E-ISSN: 2747-0938

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)

https://embiss.com/index.php/embiss/index

Volume 3 No. 4, Agustus 2023

PENERBIT

CV. OLAH DATA INTEGRA SOLUSINDO (ODIS)

SAMBIREMBE RT. 002/001. KECAMATAN KARANGREJO—MAGETAN –JAWA TIMUR 63395

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023. E-ISSN: 2747-0938

EDITORIAL TEAM

EDITORIAL IN CHIEF

Mohammad Sofyan, S.E., M.M

EDITOR

1. Pandoyo Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jakarta. Indonesia
2. Firda Hariyanti. Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama Pasuruan. Jawa Timur. Indonesia
3. Yusriadi. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Puangrimaggalatung, Makassar, Indonesia

REVIEWER

Deby Rita Karundeng. Universitas Negeri Gorontalo. Gorontalo, Indonesia

Adhy Firdaus. STIE Ganesha. Jakarta, Indonesia

Miguna Astuti. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

Puji Muniarty. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima. NTB, Indonesia

Siti Mariam. Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jakarta, Indonesia

Soleh. Universitas Wiralodra. Jawa Barat. Indonesia

IT: Misbachushudur

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023. E-ISSN: 2747-0938

DAFTAR ISI

NO	Judul Artikel	Halaman
1	Analisis Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan yang tergolong IDXQ30 di BEI Periode 2018 – 2021 Nabila Tsabita Mustarih, Akhmadi DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.238	368-376
2	Pengaplikasian Sistem Rekrutmen dan Seleksi Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan Julia Tiana, Julia Salsabila, Sri Wahyuni, Shanty Komalasari DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.243	377-386
3	Analisis Promosi Dan Manajemen Resiko Pada Bmt Al Ishlah Untuk Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Di Kota Jambi Ary Dean Amri , Qorry Ambiya, Ita Fitriana, Eka Rizki, Rizky Anggreyni, Syarifah Rizki Amanda DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.245	387-393
4	Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Bekerja Pada PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air) Muhamad Riza Pahlepi , Novfitri Landong Namora Sihombing DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.247	394-408
5	Designing Quality Accounting Information Towards Global Business Development Nungki Yartono, Asyari, Olivia Yolanda, Hery Krisnandi DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.248	409-419
6	Strategi Pengentasan Kemiskinan Dan Pemberdayaan Ekonomi Dengan Filantropi Islam Menjadi Variabel Moderator Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Yayasan BSM Ummat) Mahathir Muhammad Dewantoro, Fahruddin Salim, Agustinus Miranda DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.249	420-429
7	Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Likuiditas Dan Capital Intensity Terhadap Agresivitas Pajak Dengan Kualitas Audit Sebagai Pemoderasi (Studi pada Sektor Energi Perusahaan Terbuka tahun 2017-2021) Ivahtun Nurhayati, Syahril Djaddang, Sailendra DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.250	430-439
8	Pengaruh Debt to Equity Ratio (DER), Growth Dan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Riski Wijayanti, Agtovia Frimayasa, Fathihani DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.251	440-448
9	Penerapan Pelayanan Reservasi Paket Wisata oleh Customer Service PT Royal Asia Pasific Wholesaler di Era Pasca Pandemi Covid-19 Maya Sofiana, Endang Supriyadi, Pajriatul Fachiroh DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.252	449-456

10	Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Wilayah Kemayoran) Nur Zaidah, Agung Solihin DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.253	457-465
11	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Swasta Di Wilayah Kabupaten Tangerang) Siti Ayunah, Agung Solihin DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.254	466-475
12	Pengukuran Kinerja Anggaran Atas Pengendalian Internal Dan Partisipasi Anggaran Survey Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Padriachyarsyah, Asyari, Dipa Teruna DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.255	476-488
13	Perencanaan Strategi Marketing Menggunakan Analisis SWOT (Studi Kasus Brothers Barbershop di Purwokerto) Muhamad Wahyu Arifudin, Imam Nur Vausi, Raka Athallah Putra DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.256	489-495
14	Analisis Mekanisme Pembiayaan Pesona (Pembelian Barang Serbaguna) Menggunakan Akad Murabahah Di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Pegantenan Samsul Arifin DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.257	496-501
15	Menjadikan Indonesia Negara Ekspor Utama Dunia Muhammad Chairuladnan Syaifullah Islami, Nur Cahyo Wibowo DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.258	502-506
16	Implementation Of Strengthening The Digital Economic Platform On Halal SMEs Novi Primita Sari DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.259	507-515
17	Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Strategi Promosi Bagi Pengembangan Pemasaran Yang Efektif Dalam Menarik Pelanggan Better Bite Dimas Bagus Satriyo, Syed Fauzan Abubakar, A. Adi Sakhoul Irtifa DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.260	516-523
18	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Proyek MEP PT. Mediacipta Perkasa Mandiri Unggul Prasetyo, Yanthy Herawaty DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.261	524-530
19	Analisis Pengaruh Cash Turnover, Receivable Turnover, Inventory Turnover terhadap Profitability (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi Bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2022) Afrianita Ashri, Fathihani DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.262	531-539

20	Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Manfaat, Dan Kepercayaan Terhadap Minat Menggunakan Go-Pay Cindriyani, Fathihani DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.263	540-552
21	Pengaruh Trainer Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Peserta PT. Pelita Training Centre Makassar) Abdul Safrin D Talli, Sulaiman DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.264	553-559
22	Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) Fira Amalia, Dian Meliantari DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.265	560-570
23	Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Aktivitas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Sub-Sektor Farmasi Periode 2017-2021 Finna Yuliana, Fathihani DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.266	571-580
24	Pengaruh Pengetahuan Investasi, Kemudahan Penggunaan dan Risiko Investasi Terhadap Minat Berinvestasi Online (Studi Kasus Generasi Milenial) Lestarinah Silalahi, Fathihani DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.267	581-592
25	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Masyarakat Untuk Berdonasi Secara Online Melalui Platform Financial Technology Crowdfunding Yulita Diyanti, Fathihani DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.268	593-601
26	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Investasi Pada Generasi Z Zain Taufiq, Setiyo Purwanto, Fathihani DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.269	602-610
27	Analisis Pengaruh Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan Dan Pendapatan Terhadap Keputusan Investasi Reksadana Tia Aryani, Fathihani DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.270	611-621
28	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Trans Trijaya Samudera Eeb Basuni, Irvandi Gustari, Fahruddin Salim DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.271	622-630
29	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Pegawai Fakultas Kedokteran Dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta) Tri Wahyudi, Derriawan, Fahruddin Salim DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.272	631-642

30 Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Badan Pusat Statistik Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening 643-656
Ratih Ira Puspita, Mombang Sihita, Derriawan
DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.273

31 Analisis Strategi Harga Produk, Kualitas Layanan, Dan Sistem Pembayaran Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Strategi Marketing (Studi Kasus Pada PT SDP Syariah Indonesia) 657-664
Yudi Yanto, Fahruddin Salim, Derriawan
DOI : https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.274

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:368-376. E-ISSN: 2747-0938

Analisis Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan *(Pada Perusahaan yang tergolong IDXQ30 di BEI Periode 2018 - 2021)*

Nabila Tsabita Mustarih[1], Akhmadi[2]
Program studi S1 Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia
email: 5551200171@untirta.ac.id

Citation: Mustarih, N.T., & Akhmadi. (2023). Analisis Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Pada Perusahaan yang tergolong IDXQ30 di BEI Periode 2018 - 2021). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 368–376.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/238

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.238

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
The role that investors play in the current rapid development of the Indonesian Stock Exchange, investors must be very careful when making investments and must research the companies they wish to support. According to Mahendra (2018), a company is founded with a specific purpose and the main goal is to maximize profits. While the goal of the third company is to increase the value of the company, which is reflected in the share price, the goal of the second company is to enrich its shareholders or shareholders. The business has released its financial reports for the years 2018 to 2021. A total of thirty companies failed to comply with the requirements in the incomplete financial statements from 2018 to 2021. Therefore, using the SPSS application version 26, a binary logistic regression analysis was performed on the data collected by 25 sample companies. The type of data used in this research is secondary data and quantitative data. The company's financial reports can be accessed on the IDX, which is the source of study data. 2. The profitability of a company is directly inversely correlated with its value. Directly proportional to the profitability of the company, and vice versa, the value of the company increases. 3. The size and profitability of a company is directly related to its value.
***Keywords**: ROA, PER, PBV, IDXQ30*

***Abstrak**.*
Peran yang dimainkan investor dalam perkembangan pesat Bursa Efek Indonesia saat ini, investor harus sangat berhati-hati saat melakukan investasi dan harus meneliti perusahaan yang ingin mereka dukung. Sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu, menurut Mahendra (2018) dan tujuan utamanya adalah memaksimalkan keuntungan. Sementara tujuan perusahaan ketiga adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan, yang tercermin dari harga saham, tujuan perusahaan kedua adalah untuk memperkaya pemegang saham atau pemegang sahamnya. Bisnis telah merilis laporan keuangannya untuk tahun 2018 hingga 2021. Total tiga puluh perusahaan gagal memenuhi persyaratan dalam laporan keuangan tidak

lengkap dari tahun 2018 hingga 2021. Oleh karena itu, dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, dilakukan analisis regresi logistik biner terhadap data yang dikumpulkan oleh 25 perusahaan sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data kuantitatif. Laporan keuangan perusahaan dapat diakses di BEI, yang menjadi sumber data studi. 2. Profitabilitas suatu perusahaan secara langsung berkorelasi terbalik dengan nilainya. Berbanding lurus dengan profitabilitas perusahaan, dan sebaliknya, nilai perusahaan meningkat. 3. Ukuran dan profitabilitas perusahaan berhubungan langsung dengan nilainya.

Kata Kunci: *ROA, PER, PBV, IDXQ30*

PENDAHULUAN

Investor harus sangat berhati-hati saat berinvestasi dan harus mengumpulkan informasi tentang perusahaan tempat mereka ingin melakukan investasi karena peran investor dalam perkembangan pesat Bursa Efek Indonesia saat ini. Mahendra (2011) menjelaskan bahwa sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu; tujuan utama perusahaan adalah menghasilkan uang sebanyak mungkin. Tujuan perusahaan kedua adalah untuk memperkaya pemegang saham atau pemilik sahamnya, sedangkan tujuan perusahaan ketiga adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan, yang tercermin dari harga saham.

