaerani et al., 2020).

Menurut laporan Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), pandemi Covid-19 memengaruhi perekonomian baik dari sisi penawaran maupun permintaan. Di sisi penawaran, perusahaan telah mengurangi suplai bahan baku dan tenaga kerja tidak sehat serta rantai suplai, dan suplai ini juga telah dibatasi. Dari sisi permintaan, permintaan tidak mencukupi dan kepercayaan konsumen terhadap produk menurun. OECD juga menyebutkan bahwa usaha mikro kecil dan menengah memiliki dampak yang signifikan terhadap status Covid-19. Usaha mikro kecil dan menengah sangat rentan terhadap gangguan usaha karena sering bersentuhan langsung dengan industri transportasi, kuliner dan pariwisata yang membutuhkan pemasok yang cepat dan ini sangat dipengaruhi oleh Covid-19 (OECD, 2020).



Sumber: Katadata Insight Center (KIC) (Chaerani et al., 2020)

Gambar 1. Data Perbandingan Kondisi Usaha Sebelum dan Saat Terdampak Pandemi Covid-19

Terdapat perbandingan yang sangat signifikan mengenai kondisi usaha sebelum dan saat terdampak covid-19 secara umum. Menurut penilaian pemaparan dalam grafik yang bersumber dari Katadata Insight Center pada Seminar Virtual tanggal 11 Agustus 2020, menyatakan bahwa kondisi sebelum covid-19, persentase kondisi usaha baik/sangat baik sebesar 92,7 %, persentase kondisi usaha biasa saja sebesar 6,3 %, dan kondisi usaha buruk/sangat buruk sebesar 1,0 %. Dimana dalam persentase sebelum masuknya covid-19 dinilai berjalan dengan lancar, tidak banyak kendala, dan minimnya kondisi buruk dalam

usaha. Namun jika melihat kondisi usaha saat ini (per juni 2020) menurut survey yang telah terpaparkan dalam grafik yang bersumber Katadata Insight Center (KIC) bahwasannya kondisi usaha buruk/sangat buruk meningkat sebesar 56,8 % dibanding yang semulanya hanya sebesar 1,0 %. Kondisi usaha biasa saja juga meningkat sebesar 29,1 % dari yang semulanya hanya 6,3 %. Dan kondisi usaha baik/sangat baik menurun, yang semula 92,7 % menjadi 14,1 %. Sehingga Soleha (2020) menyimpulkan bahwa terdapat berbagai dampak dari kondisi disaat adanya pandemi covid-19. Menurut Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian RI ada beberapa dampak yang timbul, yakni: Penurunan permintaan dan turunnya penjualan, penurunan kegiatan, kesulitan sampai dengan penutupan usaha (sementara/tetap); Distribusi terhambat, kesulitan bahan baku, kesulitan mendapatkan permodalan usaha.

Pandemi Covid-19 juga telah menyebabkan perubahan pola konsumsi masyarakat. Saat ini, pengeluaran masyarakat lebih kepada untuk memenuhi kebutuhan kesehatan, hobi, dan tagihan meningkat selama pandemi. Oleh karena itu, selain produk esensial (masker, produk kesehatan, dan makanan), hobi (gaming, bersepeda, perbaikan rumah), dan tagihan (air, listrik, internet), UMKM di sektor selain diatas seperti kerajinan dan manufaktur juga mengalami kesulitan dalam menghadapi Covid-19. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di atas, strategi pengembangan bisnis UMKM dan mengelola krisis dalam suatu perusahaan sangat diperlukan di tengah ketidak pastian pada masa pandemi Covid-19 untuk dapat berkembang dan mengembalikan eksistensi pelaku bisnis di sektor UMKM pasca pandemi covid-19 (Chaerani et al., 2020).

Strategi pengembangan diperlukan untuk dapat bertahan dan meningkatkan penjualan dalam situasi pandemi. Dimana Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abidin & Dharma, 2017) pengembangan UMKM yang selama ini berbentuk pelatihan, bimbingan teknis maupun *workshop* kewirausahaan yang diikuti oleh para pelaku UMKM sudah memberikan efek positif bagi beberapa pelaku UMKM, walaupun belum semua UMKM mampu mengimplementasikan apa yang sudah diberikan saat pelatihan yang di adakan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Pangestika et al., 2016) strategi pengembangan yang dapat diterapkan yaitu penetrasi pasar dan pengembangan produk, dimana prioritas strategi pengembangan adalah melakukan inovasi produk yang diolah, menjaga dan mempertahankan kualitas produk dan meningkatkan sarana dan prasarana.