Nilai perusahaan meningkat seiring dengan naiknya harga saham. Karena nilai perusahaan yang tinggi, pasar akan memiliki keyakinan terhadap kinerja perusahaan saat ini dan potensinya di masa depan (Hermuningsih, 2012). Fluktuasi nilai perusahaan merupakan hal yang biasa terjadi. Krisis ekonomi tahun 1998, yang diakibatkan oleh inflasi dan mengakibatkan kelangkaan saham di bursa, dapat menyebabkan penurunan nilai perusahaan (Kompas, 21 Desember 1998). Dan itu terjadi lagi pada tahun 2008 yang berdampak pada pasar saham Indonesia dan tercermin dari koreksi penurunan harga saham sebesar 40-60% dari posisi awal tahun 2008 (Kompas, 25 November 2008). Hal ini disebabkan oleh investor asing yang melepas sahamnya karena membutuhkan likuiditas, yang diperparah dengan investor dalam negeri yang bertindak sebagai "tindak lanjut" saat mereka sibuk melepas sahamnya sendiri. Keadaan ini berdampak pada nilai perusahaan karena nilai perusahaan ditentukan oleh kesejahteraan para pemegang sahamnya, yang diukur dengan harga saham perusahaan di pasar saham.

Profitabilitas dan ukuran bisnis keduanya berdampak pada nilainya. Ukuran (size) perusahaan adalah metrik yang menunjukkan tingkat stabilitas keuangannya. Dibandingkan dengan perusahaan kecil, investor lebih cenderung tertarik untuk berinvestasi di perusahaan besar. Perusahaan besar biasanya memiliki keuntungan yang stabil dibandingkan dengan perusahaan kecil karena investor lebih memilih keuntungan yang stabil (Sulistiono, 2010). Jumlah profitabilitas yang dihasilkan perusahaan juga dapat berdampak pada nilai pasarnya. Permintaan investor terhadap saham perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang tinggi akan meningkat. Profitabilitas yang tinggi menunjukkan prospek bisnis yang menjanjikan, sehingga investor akan menerima sinyal tersebut dengan baik dan nilai perusahaan akan meningkat (Sujoko dan Soebintoro, 2007).

Nilai perusahaan adalah keadaan yang telah ditentukan sebelumnya yang telah dicapai sebagai cerminan kepercayaan publik terhadap perusahaan setelah terlibat dalam suatu proses kegiatan selama beberapa tahun, atau sejak perusahaan didirikan hingga saat ini. Tercapainya tujuan pemiliknya merupakan pencapaian yang meningkatkan nilai perusahaan. Nilai perusahaan sangat

penting karena, menurut Brigham and Houston (2010), nilai perusahaan yang tinggi akan diikuti oleh/berarti kemakmuran pemegang saham yang tinggi.

Harga saham suatu perusahaan dapat digunakan untuk menentukan nilainya. Karena harga pasar saham dianggap sebagai cerminan dari nilai sebenarnya dari aset perusahaan, harga pasar saham terbentuk antara pembeli dan penjual selama suatu transaksi dan disebut sebagai nilai pasar perusahaan. Peluang investasi berdampak signifikan terhadap nilai perusahaan sebagaimana ditentukan oleh indikator nilai pasar saham.

Adanya peluang investasi dapat mengindikasikan bahwa suatu perusahaan sedang berkembang. Nilai perusahaan meningkat seiring dengan naiknya harga saham. Menurut teori perusahaan, tujuan utama organisasi adalah untuk memaksimalkan kekayaan atau nilainya (Salvatore, 2005). Husnan (2000) menegaskan bahwa nilai perusahaan ditentukan oleh harga permintaan yang disiapkan oleh calon pembeli jika perusahaan tersebut dijual. Nilai perusahaan ditentukan oleh bagaimana investor memandangnya, dan persepsi ini sering kali berkorelasi dengan harga saham.

Ukuran (size) perusahaan adalah metrik yang menunjukkan tingkat stabilitas keuangannya. Sebuah perusahaan semakin dikenal masyarakat semakin banyak aset yang dimilikinya, semakin banyak uang yang diinvestasikannya, semakin banyak total penjualan yang dihasilkannya, semakin banyak uang yang diserahkan, dan semakin tinggi kapitalisasi pasarnya (Sudarmadji dan Sularto, 2007). Istilah "ukuran perusahaan" mengacu pada dimensi organisasi yang dapat dinyatakan dalam total aset, total penjualan, dan tingkat penjualan rata-rata.

Profitabilitas, menurut Hanafi dan Halim (2009: 81), adalah kapasitas suatu usaha untuk menghasilkan keuntungan pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham tertentu. Menurut Kusuma dan Zainul (2013), nilai perusahaan meningkat seiring dengan meningkatnya profitabilitas (profitability). Semakin besar kapasitas perusahaan untuk menghasilkan uang, terbukti dengan kenaikan harga saham, akan meningkatkan nilai perusahaan. Investor sering mencari bisnis dengan profitabilitas tinggi (profitabilitas) dari tahun ke tahun. Investor percaya bahwa bisnis yang menghasilkan keuntungan besar juga akan menghasilkan keuntungan yang besar.

Ukuran perusahaan dapat ditentukan dengan melihat nilai ekuitas, total pendapatan penjualan, atau total nilai asetnya. Kemungkinan bahwa lebih banyak investor akan memperhatikan perusahaan tergantung pada ukurannya, yang meningkatkan nilai persepsi perusahaan di antara para investor. Karena kecenderungan mereka berada dalam kondisi keuangan yang lebih stabil, perusahaan besar, Riyanto (2001: 313).

Mengingat bahwa banyak penelitian tentang bagaimana ukuran perusahaan mempengaruhi nilainya telah secara konsisten menghasilkan hasil yang menguntungkan dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin besar ukuran perusahaan, semakin tinggi nilainya, hipotesis berikut dapat dikemukakan:

H1: Ukuran perusahaan memiliki dampak yang menguntungkan pada nilainya.

Profitabilitas perusahaan adalah kapasitasnya untuk menghasilkan keuntungan pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham tertentu. Profitabilitas yang tinggi menunjukkan kapasitas bisnis untuk menghasilkan keuntungan pemegang saham yang tinggi (Hanafi dan Halim, 2009: 81).

Rasio profitabilitas perusahaan yang tinggi akan menarik investor untuk memasukkan uang ke dalam bisnis.Profitabilitas yang tinggi menunjukkan perusahaan memiliki masa depan yang cerah, yang mendorong permintaan investor akan saham. Harga saham suatu perusahaan akan naik dan profitabilitasnya akan meningkat jika terjadi peningkatan permintaan terhadap sahamnya. Hipotesis berikut dapat dikemukakan:

H2: Profitabilitas berdampak positif pada nilai perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dimana terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang tergolong dalam IDXQ30 pada periode 2018-2021. Berdasarkan populasi terdapat 30 perusahaan yang terdaftar pada indeks IDX Quality 30 seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Populasi Perusahaan

Nama Emiten	Kode
PT Bank Central Asia Tbk.	BBCA
Astra International Tbk	ASII
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	BMRI
Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	ICBP
Gudang Garam Tbk	GGRM
Charoen Pokphand Indonesia Tbk	CPIN
HM Sampoerna Tbk	HMSP
Harum Energy Tbk	HRUM
Ace Hardware Indonesia Tbk	ACES
Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk	BJTM
PT Bank BTPN Syariah Tbk	BTPS
Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk	BJBR
PT Puradelta Lestari Tbk	DMAS
PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk	DGNS
PT Medikaloka Hermina Tbk	HEAL
Bukit Asam Tbk	PTBA
Kabel Farma Tbk	KLBF
Indo Tambangraya Megah Tbk	ITMG
Media Nusantara Citra Tbk	MNCN
Mayora Indah Tbk	MYOR
Indocement Tunggal Prakarsa Tbk	INTP
PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk	SIDO
PP London Sumatra Indonesia Tbk	LSIP
Surya Citra Media Tbk	SCMA
PT Mitra Keluarga Karyasehat Tbk	MIKA
PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk	TLKM
Unilever Indonesia Tbk	UNVR
United Tractors Tbk	UNTR
PT Saratoga Investama Sedaya Tbk	SRTG
PT Triputra Agro Persada Tbk	TAPG

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan sebagai berikut: (1) Perusahaan dalam indeks IDX Quality 30, indeks yang terdiri dari 30 perusahaan yang diseleksi secara substansi dengan melihat dari sisi variabel kualitas fundamental; dan (2) Perusahaan tersebut telah mempublikasikan laporan keuangan selama periode 2018-2021.

Dalam laporan keuangan yang tidak lengkap dari tahun 2018 hingga 2021, total 30 perusahaan tidak memenuhi kriteria; oleh karena itu, informasi yang diperoleh oleh 25 perusahaan sampel menjadi sasaran analisis regresi logistik biner menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Data sekunder dan data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Laporan keuangan perusahaan yang tersedia dalam BEI menjadi sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Data sampel penelitian tersebut terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data sampel Penelitian

Nama Emiten	Kode
PT Bank Central Asia Tbk.	BBCA
Astra International Tbk	ASII
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	BMRI
Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	ICBP
Gudang Garam Tbk	GGRM
Charoen Pokphand Indonesia Tbk	CPIN
HM Sampoerna Tbk	HMSP
Harum Energy Tbk	HRUM
Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk	BJTM
PT Bank BTPN Syariah Tbk	BTPS
Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk	BJBR
PT Puradelta Lestari Tbk	DMAS
PT Medikaloka Hermina Tbk	HEAL
Indo Tambangraya Megah Tbk	ITMG
Media Nusantara Citra Tbk	MNCN
Mayora Indah Tbk	MYOR
Indocement Tunggal Prakarsa Tbk	INTP
PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk	SIDO
PP London Sumatra Indonesia Tbk	LSIP
Surya Citra Media Tbk	SCMA
PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk	TLKM
Unilever Indonesia Tbk	UNVR
United Tractors Tbk	UNTR
PT Saratoga Investama Sedaya Tbk	SRTG
PT Triputra Agro Persada Tbk	TAPG

Nazir (2014:271), Jelaskan bagaimana sampel merupakan komponen populasi. 25 perusahaan dipilih sebagai bagian dari sampel penelitian dari populasi yang tersedia; data series waktu mencakup tahun 2018 hingga 2021, dengan total ukuran sampel 25 x 4 = 100.

Nilai sebuah perusahaan adalah bagaimana seorang investor memandangnya, dan seringkali berkorelasi dengan harga saham. Nilai perusahaan sangat penting karena, menurut Brigham and Houston (2010), nilai perusahaan yang tinggi akan diikuti oleh kemakmuran pemegang saham yang tinggi. Sebagai ukuran nilai perusahaan:

Price to Book Value (PBV) adalah proporsi harga pasar saham terhadap nilai bukunya. Berdasarkan rasio PBV, jelas bahwa perusahaan yang baik bernilai ketika nilai pasarnya melebihi

nilai bukunya, atau ketika nilai PBV lebih besar dari satu (Brigham and Houston, 2010). Rumus berikut digunakan untuk menentukan rasio ini:

$$PBV = \frac{Harga\ per\ saham}{Nilai\ buku\ per\ saham}$$

Menurut Brigham and Houston (2010), *Price Earning Ratio* adalah rasio yang menilai seberapa dekat harga saham suatu perusahaan dengan keuntungan yang direalisasikan oleh para pemegang sahamnya. Prosedurnya adalah:

$$PER = \frac{Harga\ per\ saham}{Laba\ per\ saham}$$

Menurut Brigham and Houston (2010), ukuran perusahaan ditentukan dengan rata-rata total penjualan bersihnya selama beberapa tahun. Jogiyanto (2008) menegaskan bahwa logaritma dari total aset dapat digunakan untuk menghitung ukuran perusahaan. Jumlah modal yang diinvestasikan meningkat seiring dengan aset perusahaan. Menurut Jogiyanto (2008: 23), ukuran perusahaan adalah sebagai berikut:

$$Size = Ln\ (Total\ Asset)$$

Hanafi dan Halim (2009) mendefinisikan profitabilitas sebagai kapasitas perusahaan untuk menghasilkan keuntungan pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham tertentu. Variabel ini berfungsi sebagai proksi untuk menghitung pengembalian modal atas investasi bagi pemilik usaha. Hal ini memungkinkan untuk pengukuran rasio profitabilitas (Horne dan Wachowicz, 2012).

Horne dan Wachowicz (2012) mengklaim bahwa ROA menunjukkan kemampuan bisnis untuk menghasilkan uang dari aset yang digunakannya. ROA dibangun sebagai berikut.:

$$ROA = \frac{Laba\ setelah\ pajak}{Total\ Aset}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profitabilitas, menurut Hanafi dan Halim (2009: 81), adalah kemampuan bisnis untuk menghasilkan uang pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham tertentu. Menurut Kusuma dan Zainul (2013), nilai perusahaan meningkat seiring dengan meningkatnya profitabilitas (profitability). Semakin besar kapasitas perusahaan untuk menghasilkan uang, terbukti dengan kenaikan harga saham, akan meningkatkan nilai perusahaan. Investor sering mencari bisnis dengan profitabilitas tinggi (profitabilitas) dari tahun ke tahun. Investor percaya bahwa bisnis yang menghasilkan keuntungan besar juga akan menghasilkan keuntungan yang besar.

Untuk mengetahui status perusahaan dan menganalisis dampak ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan pada indeks IDC Quality 30 yang tercatat di Bursa Efek Indonesia, langkah pertama dalam penelitian ini adalah menghitung indeks SPSS. Tingkat signifikansi yang digunakan untuk analisis regresi berganda adalah α = 0,05. Hasil berikut diperoleh dari analisis program SPSS versi 26 pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Signifikansi

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.342	2.931		-1.822	.070
	Return On Assets	1.391	.239	.425	5.821	.000
	Price Earning Ratio	.185	.059	.230	3.147	.002
a. Dependent Variable: Price to Book Value						

Ketika semua variabel independen, seperti struktur modal dan ukuran bisnis (masing-masing X1 dan X2), diuji secara bersamaan, persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = -5{,}342 + 1{,}391X1 + 0{,}185X2 + \varepsilon$$

Berdasarkan model tersebut, dapat dijelaskan bahwa: (1) Nilai konstanta -5,342 menunjukkan bahwa nilai perusahaan (Y) sama dengan -5,342 jika profitabilitas (X2) dan ukuran perusahaan (X1) diasumsikan konstan atau sama dengan nol; (2) Koefisien X1 memiliki besaran 1,391, yang menunjukkan hubungan positif antara ukuran variabel perusahaan (X1) dan nilainya (Y). Jika semua variabel independen lainnya tetap konstan, nilai perusahaan meningkat sebesar 1,391 jika variabel ukuran perusahaan dinaikkan satu unit, atau 1%. Jika koefisiennya positif, ada hubungan satu arah antara ukuran bisnis dan peningkatan nilainya; dan (3) Besarnya koefisien X2 adalah 0,185, menunjukkan hubungan positif antara variabel profitabilitas (X2) dan nilai perusahaan (Y). Jika semua variabel independen lainnya tetap konstan, nilai perusahaan meningkat sebesar 1,391 jika variabel profitabilitas dinaikkan satu unit, atau 1%. Koefisien positif menunjukkan hubungan satu arah antara profitabilitas dan nilai perusahaan, artinya ketika profitabilitas meningkat, demikian pula nilai perusahaan.

Pengujuan secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya sebagai berikut: (1) Ukuran perusahaan (X1) tingkat signifikasinya sebasar 5% dengan nilai signifikasi t sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa sig t < α yaitu 0,000 < 0,05. Kemudian nilai thitung 5,821 dan ttabel sebesar -1,70814 menunjukkan bahwa t hitung > ttabel yaitu 5,821 > -1,70814. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Hal ini menujukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan; dan (2) Untuk profitabilitas (X2) tingkat signifikasinya sebesar 5% dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002. Hal ini berarti bahwa sig t < α yaitu 0,002 < 0.05. kemudian nilai thitung sebesar 3,147 dan t tabel sebesar 5,821 dapat menunjukkan bahwa thitung < ttabel yaitu 3,147 < 5,821. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Hal ini berarti variabel profitabilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

Tabel 4. Hasil uji ANOVA

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25945.861	2	12972.931	20.828	.000b
	Residual	91562.276	147	622.873		
	Total	117508.137	149			
a. Dependent Variable: Price to Book Value						
b. Predictors: (Constant), Price Earning Ratio, Return On Assets						

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas menunjukkan bahwa nilai signifikasi F sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa sig F < α yaitu 0,000 < 0,05. Kemudian nilai Fhitung sebesar 20,828 dan Ftabel sebesar 3,4668 yang menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel yaitu 20,8282 > 3,4668. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hal ini berarti variabel ukuran perusahaan dan profitabilitas secara simultan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Hitung nilai R (koefisien relasi) dalam suatu regresi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan dependen. Apakah hubungan antara variabel dependen, nilai perusahaan (Y), dan variabel independen, ukuran perusahaan (X1) dan profitabilitas (X2), tersirat oleh nilai koefisien relasi (R) sebesar 0,470. Jika persentase hasil yang diperoleh sebesar 47% menunjukkan bahwa terdapat hubungan satu arah yang kuat antara variabel independen dan dependen.

Tabel 5. Hasil R tabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470a	.221	.210	24.95742
a. Predictors: (Constant), Price Earning Ratio, Return On Assets				

Besarnya koefisien determinasi (R^2) berada pada kisaran $0 \leq R^2 \leq 1$, yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, besaran perusahaan (X1) dan profitabilitas (X2) merupakan variabel bebas, dan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu nilai perusahaan (Y) ditunjukkan dengan nilai coefficient of determination (R^2) sebesar 0,221. Jika persentase outcome yang diperoleh sebesar 22% menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 22%, dan sisanya 78% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, maka hal tersebut terjadi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh melalui uji-T, nilai signifikansi t untuk t > α adalah 0,000 < 0,05. Hasilnya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah 5.821 > -1.70814, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5.821 dan t_{tabel} sebesar -1.70814. Kesimpulan ini menyiratkan bahwa H1 disetujui. Ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap nilainya. Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berdampak pada nilainya.

Hasilnya, hipotesis awal peneliti diterima. Menurut teori tersebut, ukuran perusahaan menentukan seberapa mudah menemukan sumber pendanaan, yang kemudian dapat digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan nilai perusahaan. Kemungkinan yang muncul dari temuan penelitian ini bahwa pelaku usaha lebih memilih pembiayaan berbasis utang, menunjukkan bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi penggunaan modal luar yang lebih besar.

Profitabilitas yang bervariasi dan berdampak positif terhadap nilai perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara profitabilitas dan nilai bisnis bersifat langsung. Jika profitabilitas meningkat, nilai perusahaan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa profitabilitas perusahaan yang tinggi mencerminkan kapasitasnya untuk menghasilkan keuntungan yang tinggi bagi pemegang saham. Rasio profitabilitas yang tinggi yang dimiliki perusahaan akan menarik investor untuk melakukan investasi dalam bisnis tersebut. Tingginya permintaan dari investor untuk berinvestasi dalam bisnis yang sangat menguntungkan akan menaikkan harga saham, meningkatkan nilai perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hal ini dimungkinkan untuk menarik kesimpulan berikut dari penelitian dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda adalah (1) Ukuran perusahaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan IDX30 tahun 2018 - 2021; (2) Nilai bisnis berbanding terbalik secara langsung dengan profitabilitas. Nilai perusahaan meningkat berbanding lurus dengan profitabilitas perusahaan, dan sebaliknya pada perusahaan IDX30 tahun 2018 - 2021; (3) Nilai sebuah perusahaan berkorelasi langsung dengan ukuran dan profitabilitasnya. Ini menyiratkan bahwa jika ukuran dan profitabilitas perusahaan tumbuh, nilai perusahaan juga akan meningkat pada perusahaan IDX30 tahun 2018 - 2021; (4) Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,221 menunjukkan bahwa nilai perusahaan dipengaruhi oleh ukuran dan profitabilitas perusahaan IDX30 tahun 2018 - 2021.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran untuk penellitian ini adalah (1) Perusahaan yang masuk dalam kategori IDX30 pada tahun 2018 – 2021 dapat meningkatkan ukuran nilai

perusahaan; (2) Nilai bisnis sebuah perusahaan dapat meningkat dengan tidak searah melalui nilai profitabilitas perusahaan itu sendiri; (3) Melaui nilai profitabilitas dapat diketahui jika nilai perusahaan tumbuh seiring dengan tumbuhnya ukuran perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Audianingrum, A. (2020). *PENGARUH STRUKTUR MODAL, KEBIJAKAN DIVIDEN, UKURAN PERUSAHAAN, LIKUIDITAS, DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM:(Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property and Real Estate di Indonesia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode tahun 2010-2018)* (Doctoral dissertation, Universitas YARSI).

Ernawati, D., & Widyawati, D. (2015). Pengaruh profitabilitas, leverage dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, *4*(4).

Fitri Apriani Maudinah, A. M. (2021). Pengaruh Pengungkit Keuangan dan Profitabilitas Terhadap Perataan Laba Pada Indeks IDX Quality 30 Non-Bank Periode 2015-2019. *Financial Leverage and Profitability effect in IDXQ3 profit*, 257-265.

Indriyani, E. (2017). Pengaruh ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, *10*(2), 333-348.