Pentingnya pengelolaan krisis dalam setiap usaha atau bisnis merupakan hal yang harus dikuasai oleh setiap pemilik usaha. Diungkapkan oleh Steven Fink (1986) mengenai model anatomi krisis adalah sebagai berikut: Pertama, tahap Prodomal, yang sering disebut sebagai warning stage karena memberi tanda bahaya atau sirine mengenai sintom-sintom yang harus segera diatasi. Tahap ini juga merupakan turning point bila manajemen gagal mengartikan atau menangkap signal ini. Gejala-gejala krisis bisa tak terlihat sama sekali. Perusahaan tidak dapat membaca karena keadaan masih terlihat baik-baik saja. Kedua, tahap Akut, tahap ketika orang mengatakan 'telah terjadi krisis'. Dalam banyak hal, krisis yang akut sering disebut sebagai *the point of no return*. Artinya, sekali signal-signal yang muncul pada tahap peringatan atau promal stage tidak diperhatikan. Salah satu kesulitan besar dalam menghadapi krisis pada tahap akut ini adalah intensitas dan kecepatan serangan yang datang dari berbagai pihak menyertai tahap ini. Ketiga, tahap kronik dapat disebut sebagai *the clean of phase* atau *the post mortem*. Tahap ini ditandai dengan perubahan struktural, baik penggantian manajemen, penggantian pemilik dan memasukkan nama-nama baru sebagai pemilik. Keempat, tahap resolusi adalah tahap penyembuhan atau pulih kembali dan merupakan tahap yang terakhir dari tahapan-tahapan krisis (Andryani & Nurdiarti, 2018).

Desa Pejeng Kangin merupakan salah satu desa yang terletak di wilayah Kecamatan Tampaksiring, Kabupaten Gianyar, secara geografis merupakan daerah dataran dengan ketinggian 500 m sampai 600 m dari permukaan laut dan beriklim tropis. Desa Pejeng Kangin memiliki delapan banjar atau dusun dimana diantaranya, banjar Tegalsaat, banjar Pengembangan, banjar Pesalakan, banjar Cagaan, banjar Cagaan Kelod, banjar Umadawa, banjar Umakuta, dan banjar Cemadik. Dimana ditinjau dari total jumlah penduduk yang ada di desa Pejeng Kangin jumlah penduduk keseluruhannya ialah 4,806 jiwa. Berdasarkan data kependudukan dari website resmi desa Pejeng Kangin yang dimana dinaungi oleh kantor Desa Pejeng kangin jumlah penduduk yang produktif adalah sebanyak 70% dari jumlah total penduduk yang ada.

Terdapat beberapa jenis kerajinan tenun yang ada di Bali, seperti misalnya tenun Sangkaragung yang ada di Kabupaten Jembrana, tenun Sampalan yang ada di Kabupaten Klungkung, tenun Geringsing yang ada di Kabupaten Karangasem, dan begitu pula tenun Cagcag merupakan salah satu usaha atau UMKM yang dimiliki oleh Desa Pejeng Kangin, Kecamatan Tampaksiring, Kabupaten Gianyar. Ada dua kelompok perajin tenun Cagcag yang dimiliki oleh Desa Pejeng Kangin, dimana kelompok perajin Tenun Sari Bakti di banjar pesalakan dan kelompok perajin Tenun Merak Mas di banjar pengembangan. Adapun keunikan dari kerajinan tenun Cagcag ini adalah kerajinan ini menghasilkan motif dengan ragam hias geometris, flora dan fauna, begitupula keunikan lainnya adalah memiliki jenis hasil kain yang bermotif dan maupun yang tidak bermotif. Tenun bermotif terdiri dari tenun bunga kenyeri, katak ningkang, bunga kap, bunga gung-gung, dan batun timun, sedangkan tenun yang tidak bermotif yaitu tenun gegambir dan rang-rang.

Saat ini perajin tenun yang ada di Desa Pejeng Kangin ini belum menghasilkan produk yang meningkat atau bisa dikatakan proses produksinya masih terkendala dengan berbagai hal. Begitu pula ditambah lagi dengan adanya pandemi Covid-19 saat ini pengembangan UMKM perlu mendapatkan perhatian yang besar baik dari pemerintah maupun masyarakat agar dapat berkembang lebih kompetitif bersama pelaku ekonomi lainnya. Kebijakan pemerintah dan pelaku usaha ke depan perlu diupayakan lebih kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya UMKM. Pemerintah dan pelaku perlu meningkatkan perannya dalam memberdayakan UMKM di samping mengembangkan kemitraan usaha yang saling menguntungkan antara pengusaha besar dengan pengusaha kecil, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melihat dari paparan diatas, dimana berbagai jenis UMKM yang ada di Desa Pejeng Kangin saat ini untuk proses peningkatan produktivitas dan atau pengembangannya masih bisa dikatakan belum maksimal. Oleh sebab itu dari latar belakang yang telah dibahas diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul Strategi Pengembangan dan Pengelolaan UMKM Kerajinan Tenun Cagcag Pada Masa Pandemi di Desa Pejeng Kangin.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) selalu hadir karena memang diperlukan. UMKM ini selalu pula dapat membuktikan ketahanannya, terutama ketika bangsa kita dilanda badai krisis ekonomi (sejak Juli 1997). Terdapat empat posisi strategis karakteristik UMKM di Indonesia (Sarfiah, et al., 2019), antara lain:

1. UMKM tidak memerlukan modal yang besar sebagaimana perusahaan besar sehingga pembentukan usaha ini tidak sesulit usaha besar.
2. Tenaga kerja yang diperlukan tidak menuntut pendidikan formal tertentu.
3. Sebagian besar berlokasi di pedesaan dan tidak memerlukan infrastruktur sebagaimana perusahaan besar.
4. UMKM terbukti memiliki ketahanan yang kuat ketika Indonesia dilanda krisis

ekonomi

2. Tenun Cagcag

Kain tenun merupakan salah satu hasil dari budaya yang dipegang teguh oleh masyarakat Bali yang menjadi ciri khas masyarakat Bali. Kain tenun tumbuh dan berkembang seiring dengan peradaban manusia dan kebudayaan daerah setempat (Suadnyana, 2020). Kain tenun bukan hanya hasil kerajinan turun-temurun bagi masyarakat, melainkan juga bentuk identitas kultural dan artefak ritual yang terus berkembang sebagai komoditas berbasis budaya.

Cagcag atau alat tenun tradisional merupakan alat tenun yang terbuat dari kayu dan digunakan oleh penenun dengan posisi badan duduk di lantai serta digerakan dengan tangan secara manual. Kain dari alat tenun *cagcag* hanya memiliki lebar + 50-60 cm, umumnya di Bali alat tenun *cagcag* digunakan untuk membuat tenun songket. ATBM (Alat Tenun Bukan Mesin) merupakan alat tenun yang memiliki ukuran lebih besar dibandingkan dengan alat tenun tradisional, yang digerakkan secara manual dengan menggunakan kaki dan tangan. Lebar kain yang dihasilkan dari ATBM mencapai + 120-150 cm, biasanya ATBM digunakan untuk membuat tenun ikat seperti Endek dan Tenun Gerinsing (Nurul H, 2017:6). Hasil dari tenun *cagcag* dan ATBM sangat mudah dilihat perbedaannya yakni pada permukaan kainnya. Tenun *cagcag* cenderung memiliki permukaan kain yang ber tekstur dibandingkan dengan tenun dari ATBM.

3. Manajemen Usaha

Manajemen usaha sangat diperlukan supaya dapat berjalan lancar dan mendapat hasil yang sesuai harapan. Pada manajemen sendiri terdapat beberapa fungsi sebagai bagian dari proses manajemen. Semua fungsi- fungsi manajemen terdapat dalam setiap kegiatan usaha (Setiawati & Ningsih, 2018). Manajemen usaha juga dapat diartikan sebagai proses penerapan fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Kurniawan et al., 2020). Manajemen usaha tidak semata-mata keterampilan mengelola tetapi juga sebagai sebuah seni. Dalam manajemen usaha perpaduan antara seni dan keterampilan mutlak diperlukan. Tidak hanya manajemen usaha berlandaskan teori-teori manajemen semata tetapi diperlukan pendekatan dan perlakuan lain yang bersifat holistik (Wilujeng & Nuryana, 2016).

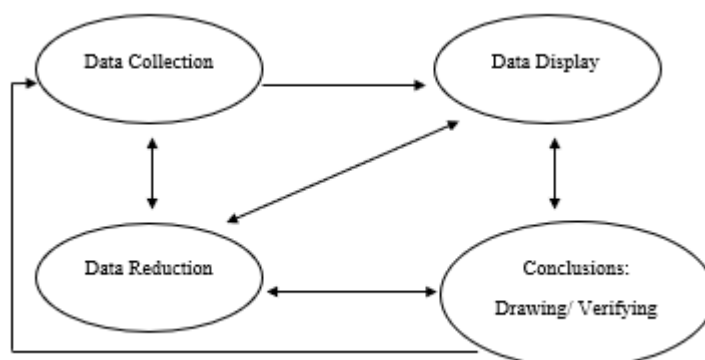
III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur oleh angka. Penelitian kualitatif diyakini mampu mengarahkan pencarian-pencarian konsep baru melalui interpretasi konsep dan makna dari suatu fenomena yang selanjutnya dapat digunakan untuk membangun prediksi dan memberikan eksplansi fenomena yang diteliti.