Izuddin, M. (2021). The Impact Analysis Of Fundamental Factors On The Return Of Construction Company Shares. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, *1*(1), 22–30. https://doi.org/10.59889/ijembis.v1i1.5

Johny, M., Purwoko, B., & Merawaty, E. E. (2021). Effect of Gross Premiums, Claims Reserves, Premium Reserves, and Payment of Claims to ROA: A Survey Of General Insurance Companies Is Recorded In IDX. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, *1*(1), 31–43. https://doi.org/10.59889/ijembis.v1i1.6

Maudinah, F. A., & Mutasowifin, A. (2021). Pengaruh Pengungkit Keuangan dan Profitabilitas Terhadap Perataan Laba Pada Indeks IDX Quality 30 Non-Bank Periode 2015-2019. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *9*(2), 51-60.

Octaviana, W. R. (2021). *Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Struktur Aset terhadap Struktur Modal Perusahaan Dagang yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).

Virandani, & Sofyan, M. (2023). The Effect of Cash Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turnover, Return on Asset and Firm Size on Dividend Payout Ratio at Bank Persero Listed in IDX High Dividend 20 Period 2018-2021. *Sinergi International Journal of Management and Business*, *1*(1), 17–42. Retrieved from https://journal.sinergi.or.id/index.php/ijmb/article/view/2

Vivi, A. (2022). *Pengaruh Ukuran, Solvabilitas Dan Likuiditas Perusahaan Terhadap Pengungkapan Laporan Tanggung Jawab Sosial Menggunakan Islamic Social Reporting (ISR) Indeks (Studi Pada Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2017-2020)* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

Wirawan, P. A. (2017). Pengaruh Struktur Aktiva, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan Dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sektor Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2014-2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *9*(1), 1-11.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:377-386. E-ISSN: 2747-0938

Pengaplikasian Sistem Rekrutmen dan Seleksi Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan

Julia Tiana[1], Julia Salsabila[2], Sri Wahyuni[3], Shanty Komalasari[4]
Program Studi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin, Indonesia
email: juliatiaa.naaaa@gmail.com, salsajulsa@gmail.com* wwsriw@gmail.com shantykomalasari@uin-antasari.ac.id

Citation: Tiana, J., Salsabila, J., Wahyuni, S., & Komalasari, S. (2023). Pengaplikasian Sistem Rekrutmen dan Seleksi Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS), 3(4), 377–386.*
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/243

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.243

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
One of the ways companies get prospective workers who have high work results is by manifesting the recruitment and selection process. An agency needs to recruit prospective workers who match the criteria needed with the aim of being able to carry out the job desks that have been determined in certain positions. Finding prospective workers who have competencies and criteria that are in accordance with the needs of an agency is quite complicated so it requires a special scheme during the recruitment and selection process. This research discusses whether the recruitment and selection system has an influence on employee work commitment, this research uses a literature study method that examines several sources that examine the application of the recruitment and selection system to increase employee work commitment.

Keywords*: Commitment, Employees, Motivation, Recruitment, Selection*

Abstrak.
Salah satu cara perusahaan mendapatkan calon pekerja yang mempunyai hasil kerja yang tinggi salah satunya dengan cara memanifestasikan proses rekrutmen dan seleksi. Sebuah instansi perlu merekrut calon-calon pekerja yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dengan tujuan supaya bisa menjalankan jobdesk-jobdesk yang sudah ditetapkan dalam jabatan tertentu. Mencari calon-calon pekerja yang mempunyai kompetensi serta kriteria yang memang sesuai dengan kebutuhan suatu instansi adalah hal yang lumayan rumit sehingga membutuhkan skema khusus pada saat proses rekrutmen dan seleksi tersebut. Pada penelitian ini membahas mengenai apakah sistem rekrutmen serta seleksi mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode studi literatur yang mengkaji beberapa sumber yang menelti mengenai pengaplikasian sistem rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen, Karyawan, Motivasi, Rekrutmen, Seleksi

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan karyawanya, dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yaitu hasil kerja yang digapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan juga waktu. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi yaitu dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi (Dzahabiyyah & Farla, 2022). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi. Vroom berpendapat kinerja berbanding sejalan dengan motivasi dan kemampuan (Aziz et al., 2017).

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memilki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaanya. Ada beberapa cara untuk sebuah instansi memperoleh calon pekerja yang mempunyai hasil kerja yang tinggi salah satunya dengan cara memanifestasikan proses rekrutmen dan seleksi. Sebuah instansi perlu merekrut calon-calon pekerja yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dengan tujuan supaya bisa menjalankan jobdesk-jobdesk yang sudah ditetapkan dalam jabatan tertentu. Mencari calon-calon pekerja yang mempunyai kompetensi serta kriteria yang memang sesuai dengan kebutuhan suatu instansi adalah hal yang lumayan rumit sehingga membutuhkan skema khusus pada saat proses rekrutmen dan seleksi tersebut. Selain itu, keberhasilan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh dedikasi organisasi. Indayang et al. menegaskan bahwa ada dampak yang menguntungkan antara dedikasi dan keberhasilan staf. Bahwa kepemimpinan harus memperhatikan perasaan hubungan dan persatuan pekerja. Loyalitas digambarkan sebagai keadaan di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuan dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Wirawan, komitmen organisasi adalah rasa keterhubungan dan ikatan psikologis dan tubuh pekerja ke perusahaan tempat mereka bekerja atau bergabung. (Kesuma et al., 2019).

Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu fungsi dasar sumber daya manusia. Rekrutmen berbeda dengan seleksi. Walker, Feild, Giles, Armenakis, dan Bernerth (2009) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sejumlah besar orang yang berkualitas untuk dipekerjakan. Ini melibatkan perencanaan sumber daya manusia untuk desain pekerjaan, deskripsi pekerjaan, analisis pekerjaan, menciptakan kesadaran antara lain. Proses rekrutmen, di sisi lain, adalah proses yang dengannya organisasi memutuskan siapa yang akan dan tidak akan diizinkan untuk bergabung dengan organisasi. Prosedur yang dipilih berbeda dari satu perusahaan ke perusahaan berikutnya, dari satu pekerjaan ke pekerjaan berikutnya, dan dari satu negara ke negara berikutnya. (Otoo et al., 2018).

Perekrutan dan seleksi melibatkan proses pengambilan keputusan timbal balik multi-tahap di mana pencari kerja dan organisasi perekrutan saling memperoleh informasi tentang satu sama lain. Pada setiap tahap, mereka mengevaluasi apakah mereka masih menganggap pihak lain menarik dan memutuskan apakah mereka ingin melanjutkan proses tersebut atau tidak.(Wesche & Sonderegger, 2021). Menurut Tony, perekrutan memiliki dampak yang menguntungkan pada keberhasilan staf. Karena jumlah tuntutan material oleh pekerja dan perbaikan pada bangunan nyata tidak tepat, seringkali ada konflik.

Dimensi perekrutan dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 78 tahun

2013 mengenai revisi kedua untuk peraturan pemerintah termasuk kompetitif, adil, objektif, terbuka, bebas dari praktik cangkok, dan tidak diganti. Proses ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan hukum dan aturan yang ditetapkan, tetapi terjadinya perekrutan ditemukan dalam aspek kompetitif yang dapat diposisikan sebagai keadaan konflik atau persaingan. Menurut Singopdimedjo di Sutrisno, pekerjaan adalah proses mencari, mencari, dan memikat kandidat untuk bekerja untuk perusahaan. Menurut presiden Republik Indonesia, prosedur kerja telah dibuat, yaitu peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 78 tahun 2013 mengenai revisi kedua ke peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 mengenai pembelian pegawai negeri sipil. Tujuannya adalah untuk menciptakan pegawai pemerintah yang terintegrasi, tidak memihak, berpengetahuan, terampil, berkinerja tinggi, dan kaya. (Dzahabiyyah & Farla, 2022).

Ekwoaba, Ikeije, dan Ufoma (2016) mengemukakan bahwa keterkaitan rekrutmen dengan kinerja sangat berpengaruh untuk keberhasilan dan kinerja bisnis suatu instansi. Strategi rekrutmen yang benar dan didukung dengan ketetapan ketentuan berdasarkan dengan kebutuhan suatu instasi. Sehingga pencapaian target perusahaan bisa tercapai dengan maksimal serta biaya rekrutmen yang dikeluarkan bisa seimbang dengan merekrut calon-calon pekerja yang terbaik (Azmy, 2018). Terdapat enam komponen yang harus diperhatikan dalam proses seleksi yaitu pendidikan, sumber acuan dari si pelamar, pengalaman, kondisi fisik (sehat atau tidaknya), tes tertulis, dan wawancara (Kesuma et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (studi literatur) dari beberapa penelitian terdahulu. Pengumpulan data pada penelitian ini memakai kajian pustaka yang diperoleh dengan cara mengumpulkan jurnal-jurnal atau buku yang kemudian ditelaah dan dikaji untuk memperoleh kesimpulan (Mardalis, 1999). Kajian Pustaka sendiri merupakan salah satu metode penelitian yang dilakukan dengan mendalami, menelaah serta mengindentifikasi data maupun informasi dari literatur baik dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dikerjakan ataupun dari jurnal-jurnal ataupun buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang paling awal dan paling dikenal adalah rekrutmen, seleksi, dan evaluasi. Jika kita memperhatikan studi perintis tentang pemilihan personel, kita akan melihat bahwa kemajuan ilmiah dan praktis Eropa terjadi dari awal abad ke-20 hingga saat ini (García-Izquierdo et al., 2013). Menurut Singopdimedjo di Sutrisno (2010: 45), pekerjaan adalah proses mencari, mencari, dan memikat kandidat untuk bekerja untuk perusahaan. Menurut presiden Republik Indonesia, prosedur kerja telah dibuat, yaitu peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 78 tahun 2013 mengenai revisi kedua ke peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 mengenai pembelian pegawai negeri sipil. Untuk mencapai karyawan sipil yang terintegrasi, tidak memihak, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, dan kaya, penting untuk memiliki pegawai negeri yang kompeten yang bebas dari korupsi, kolaborasi, dan favoritisme.

Gomez-Mejia menggambarkan "perekrutan" sebagai proses mengutip kumpulan karakteristik kandidat pekerjaan tertentu. Tahap pertama dalam proses dimulai saat bisnis mempromosikan di pasar kerja untuk menarik kandidat yang memiliki kualitas yang diiklankan. Kandidat yang mungkin dapat ditemukan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Proses

mempekerjakan atau tidak mempekerjakan disebut sebagai seleksi, dan ini adalah tahap kedua dalam prosedur lamaran, dengan mempertimbangkan pilihan di setiap contoh. Dalam hal sifat atau kesuksesan yang dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan riset ketenagakerjaan, kandidat dipilih berdasarkan karakteristik tersebut. Hasil penilaian pelamar bervariasi. Selain itu, ada jua untuk wawancara dan ujian lain yang digunakan dalam proses seleksi. Setiap calon yang mendapat nomor lebih kecil akan dianggap gagal dalam seleksi (Jiarakorn et al., 2015).