Subjek dari penelitian ini adalah pelaku bisnis UMKM kerajinan Tenun Cagcag yang ada di desa Pejeng Kangin, Kecamatan Tampaksiring, Kabupaten Gianyar. Terdapat 2 kelompok pengerajin tenun Cagcag yakni dari kelompok pengerajin Merak Mas dan kelompok pengerajin Sari Bakti.

Analisis pada penelitian ini bersifat analisis deskriptif, artinya dalam penelitian ini menganalisis data dengan cara mengamati, memahami dan menafsirkan setiap fakta-fakta

data yang diperoleh melalui wawancara maupun dari hasil pengamatan dan kajian pustaka disusun dalam teks yang telah dianalisis. Dalam analisis kualitatif ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas dan datanya sudah penuh sesuai penelitian yang diteliti. Analisis data kualitatif dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Tahap Analisis Data Penelitian

IV. HASIL PENELITIAN

A. Kondisi UMKM Kerajinan Tenun Cagcag Sebelum Pandemi

Sebelum adanya pandemi covid-19, pada awalnya kerajinan tenun Merak Mas sudah ada sejak tahun 1980, akan tetapi pada saat itu keberadaan dari tenun Cagcag ini bisa dikatakan belum berjalan secara maksimal, dan nama kelompok tenun pada saat itu pun adalah kelompok tenun Benang Mas. Ketika adanya peristiwa bom Bali pada tahun 2002 yang dimana menyebabkan lumpuh dari semua sektor pariwisata dan berdampak pada perekonomian dan termasuknya pula berdampak pada kerajinan tenun cagcag ini. Tidak adanya pesanan menjadikan tenun ini tidak bisa berkembang dalam proses produksinya, oleh sebab itu masyarakat yang menekuni kerajinan tenun ini kemudian beralih profesi ke sektor pekerjaan yang lain, ada yang menjadi petani, buruh bangunan dan pekerja serabutan.

Seiring dengan berjalannya waktu dimana setelah peristiwa bom Bali pada tahun 2002 tersebut, sektor pariwisata semakin membaik dan masyarakat pun mulai beralih profesi ke sektor pariwisata. Kebutuhan ekonomi dan biaya hidup yang tinggi menjadikan masyarakat harus memilih pekerjaan yang sudah pasti akan hasilnya. Dikarenakan sebagian besar masyarakat sudah mencari pekerjaan yang lain selain menenun, maka kerajinan dari tenun Cagcag ini sempat tidak jalan atau istilahnya mati suri. Adapun berdasarkan wawancara yang dilakukan pada kelompok tenun Sari Bakti hanya ada 5 orang pengerajin saja yang melakukan kegiatan menenun pada saat itu, itu pun adalah anggota tenun yang tidak mampu lagi bekerja di sektor pariwisata atau petani. Sebelum pandemi covid-19 seperti halnya yang diungkapkan oleh ketua tenun Sari Bakti, beliau mengatakan dulu tenun ini namanya adalah kelompok tenun Pesalakan. Jika ditinjau dari segi pemasaran dan produksinya bisa dikatakan belum ada, karena pada saat itu masyarakat hanya menenun untuk keperluan sendiri. Lain halnya dengan kelompok tenun Merak Mas, dulu sebelum pandemi covid-19 nama kelompok tenunnya adalah kelompok tenun Benang Mas. Setelah penulis melakukan penelitian di kelompok tenun Merak Mas, dimana terdapat keterbalikan dengan posisi tenun pada saat ini. Dahulu sampai tahun 2012 kondisi dari tenun Merak Mas ini sangat baik dan bahkan jumlah anggota penenunnya ada sekitar sampai 80 orang, bahkan sebelumnya tenun Merak Mas ini pernah melakukan pameran ke Amerika. Akan tetapi sampai pada saat ini jumlah anggota penenun mulai berkurang. Hal ini dikarenakan minat masyarakat mulai beralih dari menenun ke pekerjaan yang lainnya. Oleh sebab itu,

dalam hal ini pengurus tenun Merak Mas saat ini sedang mulai membangkitkan kembali khususnya masyarakat yang berada di banjar Pengembangan untuk melakukan kegiatan menenun. Sebab jika hal ini tidak ditangani secara serius, maka kedepan kerajinan dari kelompok tenun Merak Mas ini akan punah.