Menurut Robbins dan Timothy (2008: 100), dedikasi digambarkan sebagai negara di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuan mereka dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Wirawan (2014: 713), komitmen organisasi adalah rasa keterhubungan dan ikatan psikologis dan tubuh pekerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja atau bergabung. Menurut Robbins dan Timothy (2008: 101), dedikasi perusahaan dapat diklasifikasikan menjadi sebuah dimensi yaitu emosi yang tulus untuk kelompok dan prinsip serta cita -cita mereka.

Tujuan rekrutmen yaitu menerima calon pekerja sebanyak mungkin dengan kriteria sebuah instansi dari beberapa referensi sehingga memperkenankan akan terdapat calon pekerja dengan kualitas diatas rata-rata. Tujuan lainnya yaitu dalam rangka melengkapi prinsip yang ada dalam rekrutmen yaitu the right man on the right place at the right time. Lewat rekrutmen, di dapatkan calon-calon pekerja yang berdasarkan dengan kebutuhan suatu instansi (Utama, 2020). Fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah pencarian bakat dan evaluasi. Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar yang sesuai, sedangkan seleksi adalah proses memilih satu kandidat dari sekelompok prospek berdasarkan kriteria tertentu dan kecocokan antara orang dan posisi. Akibatnya, kedua tugas privasi ini sangat berbeda. Namun, di bidang akademik, pakar SDM memainkan peran kecil dalam pekerjaan dan seleksi. Hal ini disebabkan fakta bahwa akademisi yang mengatur, seperti profesor penuh, terus menganggap diri mereka bertanggung jawab dan paling siap untuk memilih dan mengelola karyawan akademik mereka, dan mereka menerima sedikit atau tanpa intervensi (Herschberg et al., 2018).

Menurut Samsudin, tujuan rekrutmen yaitu memperoleh calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilah calon karyawan berdasarkan dengan kriteia yang diperlukan oleh sebuah instansi. Tujuan utama dari hasil rekrutmen merupakan cara untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan suatu jabatan tertentu, sehingga calon karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan maksimal serta bisa bekerja dengan waktu yang lama (Wahyono, 2019). Rekrutmen sangat berpengaruh bagi instansi untuk memperoleh kinerja, baik bagi instansi itu sendiri ataupun bagi para oekerja yang terlibat didalamnya (Yanto & Sitio, 2020).

Menurut Rivai, rekrutmen merupakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan pada saat sebuah instansi memerlukan pekerja hingga memperoleh calon pekerja yang sesuai dengan kriteria atau posisi yang di butuhakan. Setelah selesai proses rekrutmen, dan kemudian calon pekerja diterima menjadi bagian dari instasi, maka kontribusi karyawan, loyalitas, serta rasa bangga harus dimiliki oleh pekerja tersebut, karena pekerja memiliki peran penting bagi sebuah instansi tempatnya bekerja. Selain itu, hubungan yang positif antara suatu instansi dan pekerjanya juga harus diciptakan dengan berujuan meningkatkan kinerja karyawan. Jika para pekerja mempunyai hubungan baik dengan tempatnya bekerja, maka akan memberikan dampak positif bagi instansi tersebut. Sebaliknya, jika para pekerja tidak mempunyai hubungan baik, maka dapat memberikan dampak negatif bagi instansi tersebut. Adapun faktor yang

mempengaruhi kinerja seorang pekerja dapat dilihat dari motivasi, karena semakin besar motivasi yang diberikan oleh instansi, maka para pekerja akan lebih berusaha dan bersemangat dalam menjalani pekerjaan (Ardillah et al., 2020).

Sinambela (2016) menyebutkan proses rekrutmen merupakan proses penarikan calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan diwaktu yang sesuai, jumlai yang mencukupi, dengan kriteria tertentu, serta mendorong atau membuat mereka tertarik untuk melamar pekerjaan di sebuah instansi (Baruno & Permatasari, 2020). Barbar (1998) menunjukkan bahwa ada dua fase penting dari proses rekrutmen yang sangat penting untuk proses rekrutmen dan seleksi yang baik. Pertama, untuk menarik sejumlah besar pelamar dan yang kedua adalah kemampuan Divisi Sumber Daya Manusia untuk membuat pilihan terbaik dari total pelamar (Barbar, 1998). Menurut Barber, Wesson, Roberson dan Taylor (1999) proses rekrutmen efektif jika membawa cukup banyak aplikasi dan proses seleksi ditangani dengan mudah. Efektivitas proses seleksi secara langsung dipengaruhi oleh apa saja yang terjadi selama proses rekrutmen(Otoo et al., 2018).

Perekrutan karyawan dan kegiatan pencarian kerja dapat dilihat sebagai dua perspektif yang berbeda dari proses yang sama, dan tidak seperti literatur yang ada saat ini, harus dipelajari secara bersamaan dalam mode bertingkat. Implikasi metodologis dari pernyataan ini sangat penting. Mempertimbangkan efek tingkat organisasi saat mempelajari efektivitas aktivitas pencarian kerja dapat membantu menjelaskan mengapa aktivitas pencarian kerja tertentu mungkin lebih atau kurang efektif dalam keadaan yang berbeda. Demikian pula, variabel pada tingkat individu yang mempengaruhi strategi pencarian kerja mungkin penting dalam menjelaskan mengapa praktik perekrutan tertentu tampaknya lebih penting daripada yang lain (Acikgoz, 2019).

Adapun dari pendapat lain, menurut Simamora, proses rekrutmen mempunyai beberapa penting yang harus diperhatikan diantaranya: (1) Penyusunan strategi untuk merekrut, pada saat menyusun strategi, bagian sumber daya manusia berkewajiban dalam menetapkan kapasitas pekerjaan, mengenai seperti apa calon pekerja yang akan direkrut, dimana dan kapan; (2) Pengeliminasi calon-calon pekerja yang tidak lolos, setelah berkas lamaran diterima, langkah selanjutnya adalah memfilter untuk mengeliminasi calon yang tidak sesuat dengan kritetia yang diperlukan. Pada proses ini, harus ada perhatian besar menanggulangi eliminasi diarenakan alasan yang tidak tepat, sehingga dalam proses ini diperlukan kecerdasaran dari pihak; dan (3) Pembuatan kumpulan pelamar, proses ini terdiri dari calon-calon pelamar yang sudah ditentukan oleh perekrut dan merupakan calon-calon yang layak jabatan yang diperlukan.

Adapun dalam proses pelaksanaan rekrutmen menurut Wasistiono terdapat tiga hal yang terdapat didalamnya yaitu: (1) Sistem sentralisasi, yaitu pengaplikasian difokuskan pada pemerintah pusat saja; (2) Sistem desentralisasi, yaitu pengaplikasian rekrutmen seluruhnya diberikan kepada masing-masing daerah baik provinsi ataupun kabupaten/kota; dan (3) Sistem perpaduan sentralisasi dan desentralisasi, yaitu ada pembagian intensitas dalam pelaksanaan rekrutmen antara pusat dan daerah (Septhinna et al., 2013).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengatakan mengenai prosedur manajemen rekrumen berdampak terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik prosedur manajemen rekrutmen yang ada disebuah instansi, maka motivasi para tenaga kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh pendapat Mohammad Iskak Elly, Seger Priantono, dan Reny Augustina yang dalam penelitian mereka menyatakan bahwa keberhasilan

sebuah instansi dalam perekrutan karyawan dapat ditinjau dari motivai kerja yang dibuktikan oleh pekerjanya. Proses serta pelaksaan rekrutmen dan penempatan jabatan calon pekerja didorong oleh kebutuhan instansi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan. Perekrutan yang dilaksanakan oleh instansi harus sejalan dengan detail jabatan, seperti mencocokkan persyaratan yang diperlukan pada saat melamar pekerjaan yaitu seperti riwayat pendidikan, keahlian, pengalaman kerja, dan lain sebagainya. Penempatan jabatan yang dilakukan bertujuan untuk menghasilkan para pekerja yag mempunyai kompetensi serta kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan.(Ardillah et al., 2020). Perekrutan yang benar akan mengurangi tingkat perputaran pekerjaan dan juga membantu organisasi untuk menghilangkan anggaran yang tidak perlu dialokasikan untuk proses rekrutmen yang mahal (Karam et al., 2020).

Seleksi merupakan kegiatan penentuan serta pemilihan pelamar yang ditolak ataupun diterima agar menjadi karyawan baik di perusahaan industri atau organisasi. Seleksi berdasarkan pada spesifikasi tertentu dalam perusahaan yang bersangkutan. Seleksi sendiri merupakan usaha yang dilakukan perusahaan atau organisasi agar memperolrh karyawan yang kompeten serta qualified serta kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan tanggung jawab semua pekerjaan dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Saran atau pilihan untuk menerima atau menolak pelamar untuk suatu posisi tertentu didasarkan pada anggapan tentang potensi individu untuk menjadi pekerja yang efektif di tempat kerja (Gale et al., 2010). Sutrisno menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja para pekerja, baik itu dalam kerjasama tim, bekerja efektif, dan semangat-semangat lainnya. Motivasi kerja adalah keadaan yang membuat seseorang atau calon pekerja menjadi tergerak untuk menjalankan amanat-amanat atau pekerjaan yang diberikan sehingga hal tersebut berpengaruh untuk keberhasilan suatu instansi (Noor, 2013).

Adapun menurut penelitian Rillopan dan Vera mengenai Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kingfood Bekasi menyatakan bahwa seleksi mempunyai dampak positif akan kinerja para pekerja yang mana semakin bijak seleksi pada calon pekerja maka akan membuat kinerja yang diperoleh para pekerja semakin meningkat, sebaliknya jika tidak bijaknya pada saat proses seleksi pada calon pekerja, maka akan berdampak negatif untuk kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi juga berdampak positif untuk kinerja para pekerja ditandai dengan semakin positif motivasi yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, begitupun sebaliknya jika motivasi yang diberikan kepada para pekerja kurang baik, maka akan berdampak negatif untuk hasil kerja mereka. (Yanto & Sitio, 2020).