Adanya kasus vandemi covid-19 menjadikan sektor pekerjaan di pariwisata mulai lumpuh dan masyarakat Desa Pejeng Kangin pun mulai tidak ada pekerjaan karena sudah mulai di PHK di berbagai hotel yang ada di Bali. Rasa jenuh karena susah mencari pekerjaan menjadikan masyarakat khususnya warga Desa Pejeng Kangin yang ada di banjar Pengembangan dan banjar Pesalakan mulai secara perlahan-lahan mengambil pekerjaan menenun lagi. Seiring berjalannya waktu pihak baik dari pihak pemerintah maupun swasta mulai melirik tentang keberadaan tenun Cagcag ini dan mulai memberikan bantuan baik berupa dana maupun kegiatan pelatihan menenun.

B. Kekuatan dan Kelemahan Serta Posisi UMKM Kerajinan Tenun Cagcag Setelah Pandemi

Terdapat 2 kelompok dari pengerajin tenun Cagcag ini, yang dimana kelompok Merak Mas terdiri dari 28 anggota pengerajin dan kelompok Sari Bakti terdiri dari 30 anggota kelompok. Masing-masing kedua kelompok tenun ini memiliki kepengurusan yang berbeda dan produk yang dihasilkanpun berbeda.

Analisis SWOT digunakan untuk memperoleh pandangan dasar mengenai Strategi yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan tertentu, dalam hal ini pengkajian tentang upaya-upaya apa saja yang dapat dijadikan solusi alternatif dalam pengelolaan dan pengembangan strategi pada kerajinan tenun Cagcag yang ada di Desa Pejeng Kangin. Adapun paparan dari kajian analisis SWOT dalam kerajinan tenun Cagcag ini adalah sebagai berikut:

1. Strength (Kekuatan)

Strength merupakan kondisi kekuatan yang terdapat dalam suatu organisasi atau usaha, dimana kaitannya dengan ini adalah dalam kegiatan pengerajin tenun Cagcag sudah memiliki target atau bagaimana arah dari pangsa pasar kedepannya. Seperti halnya yang penulis pada saat melakukan wawancara dengan kelompok ketua dari pengurus tenun Sari Bakti (Bapak Made Astawa), beliau mengatakan saat ini perkembangan kemajuan usaha kerajinan tenun cagcag ini sudah mulai ada peningkatan, dimana setelah mengikuti beberapa kegiatan pameran atau kegiatan lainnya seperti di Pesta Kesenian Bali, dimana masyarakat umum bisa mengetahui akan keberadaan dari kerajinan tenun Sari Bakti ini.

Begitu pula hal yang disampaikan ketika penulis melakukan wawancara dengan ketua kelompok tenun Merak Mas (Ibu Ni Ketut Lodri), beliau mengatakan saat ini kelompok tenun Merak Mas dalam proses pemesanan dari kelompok ini sudah meningkat, dan begitu pula dengan adanya bantuan dari Dewan Kerajinan Nasional Daerah (DEKRANASDA) Kabupaten Gianyar yang selalu menggandeng para pengerajin tenun cagcag ini dalam setiap kegiatan daerah yang ada di Kabupaten Gianyar. Ketua kelompok tenun Merak Mas juga menyampaikan saat ini di beberapa Dinas yang ada di Kabupaten Gianyar diwajibkan untuk menggunakan seragam kamen atau sapat yang digunakan setiap hari kamis. Adanya keputusan ini dari Dekranasda Kabupaten Gianyar secara langsung akan dapat membantu para pengerajin tenun cagcag yang ada di kelompok Merak Mas.

Penulis juga melakukan wawancara dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, yang dimana langsung melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Aneka Industri (Ibu Ni Nyoman Sriani, S.E., MAP.) beliau mengatakan sejauh ini dari Disperindag sudah gencar memberikan bantuan kepada para kelompok pengerajin tenun Cagcag ini, baik dari kelompok Merak Mas maupun

dengan kelompok Sari Bakti. Kelompok Merak Mas saat ini sudah dua kali menerima bantuan Corporate Social Responsibility (CRS) dari PT. PLN Persore yang dimana bantuan ini merupakan rekomendari langsung dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Begitu pula dari kelompok pengerajin tenun Sari Bakti juga sudah secara langsung diberikan bantuan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Gianyar yang dimana langsung diberikan bantuan berupa alat tenun.

2. Weakness (Kelemahan)

Desa Pejeng Kangin saat ini sebagian besar masyarakatnya pekerja di sektor pariwisata dan wiraswasta. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan dengan kelompok tenun Merak Mas dan kelompok tenun Sari Bakti, saat ini pengerajin yang masih produktif untuk melakukan kegiatan tenun adalah mereka yang berusia 30 tahun keatas. Sedangkan masyarakat yang berusia 30 tahun kebawah saat ini cenderung sulit untuk menumbuhkan niat menenun, akan tetapi ada beberapa masyarakat yang berusia 30 tahun kebawah tersebut bersedia untuk belajar menenun walaupun kegiatan ini diambil pada ssaat mereka ada waktu senggang. Begitu pula dari anggota kelompok tenun Sari Bakti dan tenun Merak Mas saat ini masih menjadikan kegitan ini sebagai usaha sampingan, yang dimana mereka akan ambil ketika memiliki waktu senggang di tengah-tengah pekerjaan rutinitas mereka. Seperti halnya beberapa informasi yang disampaikan oleh ketua kelompok tenun Merak Mas, dimana saat ini jika ditinjau dari pesanan produk, tenun Merak Mas selalu ada pesanan baik itu dari masyarakat umum maupun dari kalangan pemerintah Kabupaten Gianyar. Akan tetapi hal yang terjadi di para pengerajin Merak Mas adalah meraka tidak bisa menyanggupi ketika ada pesanan atau order yang besar masuk ke kelompok tenun mereka. Karena yang menjadi permasalahannya adalah pekerjaan tenun ini diambil ketika meraka ada waktu senggang dan hasil yang didapatkan pun tidak menentu.

Hal ini menjadi kelemahan besar yang dimiliki oleh kedua kelompok tenun cagcag ini, dimana jika ditinjau dari sisi pemasaran atau pesanan produknya sudah bisa dikatakan sangat bagus dan bahkan hasil produksi yang mereka miliki selalu habis terjual. Akan tetapi dari sisi produksinya masih mengalami kendala yang cukup besar yakni dari anggota kelompok tenun ini belum menjadikan kegiatan ini menjadi tugas pokok mereka. Oleh sebab itu, permasalahan ini harus segera diselesaikan agar kedepan keberadaan dari UMKM kerajinan tenun Cagcag ini tidak mengalami mati suri seperti yang terjadi sebelumnya.

3. Opportunities (Peluang)

Berbagai upaya sudah dilakukan baik dari pengurus pengerajin tenun Cagcag maupun dari pihak pemerintah daerah. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan di lapangan khususnya dengan para pengerajin dari kedua kelompok tenun Merak Mas dan tenun Sari Bakti, saat ini peluang untuk pengembangan kerajinan ini sudah mulai terlihat dan sudah mulai dirasakan keuntungannya oleh para kelompok pengerajin. Adanya beberapa pesanan atau order yang masuk menjadi para pengerajin lebih bersemangat untuk menenun. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Made Astawa selaku ketua pengurus dari kelompok tenun Sari Bakti, beliau mengatakan sejauh ini sudah secara gencar melakukan pemasaran dan tidak hanya kepada masyarakat Bali atau Indonesia, bahkan proses pemasaran ini juga dilakukan kepada tamu mancanegara yang kebetulan pada saat itu sedang berkunjung ke Bali. Begitu pula sampai saat ini sudah menjadi langganan untuk selalu memesan produk kerajinan dari tenun Sari Bakti yang dimana akan dijual di negara mereka, dan tentunya dengan nominal harga produk yang beda dengan kami jual pada orang

lokal.

Begitu pula penulis juga melakukan wawancara mengenai posisi peluang dari kelompok tenun Merak Mas, yang dimana dari kelompok ini juga memiliki peluang sangat bagus kedepannya, seiring dengan beberapa bantuan yang telah diberikan oleh pemerintah daerah. Baik bantuan berupa materi maupun berupa pelatihan pengembangan kelompok tenun. Hal ini merupakan suatu peluang yang sangat baik dimiliki oleh kedua kelompok tenun Cagcag ini dimana sudah mendapatkan berbagai pesanan produksi oleh masyarakat Indonesia maupun warga mancanegara.

4. Threat (Ancaman)

Seiring perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), keberadaan dari kerajinan tenun Cagcag ini mulai terancam. Mengingat kerajinan tenun ini menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM), dimana dari proses produksi sehingga menghasilkan sebuah produk memakan waktu yang cukup lama dan perlu ketekunan dalam setiap pengerjaannya. Begitu pula jika dibandingkan dengan Alat Tenun Mesin (ATM) yang dalam proses produksinya jauh lebih cepat dalam menghasilkan sebuah produk kerajinan. Adapun jika hal ini tidak ditanggapi dengan serius maka **kerajinan** ini akan mulai tertinggal atau bahkan bisa punah. Seperti halnya yang di sampaikan oleh Ibu Ni Nyoman Sriani, S.E., MAP. selaku Kepala Bidang Aneka Industri di Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Gianyar, beliau mengatakan kelompok pengerajin tenun Cagcag ini harus masing-masing memiliki ciri khas produk yang tidak ada di kerajinan tenun lainnya. Hal ini harus dilakukan karena kedepan persaingan akan semakin sulit dan setiap kelompok pengerajin pasti akan berlomba-lomba untuk menghasilkan suatu produksi yang cepat, bagus dan tentunya dengan harga yang terjangkau.