Menurut Mowday, dedikasi organisasi diartikan sebagai: (1) keyakinan yang kuat dan mendukung tujuan serta cita-cita organisasi; (2) kemauan bekerja dengan tekun; dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dedikasi ini dikategorikan sebagai pola pikir atau komitmen emosional karena berkaitan dengan seberapa banyak orang percaya bahwa nilai dan tujuan pribadi mereka selaras dengan nilai dan tujuan perusahaan. Semakin baik keselarasan antara nilai dan tujuan individu dan nilai dan tujuan perusahaan, semakin besar komitmen seorang karyawan terhadap bisnis. Model terakhir komitmen organisasi mencakup tiga komponen organisasi: komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, dan komitmen etis. Persamaan dari ketiga komponen komitmen ini adalah bahwa komitmen dipandang sebagai keadaan psikologis yang: (1) menentukan hubungan individu dengan organisasi, dan (2) memiliki konsekuensi dalam pilihan untuk melanjutkan atau tidak bergabung

dengan organisasi (Jaya et al., 2020).

Dalam komitmen organisasi terdapat beberapa komponen. Komponen komitmen organisasi terdiri dari tiga bagian yaitu: (1) Affective commitment atau dedikasi emosional didefinisikan sebagai hubungan emosional, identitas, dan partisipasi dalam suatu kelompok. Peserta tetap berada dalam kelompok karena mereka setuju dengan gagasan, tujuan, dan keyakinan organisasi. Dedikasi ini muncul dan tumbuh sebagai hasil dari promosi kemudahan, keamanan, dan keunggulan lainnya dalam organisasi di mana anggota bekerja; (2) Continuance commitment atau dedikasi kelanjutan, dedikasi seorang anggota yang didasarkan pada pengorbanan yang harus dilakukan ketika meninggalkan kelompok. Evaluasi ini didasarkan pada biaya yang akan dikeluarkan oleh kelompok ketika individu berangkat. Peserta memilih untuk tetap berada dalam organisasi karena memenuhi persyaratan mereka dan jika ada kemungkinan pekerjaan di luar kelompok. Peserta akan cenderung memiliki ketekunan atau dedikasi yang lebih besar untuk berpartisipasi jika biaya keluar dari kelompok lebih besar; dan (3) Normative commitment atau dedikasi normatif, atau pandangan pribadi tentang kewajiban moral seseorang terhadap kelompok. Orang-orang tetap berada dalam kelompok karena mereka merasa berkewajiban untuk berbakti padanya. Adanya kewajiban moral, dimana seseorang akan merasa resah dan menyesal jika tidak melakukan sesuatu, merupakan sesuatu yang memotivasi anggota untuk tetap bertahan dan menambah kelangsungan suatu organisasi, baik materi maupun non materi (Ariyati & Amelia, 2018).

Tanjung (2004) membahas faktor pendorong sumber daya manusia dalam dalam motiasi kerja dirangkum dalam 7 faktor, yaitu:

Tauhid dan Jihad. Ibadah, muamalah, dan bakat merupakan faktor-faktor yang termasuk dalam kategori ini. Perbuatan seorang muslim harus tauhid karena merupakan prasyarat syahadat sebagai bentuk ketakwaan kepada Allah. Saat melakukan tindakan, tindakan, atau kerja amal, itu harus dilakukan dengan semangat perang dan dengan kejujuran penuh; Allah SWT memberikan ilham dalam firman-Nya.

Kepemimpinan. Metode kepemimpinan dan manajemen dibahas. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain atau kelompok ke arah tujuan tertentu. Pemimpin dapat mengarahkan, mempengaruhi, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Gillies (1996), ada empat jenis gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kontrol dan kekuasaan yaitu otokratis demokratis (Demokratis Kepemimpinan), partisipatif, dan otonom (Free Rein Leadership). Oleh karena itu, kemampuan memimpin dalam menginspirasi karyawan bergantung pada hakikat kepemimpinan, yang artinya tergantung pada sikap dan pandangan dalam memimpin berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan.

Komunikasi. Mencakup interaksi manusia, baik ikatan senior dan bawahan, hubungan atasan-atasan, dan hubungan bawahan-bawahan. Komunikasi terbuka di mana informasi bergerak dengan mudah dari atas ke bawah atau sebaliknya disebut komunikasi lancar. Umpan balik dapat diberikan di seluruh perusahaan dalam lingkungan saling percaya, di mana orang terlibat, peduli, dan menghargai satu sama lain. Media komunikasi yang efisien diperlukan untuk melakukan percakapan yang lancar. Di era digital saat ini, semua informasi dapat diperoleh dengan berbagai cara, termasuk email, media sosial, telepon, SMS, dan percakapan media langsung, tergantung pada keadaan untuk komunikasi yang berhasil. Komunikasi yang mudah akan meningkatkan motivasi karyawan karena pengembangan rasa percaya diri timbal balik, saling menghormati, dan saling menghargai menjadi budaya organisasi yang akan

meningkatkan gairah kerja dalam perusahaan.

Kebutuhan. Ada tiga jenis kebutuhan manusia: kebutuhan fundamental (ekonomi), kebutuhan perlindungan (psikologis), dan kebutuhan sosial. Persyaratan ekonomi, kebutuhan psikologis, kinerja, kebahagiaan karyawan tinggi dan miskin, dan kebutuhan sosial adalah tiga jenis kebutuhan manusia. Seseorang dalam suatu peran akan merasa dipercaya dan diberi tugas dan kekuasaan lebih untuk menjalankan aktivitasnya.

Pelatihan. Mencakup instruksi dan pengembangan, serta strategi manajerial untuk pertumbuhan staf. Seorang pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya lebih termotivasi dibandingkan dengan pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah karena ia telah memiliki wawasan yang lebih luas, begitu pula sebaliknya, jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak dimanfaatkan secara optimal atau tidak dinilai sebagaimana mestinya. manajer, maka hal seperti ini akan menyebabkan karyawan tersebut memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, apalagi jika suatu organisasi dikembangkan dengan pelatihan untuk mengasah keterampilan dari pendidikan dasar yang mereka miliki.

Kompensasi. Upah, pendapatan, imbalan/remunerasi, kebijakan manajemen, dan peraturan pemrosesan gaji adalah bagian dari kompensasi. Pengakuan karyawan oleh manajemen. Menurut Hendi Tanjung (2004), salah satu kesulitan utama perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menciptakan sistem penggajian yang dapat menginspirasi orang. Upah yang sesuai adalah motivator paling ampuh bagi bisnis untuk mendorong pekerjanya bekerja keras. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penghargaan sejati untuk bekerja datang dalam bentuk upah, bonus, dan tunjangan. Salah satu faktor penting dalam retensi karyawan adalah "upah yang kompetitif", yang berarti harus sebanding dengan apa yang ditawarkan bisnis lain dan apa yang menurut pekerja sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan kesuksesan mereka; jika tidak, gesekan akan lebih tinggi.

Prestasi. Pencapaian dan keadaan, serta suasana kerja yang mendorong keberhasilan pekerjaan, semuanya merupakan contoh kinerja. Membicarakan dorongan kerja terkait erat dengan memperdebatkan kesuksesan kerja. Karena aspek terpenting dari perilaku kerja adalah dorongan. Kesuksesan kerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh individu sesuai dengan kriteria spesifik pekerjaan. Prestasi kerja menurut Hasibuan adalah hasil pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, keahlian, kejujuran, dan waktu (Irfan Bahar Nurdin, 2018). Mengelola kompensasi adalah hal yang tak praktis, kompensasi ditentukan oleh faktor: pasar energi kerja, kompetisi, konvensi kerja, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak mengenai kompensasi, maslahat dan faktor lain (Widyaningrum & Siswati, 2017).

Membuat jaringan pemasaran produk/jasa melalui media sosial maupun marketplace: (1) Membuat aplikasi belanja online seperti shopee, Tokopedia, Bukalapak dll; (2) Membuat pemasaran dimedia social seperti facebook, Instagram, Tik Tok dll; DAN (3) Membuat konten produk yang menarik

SIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaplikasian sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan teratur dapat meningkatkan komitmen kerja terhadap karyawan seperti yang dinyatakan oleh beberapa penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa seleksi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan rekrutmen dengan kinerja sangat berpengaruh untuk keberhasilan dan kinerja bisnis suatu instansi. Strategi rekrutmen

yang benar dan didukung dengan ketetapan ketentuan berdasarkan dengan kebutuhan suatu instasi. Sehingga pencapaian target perusahaan bisa tercapai dengan maksimal serta biaya rekrutmen yang dikeluarkan bisa seimbang dengan merekrut calon-calon pekerja yang terbaik Semakin baik penyeleksian, maka semakin efisien kinerja yang diciptakan dan sebaliknya jika pilihan pengguna berkurang, kualitas karyawan yang dihasilkan juga berkurang. Engagement juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerjanya dan sebaliknya jika komitmen karyawan menurun maka kualitas hasil kerja karyawan juga menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Acikgoz, Y. (2019). Human Resource Management Review Employee recruitment and job search : Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, *29*(1), 1–13. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.009

Ardillah, S., Ridwan, M. S., & Retnaningsih, W. (2020). Pengaruh Sistem Manajemen Rekruitmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. *Media Mahardhika*, *18*(3), 364–377. https://doi.org/10.29062/mahardika.v18i3.175

Ariyati, Y., & Amelia, P. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Advantage Scm Batam. *Jurnal Bening*, *5*(2), 120. https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1347

Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2), 246–253. https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246

Azmy, A. (2018). Recruitment Strategy to Hire The Best People for Organization. *Journal of Management and Leadership*, *1*(2), 1–16.

Baruno, A. D., & Permatasari, L. N. (2020). The Influence Of Recrutment And Selection Process On Technical Employee Performance In PT. Telkom Akses North Surabaya. *Ekspektra: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *4*(2017), 84–93.

Dzahabiyyah, Z., & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *19*(1).

Gale, T. C. E., Roberts, M. J., Sice, P. J., Langton, J. A., Patterson, F. C., Carr, A. S., Anderson, I. R., Lam, W. H., & Davies, P. R. F. (2010). Predictive validity of a selection centre testing non-technical skills for recruitment to training in anaesthesia. *British Journal of Anaesthesia*, *105*(5), 603–609. https://doi.org/10.1093/bja/aeq228

García-Izquierdo, A. L., Derous, E., & Searle, R. (2013). Recruitment and selection in europe: One step beyond. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *29*(1), 1–2. https://doi.org/10.5093/tr2013a1

Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-21*.

Herschberg, C., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2018). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, *34*(4), 303–310. https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.10.001

Irfan Bahar Nurdin. (2018). Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.I, No.1, Januari 2018. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *Volume.I*(1), 70–97.

Jaya, H., Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, *17*(2), 309–321. https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.892

Jiarakorn, H., Suchiva, S., & Pasipol, S. (2015). Development of Recruitment and Selection Process for Assistant Teachers using Multiple Approaches. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *191*, 783–787. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.717

Karam, S., Nagahi, M., Nick, V. L. D., Ma, J., Jaradat, R., & Hamilton, M. (2020). Integrating Systems Thinking Skills with Multi-Criteria Decision-Making. *Expert Systems With Applications*, 113585. https://doi.org/10.1016/j.eswa.2020.113585

Kesuma, F. D., Efendi, E., Julyanthry, J., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Unit Usaha Marihat. *Maker: Jurnal Manajemen*, *5*(2), 13–24. https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.115

Mardalis. (1999). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis. Cetakan Pertama. Kencan*.