Ketika suatu usaha sudah memiliki brand atau merek tersendiri pasti itu akan menjadi identitas dari keberadaan usaha tersebut. Hal ini perlu dilakukan oleh kedua kelompok tenun Cagcag yang ada di Desa Pejeng Kangin pada saat ini.

5. Strategi Pengembangan UMKM Kerajinan Tenun Cagcag

Menentukan langkah awal yang perlu dilakukan dalam mengembangkan UMKM kerajinan tenun Cagcag adalah mengenali kendala-kendala yang dihadapi, merencanakan rencana yang jelas yang mencakup tujuan dan arah dari usaha tersebut. Meningkatkan kreatifitas dan inovatif agar lebih unggul dari pada pesaing Strategi pengembangan kerajinan tenun Cagcag yang tepat sangat diperlukan agar bisnis dapat lebih optimal dan memperoleh keuntungan semaksimal mungkin. Dimana ada beberapa hal yang harus diperhatikan ketika mengembangkan usaha, diantaranya Membangun Brand yang Kuat, Membuat Konten Marketing yang Menarik, Manfaatkan Media Sosial dengan Tepat, Lakukan Riset Kompetitor, Perluas Jaringan Bisnis, Melakukan Evaluasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu penunjang ekonomi khususnya di negara berkembang seperti Indonesia. Penyerapan tenaga kerja dan perputaran perekonomian sangat terbantu dengan adanya UMKM. Untuk memiliki daya saing yang berkelanjutan setiap UMKM harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada. Keberadaan dari usaha tenun Cagcag saat ini baik dari kelompok tenun Merak Mas maupun dari kelompok Tenun Sari Bakti sudah dapat dikatakan ada peningkatan proses produksi. Dimana dari yang sebelumnya belum dapat berkembang sama sekali, kini sekarang sudah mulai berkembang dan bahkan sudah mulai dilirik oleh warga mancanegara.

Bedasarkan wawancara dan observasi yang penulis lakukan di lapangan baik itu dengan pengurus maupun pengerajin dari kedua kelompok tenun ini, saat ini dari kelompok

tenun Merak Mas dalam proses produksinya masih sedikit. Hal ini dikarenakan anggota dari penenun Merak Mas ini belum berani mengambil pesanan atau order yang masuk karena mereka takut tidak bisa menyelesaikannya dengan tepat waktu. Adapun hal ini tidak lepas dari belum semua pengerajin tenun Merak Mas bisa membuat motif atau gambaran, sehingga tatkala ada pesanan yang masuk makan pengerajin ini harus meminta tolong kepada anggota kelompoknya yang bisa membuat motif. Hal ini menjadi salah satu penghambat dalam proses produksi pada kelompok tenun Merak Mas.

Kelompok tenun Sari Bakti dalam proses produksinya sudah mulai ada peningkatan dan jumlah penenun pun sudah mulai meningkat pula. Dikarenakan saat ini produk yang dihasilkan oleh kelompok tenun ini adalah kain jenis Gegambir, yang dimana bisa dikatakan waktu atau proses pengerjaannya tidak begitu sulit jika dibandingkan dengan produk yang dihasilkan oleh kelompok tenun Merak Mas yang menghasilkan produk berupa songket. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada kelompok tenun Sari Bakti, saat ini dari sisi pemesanan produknya sudah mulai meningkat dan mereka pun menyanggupi tatkala ada pesanan banyak.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Dharma, M. B. (2017). Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Ilmiah Nasional*, (9), 461–475.
- Ain, Z. N., Nuringwahyu, S., Krisdianto, D., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, F. I., Islam, U., Mt, J., Malang, H., Universitas, L., Malang, I., Mt, J., & Malang, H. (2021). *PERENCANAAN STRATEGI BISNIS DISTRIBUTOR DAGING Analysis Summary (IFAS) dan Matrik Summary (EFAS)*. 10(2), 232–237.
- Andryani, K., & Nurdiarti, R. (2018). Pengelolaan Manajemen Krisis oleh Humas pada Instansi Kesehatan di Wilayah Yogyakarta Tahun 2017. *ETTISAL Journal of Communication*, 3(2). <http://dx.doi.org/10.21111/ettisal.v3i2.1930>
- Arianto, B. (2020). Pengembangan UMKM Digital di Masa Pandemi Covid-19. *ATRAVIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 233–247.
- Chaerani, D., Talytha, M. N., Perdana, T., Rusyaman, E., & Gusriani, N. (2020). Pemetaan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Pada Masa Pandemi Covid-19 Menggunakan Analisis Media Sosial Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan. *Dharmakarya*, 9(4), 275. <https://doi.org/10.24198/dharmakarya.v9i4.30941>
- Hidayah, U., Mulatsih, S., & Purnamadewi, Y. L. (2019). Analisis Kinerja Dan Strategi Pengembangan Umkm Alas Kaki Di Desa Pagelaran. *Jurnal Benefita*, 4(3), 435. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.4232>
- Kristiyanti, & Lisda Rahmasari, S. (2015). Website sebagai Media Pemasaran Produk-Produk Unggulan UMKM di Kota Semarang. *Juni*, 13(2), 186.
- Kurniawan, M. Z., Ula, M. F., & Setyawan, A. (2020). Pengaruh Zakat Produktif, Manajemen Usaha, dan Pendampingan Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Mustahik di LAZNAS LMI Unit Layanan Blitar. *BISEI: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam*, 5(02), 31–40. <https://doi.org/10.33752/bisei.v5i02.1120>
- Martha Tri Lestari, Hadi Purnama, C. A. (2020). Apakah Praktik Public Relations Sudah Siap Are Public Relations Practices Ready To Manage Communication Crisis in the 4 . 0 Era ? *Jurnal Signal*, 8(2), 122–133.
- Maulida, S., & Yunani, A. (2017). Peluang dan Tantangan Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dari Berbagai Aspek Ekonomi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 181–197.
- Murfi, A., Fathurrochman, I., Atika, A., & Saiva Jannana, N. (2020). Kepemimpinan Sekolah dalam Situasi Krisis Covid-19 di Indonesia. *MANAGERIA: Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 119–136.
<https://doi.org/10.14421/manageria.2020.51-07>
- Pangestika, P., Santoso, I., & Astuti, R. (2016). Strategi Pengembangan Potensi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dengan Dukungan Kucuran Kredit (Studi Kasus : UMKM Kabupaten XYZ) The Development Strategy of Potential Business of Micro, Small, and Middle (Case Study : MSMEs of XYZ Regency). *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 5(2), 84–95.
- Perdhanawati, V. (2017). Manajemen Usaha Busana Konveksi, Modiste Dan Bordir Di Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. *Penelitian Busana Dan Desain (JPBD)*, 1(1), 12.
- Raharja, S. J., & Natari, S. U. (2021). Pengembangan Usaha Umkm Di Masa Pandemi Melalui Optimalisasi Penggunaan Dan Pengelolaan Media Digital. *Kumawula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 108.
<https://doi.org/10.24198/kumawula.v4i1.32361>
- Salim, M. A., & Siswanto, A. B. (2019). Analisis SWOT Dengan Metode Kuesioner - Google Books. *Pilar Nusantara*, June.
https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_SWOT_Dengan_Metode_Kuesioner/ST8pEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=analisis+swot&printsec=frontcover
- Sarfiah, S., Atmaja, H., & Verawati, D. (2019). UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 1–189.
<https://doi.org/10.31002/rep.v4i2.1952>
- Setiawati, I. T., & Ningsih, S. (2018). Manajemen Usaha Pengolahan Abon Ikan Lele (Clarias gariepinus) di P2MKP Jaya Mandiri Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung. *Jurnal Penyuluhan Perikanan Dan Kelautan*, 12(2), 95–110.
<https://doi.org/10.33378/jppik.v12i2.103>
- Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Putri, J. A. (2020). Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Di Kota Pematangsiantar. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 133–142.
- Suadnyana, I. B. P. E. (2020). Kain Tenun Cagcag pada Upacara Manusa Yadnya di Kelurahan Sangkaragung Kabupaten Jembrana. *Jurnal Teologi Hindu*, 2(1), 51–60.
<http://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/jnanasidanta/article/view/820/698>
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*.
- 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).
- Syarif, A., Tan, M. I., & Marsyaf, A. (2022). *MANAJEMEN USAHA DI KOTA JAMBI*. 11(01), 234–242.
- Wilujeng, S., & Nuryana, I. (2016). Pengembangan Rumah Pemberdayaan Susu Melalui Manajemen Usaha Dan Produksi Di Kelurahan Songgokerto Kota Batu. *Jurnal Abdimas*, 20(2), 133–142.

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 di atasnya 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 / denoksunarsi@unpam.ac.id

JURNAL EKONOMI EFEKTIF



Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 5, No. 2,
JANUARI 2023

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Pamulang