Otoo, I. C., Assuming, J., & Agyei, P. M. (2018). Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions : Evidence from Ghana. *European Scientific Journal*, *14*(13), 199–214. https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n13p199

Septhinna, E., Hakim, A., & Wijaya, A. F. (2013). Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, *2*(1), 165–173.

Utama, Z. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Cetakan Pe, Issue 1). UNJ Press.

Wahyono, T. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, *4*(1), 69–83.

Wesche, J. S., & Sonderegger, A. (2021). Computers in Human Behavior Repelled at first sight ? Expectations and intentions of job-seekers reading about AI selection in job advertisements. *Computers in Human Behavior*, *125*, 106931. https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106931

Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, *1*(1).

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:387-393. E-ISSN: 2747-0938

Analisis Promosi Dan Manajemen Resiko Pada BMT Al Ishlah Untuk Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Kota Jambi

Ary Dean Amri [1], Rizky Anggreyni [2], Qorry Ambiya [3], Ita Fitriana[4], Eka Rizki[5], Syarifah Rizki Amanda[6*]
Ekonomi Islam,Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi
Email: arydeanamry@unja.ac.id, kikianggreyni@gmail.com, qorryambiyaq@gmail.com, itaa.fitriana18@gmail.com, kaekaa10@gmail.com, syarifahrizkiamanda@gmail.com*

Citation: Amri, A.D., Anggreyni, R., Ambiya, Q., Fitriana, I., Rizki, E., & Amanda, S.R. (2023). *Analisis Promosi Dan Manajemen Resiko Pada BMT Al Ishlah Untuk Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Kota Jambi.* JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS), 3(4), 387–393. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/245

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.245

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract

This research aims to analyze whether the promotion and risk management at BMT Al-Ishlah affects the confidence of people in the city of Jambi. As the population of this research is the people of Jambi City. The number of research samples used is 397 respondents. The research approach uses a quantitative approach, while the research method is observation, interviews, literature studies, and questionnaires. Data analysis using parametric statistics. The result is that promotion influences increasing public trust and risk management influential in increasing public confidence. The promotion has an influence not significant on the trust of the people of Jambi City in using BMT Al-Ishlah products, and risk management also has an influence not significant in increasing the trust of the people of Jambi City in using BMT Al-Ishlah products.

Keywords: *BMT; Promotion; Public Trust, Risk Management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah promosi dan manajemen resiko pada BMT Al-Ishlah berpengaruh dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat di Kota Jambi. Populasi penelitian ini adalah masyarakat Kota Jambi dengan sampel 397 responden. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan metode penelitian adalah observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisioner. Analisis data menggunakan statistik parametrik. Hasilnya promosi berpengaruh dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat dan manajemen resiko berpengaruh dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat. Promosi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan masyarakat Kota Jambi dalam menggunakan produk BMT Al-Ishlah, dan manajemen resiko juga memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat Kota Jambi dalam menggunakan produk BMT Al-Ishlah.

Kata Kunci: BMT; Promosi; Kepercayaan Masyarakat; Manajemen Resiko

PENDAHULUAN

Dewasa ini, peran lembaga keuangan mikro tak hanya sebagai Lembaga intermediasi melainkan juga sebagai penyalur kredit atau pembiayaan dengan tujuan menghasilkan pendapatan sehingga keberlangsungannya bisa tetap terus terjaga (*going concern*). Di lain sisi, lembaga keuangan mikro (*micro finance*) diharapkan mampu untuk selalu menyediakan dana dalam bentuk tunai guna keperluan pengambilan tabungan kepada nasabahnya setiap waktu. *Microfinance* atau pembiayaan mikro mengalami perkembangan yang sangat pesat dua dasawarsa terakhir (Manajemen et al., n.d.). Salah satunya adalah BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*), Peluang BMT sangat besar dalam pembangunan ekonomi berbasis masyarakat Besar karena BMT dilakukan sesuai dengan prinsip syariah yang diberikan yakni pemilik dana dan pengguna dana, bersama dengan perkembangannya.

Sejak awal keberadaannya hingga saat ini beroperasi, BMT berkembang sangat pesat dan sudah berdiri di hampir semua wilayah propinsi di Indonesia. BMT telah menjadi ikon tentang sebuah Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) di Indonesia. Barangkali ada nama lain, seperti Baitul Qiradh (BQ) di Aceh, atau mengambil salah satu bentuk kelembagaan dari BMT, baik Baitut Tamwil (seperti Baitul Tamwil Muhammadiyah atau BTM) ataupun Baitul Maal yang umumnya merupakan lembaga amil zakat. Prinsipnya adalah lembaga keuangan yang melayani dan mengintermediasi masyarakat miskin, maupun para pelaku usaha mikro dalam sistem syariah dalam transaksinya (Amalia, 2016).

Berdasarkan data OJK, Statistik Pembiayaan Mikro tahun 2021 pada grafik LKM Syariah mengalami penurunan sebesar 6,27 % dari tahun 2020. Maka dari itu Lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT semestinya dapat menjaga dan mengelola likuiditasnya yang aman untuk menjaga kepercayaan masyarakat. Selain pembiayaan bermasalah, kurang berkembangnya keberadaan BMT terutama di Kota Jambi juga dipengaruhi oleh masyarakat yang kurang mengenal atau mengetahui keberadaan dan produk-produk BMT utamanya BMT Al-Ishlah. Oleh karena itu BMT Al-Ishlah harus menerapkan promosi, guna untuk memasarkan produknya dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat Kota Jambi bahwa BMT juga mampu menjamin dan memberikan pelayanan yang baik sebagai lembaga penyalur kredit atau pembiayaan bagi masyarakat.

Salah satu contoh kasus BMT di kota Jambi yang kolaps atau tidak beroperasi lagi akibat pembiayaan bermasalah adalah BMT Al-Amanah. BMT Al- Amanah merupakan BMT tertua di Kota Jambi sebelum BMT Al-Ishlah Kota Jambi berdiri. Selain pembiayaan bermasalah, kurang berkembangnya keberadaan BMT terutama di Kota Jambi juga dipengaruhi oleh masyarakat yang kurang mengenal atau mengetahui keberadaan dan produk-produk BMT utamanya BMT Al-Ishlah. Oleh karena itu BMT Al-Ishlah harus menerapkan promosi, guna untuk memasarkan produknya dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat Kota Jambi. Promosi adalah salah satu aktivitas pemasaran yang dilaksanakan untuk penyebaran informasi dan juga mempengaruhi banyak orang untuk menggunakan atau membeli sebuah produk atau jasa yang ditawarkan. Bisa dibilang bahwa promosi adalah kegiatan untuk memasarkan dan mengenalkan produk kepada banyak orang sebagai sasarannya(*DomaiNesia*, n.d.).

Kegiatan promosi bertujuan untuk memasarkan produk agar lebih mudah dikenal mengingat persaingan yang semakin ketat serta kebebasan konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan pasar, dalam hal ini dibutuhkan suatu promosi yang berfungsi untuk mempengaruhi kecendrungan membeli dan loyalitas konsumen terhadap barang yang ditawarkan. Oleh karena itu, lembaga keuangan dituntut dapat memprediksikan bagaimana

para nasabah atau konsumen akan merespon strategi pemasaran yang diterapkan, peranan promosi turut menentukan keberhasilan produk yang lembaga keuangan ciptakan. Penelitian terdahulu tentang pengaruh Promosi, Pelayanan dan Manajemen resiko Terhadap Peningkatan kepercayaan masyarakat Pada BMT sudah dilakukan oleh (Hana, 2016) dan (Saputro, 2017). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa promosi berpengaruh tetapi tidak signifikan, sedangkan pelayanan dan kepercayaan berpengaruh terhadap preferensi menabung di BMT secara signifikan.

Penelitian terbaru terkait dengan pengaruh promosi dan manajemen resiko terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat dilakukan oleh peneliti antara lain (Erlana, 2019) menemukan bahwa promosi dan citra lembaga berpengaruh secara signifikan terhadap kepercayaan masyarakat. Walaupun sudah banyak yang melakukan penelitian terkait dengan kepercayaan masyarakat di daerah lain, tetapi masih relative terbatas di Kota Jambi. Selain adanya perbedaan tempat dilakukan penelitian sehingga memungkinkanakan memberikan hasil berbeda karena perbedaan karakteristik masyarakat. Selain itu, penelitian sebelumnya belum ada yang menjadikan variabel manajemen resiko sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, menjadi menarik dengan menambahkan variabel manajemen resiko sebagi variabel moderasi untuk memperluas penelitian sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah pertama, menguji pengaruh promosi dan manajemen resiko terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat, tujuan penelitian kedua adalah meningkatkan kepercayaan masyarakat Kota Jambi bahwa BMT juga mampu menjamin dan memberikan pelayanan yang baik sebagai lembaga penyalur kredit atau pembiayaan bagi masyarakat. Penelitian ini akan memberikan bukti empiris baru yang akan membantu menutup gap dengan temuan sebelumnya sekaligus memberikan perspektif yang berbeda dengan menambahkan manajemen resiko sebagai variabel moderasi. Dari sisi praktis penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat dan bisa digunakan oleh pengurus untuk meningkatkan promosi dan memperbaiki kualitas manajemen resiko pada BMT Al-Ishlah. Dalam hubungan tersebut akan terbentuk beberapastruktur hipotesa diantaranya sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi BMT Al Ishlah terhadap kepercayaan masyarakat di Kota jambi

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen resiko BMT Al Ishlah terhadap kepercayaan masyarakat di Kota Jambi.

H3: Diduga promosi serta manjemen resiko BMT Al Ishlah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepercayaan masyarakat di Kota Jambi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Lapangan dengan pendekatan Kuantitatif, sedangkan penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk meneliti pengaruh antar variabel dan menguji hipotesa dari variabel yang di uji dan selanjutnya akan di uji secara statistik guna mengambil suatu kesimpulan. Selanjutnya jenis serta sumber data dalam penelitian berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah adalah observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisioner. Teknik kuesioner dilakukan untuk menggali informasi dari responden mengenai pengaruh promosi dan manajemen resiko terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap BMT.

Populasi pada penelitian ini adalah 50.500 orang. Terdiri dari pengurus BMT Al-Ishlah yang berjumlah 3 orang dan masyarakat umum Kecamatan Telanaipura yang berada di sekitar BMT Al-Ishlah berjumlah 50.497 orang sehingga keseluruhannya berjumlah 50.500 orang.

Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 397 orang responden. Kuesioner yang di di platform group chat dan media sosial.

Kuesioner yang didisi menghasilkan data-data mengenai pemahaman responden terhadap BMT Al-Ishlah, pengaruh promosi terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat, dan pengaruh manajemen resiko terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat. Kemudian, data tersebut diolah dengan aplikasi statistik berupa SPSS. Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan skala yang sudah pernah digunakan oleh penelitian sebelumnya. Semua variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert, selanjutnya proses mengolah data kuesioner sehingga menghasilkan sebuah presentase dan keterkaitan antara pengaruh promosi dan manajemen resiko terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat.

Dari permasalahan yang diteliti terhadap dua variabel yaitu, variabel (X) yang dinyatakan sebagai variabel independent (bebas) dan variabel (Y) yang dinyatakan sebagai variabel dependent (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Promosi (x_1) dan Manajemen Resiko (x_2), sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Tingkat Kepercayaan Masyarakat (Y). Dimana variabel tingkat kepercayaan masyarakat sebagai variabel Y. Menjadi masalah utama bagi peneliti yang ingin dipecahkan menjadi objekpenelitian selanjutnya.

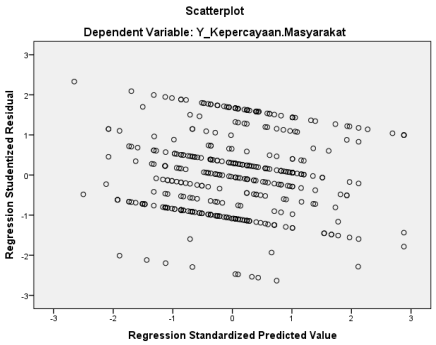
Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik parametrik yakni uji validasi, uji realibiliti, uji normalitas, uji heterokedasitisa, uji multikolinearitas, regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil dari pengolahan data nantinya menunjukan pengaruh promosi dan manajemen resiko terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		397
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90313127
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		1.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari hasil uji normalitas menggunakan kolomograf semirnov didapatkan hasil signifikan 0,132 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf sigifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik pada gambar Uji Heteroskedastisitas, kita dapat melihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka Ho "diterima" artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.625	.993		10.699	.000		
	X1_Promosi	.106	.031	.169	3.431	.001	.985	1.015
	X2_Manajemen.Risiko	.133	.047	.141	2.854	.005	.985	1.015

a. Dependent Variable: Y_Kepercayaan.Masyarakat

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai varian inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.625	.993		10.699	.000
	X1_Promosi	.106	.031	.169	3.431	.001
	X2_Manajemen.Risiko	.133	.047	.141	2.854	.005

a. Dependent Variable: Y_Kepercayaan.Masyarakat

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel Uji Regresi Berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas X1=0,106, X2= 0,133, dan konstanta sebesar 10,625 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

Y = 10,625 + 0,106 X1 + 0,133 X2

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kepercayaan masyarakat)

X1 = Variabel independen (Promosi)

X2 = Variabel independen (Manajemen resiko)

Nilai konstan (Y) sebesar 10,625 artinya jika variabel promosi (X1), dan variabel manajemen resiko (X2) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel preferensi kepercayaan masyarat (Y) akan berada pada angka 10,625.

Koefisien regresi X1 (promosi) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficients (b1) = 0,106. Hal ini berarti setiap ada peningkatan promosi (X1) maka preferensi kepercayan masyarakat (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel manajemen resiko (X2) adalah konstan.

Koefisien regresi X2 (Manajemen resiko) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficients (b2) = 0,133. Hal ini berarti setiap ada peningakatan manajemen resiko (X2) maka preferensi kepercayaan masyarakat(Y) akan meningkat, dengan anggapan variabel promosi (X1) adalah konstan.

Tabel 4. Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.625	.993		10.699	.000
	X1_Promosi	.106	.031	.169	3.431	.001
	X2_Manajemen.Risiko	.133	.047	.141	2.854	.005

a. Dependent Variable: Y_Kepercayaan.Masyarakat

Pengaruh promosi terhadap kepercayaan masyarakat. Berdasarkan tabel Uji T diketahui bahwa uji hipotesis untuk variabel promosi memperoleh hasil uji t hitung sebesar 3,431 dan t tabel sebesar 1,980. Hal ini berarti t hitung lebih rendah dari pada t table dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dapat dikatakan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.

Pengaruh manajemen resiko terhadap kepercayaan masyarakat Variabel manajemen resiko memperoleh hasil uji t hitung sebesar 2,854 dan t tabel sebesar 1,980. Hal ini berarti t hitung lebih tinggi dari pada t table dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 5. Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.633	2	95.817	11.311	.000[b]
	Residual	3337.556	394	8.471		
	Total	3529.189	396			

a. Dependent Variable: Y_Kepercayaan.Masyarakat

b. Predictors: (Constant), X2_Manajemen.Risiko, X1_Promosi

Dari hasil analisis uji F didapat F hitung sebesar 11,311 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel (11,311> 1,927) maka, model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi preferensi kepercayaan masyarakat atau dapat dikatakan bahwa variabel promosi dan manajemen resiko bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel preferensi kepercayaan masyarakat.

Tabel 6. Uji Koefisien Kolerasi dan Determinasi ($R^{2)}$

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.233[a]	.054	.049	2.91049

a. Predictors: (Constant), X2_Manajemen.Risiko, X1_Promosi

b. Dependent Variable: Y_Kepercayaan.Masyarakat

Dari hasil analisis Uji R^2 iketahui bahwa koefisien korelasi antar promosi, manajemen resiko terhadap kepercayaan masyarakat adalah 0,233 artinya terdapat hubungan yang tidak erat antar variabel. R^2 sebesar 0.054 artinya besarnya kontribusi varibel promosi, manajemen resiko terhadap kepercayaan masyarakat 5,4% sisanya 100%-5,4% = 94,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa Promosi dan manajemen resiko berpengaruh positif dalam peningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap BMT Al-Ishlah. promosi berpengaruh dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat dan manajemen resiko berpengaruh dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat. Promosi memiliki

pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepercayaan masyarakat Kota Jambi dalam menggunakan produk BMT Al-Ishlah, dan manajemen resiko juga memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat Kota Jambi dalam menggunakan produk BMT Al-Ishlah. besarnya kontribusi varibel promosi, manajemen resiko terhadap kepercayaan masyarakat 5,4% sisanya 94,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, Euis. (2016). "Keuangan Mikro Syariah."

Baskara, I. Gde Kajeng. (2013). "Lembaga Keuangan Mikro Di Indonesia." *None* 44233.

Erlana, Rosa Restu. (2019). "Perbandingan Loyalitas Anggota Pembiayaan Ditinjau Dari Citra Lembaga Dan Promosi Di Bmt Pahlawan Tulungagung Dan BMT Muamalah Tulungagung."

Hana, Kharis Fadlullah. (2016). "Pengaruh Promosi, Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap Preferensi Menabung Pada BMT (Studi Pada Pedagang Pasar Di Kabupaten Kudus)."

Jalaludin, Jalaludin. (2021). "Penerapan Manajemen Risiko Untuk Meminimalisasi Pembiayaan Bermasalah Di Koperasi Bina Usaha Negara Lahat." *Journal Of Management And Bussines (JOMB)* 3(2):144–58.

JONATHAN DAUD, ANDRE, And Dyah Budiastuti. (2013). "Analisis Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Pt. Kristo Aditama."

Misra, Isra, Sofyan Hakim, And Agus Pramana. (2020). *Manajemen Risiko: Pendekatan Bisnis Ekonomi Syariah*.

Mu'alim, M. . (2022). Innovation of Islamic Religious Education In Forming The Character of State Defense in The Junior High School of Jakarta. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, *2*(3), 547–553. https://doi.org/10.59889/ijembis.v2i3.96

Muhajir, A., & Kurnia, R. (2022). Actualization of Meaning from Bale to the Field in the Development of Youth Mushallah Nurul Ikhwan Ulujami's Morals. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, *2*(2), 357–364. https://doi.org/10.59889/ijembis.v2i2.92

Saputro, Herwan Eko. (2018). "Pengaruh Promosi Terhadap Peningkatan Jumlah Nasabah Pada BMT Mentari Simbarwaringin."

Sari, Rida Novita. (2020). "Kepercayaan Masyarakat Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kecamatan Rumbia."

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:394-408. E-ISSN: 2747-0938

Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Bekerja Pada PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air)

Muhamad Riza Pahlepi [1], Novfitri Landong Namora Sihombing[2]
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Terbuka Jayapura[1]
Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta[2]
Email: novfitri.lns@gmail.com

Citation: Pahlepi, M.R., & Sihombing, N.L.N. (2023). Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Bekerja Pada PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 394–408.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/247

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.247

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract

Susi Air is an Indonesian airline operated by PT ASI Pudjiastuti Aviation with scheduled and charter flights. Headquartered in Pangandaran, West Java, Susi Air operates flights from 5 main bases namely in Medan (North Sumatra), Halim Perdana Kusuma (Jakarta), Central Java (Cilacap), West Java (Pangandaran and Bandung), Samarinda, and Jayapura (Papua). It was founded in late 2004 by Susi Pudjiastuti. motivation.In running its business, Susi Air must have a high level of productivity so that the relationship between the company's role and employee performance must support each other in order to achieve the desired goals. Time management is an effort to organize, supervise, plan, and control the effective use of time to achieve certain goals. The most important aspect that should be mentioned is that time management does not require a person to learn to do as many things as possible in a short period of time, but ensures that the person does what needs to be done, dealing with the thing that really needs attention. The key to achieving company goals and completing tasks with efficiency at PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air) is effective time management. However, if employees and companies are not able to manage time well, bad consequences will arise such as settlement of Late tasks, increased stress levels, and decreased productivity leading to loss of motivation.

Keywords: *Efficiency, Effectiveness, Productivity, Organization, Time Managemen*

Abstrak

Susi Air adalah maskapai penerbangan Indonesia yang dioperasikan oleh PT ASI Pudjiastuti Aviation dengan penerbangan berjadwal dan charter. Berkantor-pusat di Pangandaran, Jawa Barat, Susi Air mengoperasikan penerbangan dari 5 pangkalan utama yakni di Medan (Sumatera Utara), Halim Perdana Kusuma (Jakarta), Jawa Tengah (Cilacap), Jawa Barat (Pangandaran dan Bandung), Samarinda, dan Jayapura (Papua). Didirikan pada akhir 2004 oleh Susi Pudjiastuti. Dalam menjalankan bisnisnya, Susi Air harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga

hubungan antara peran perusahaan dan performa karyawan harus saling mendukung satu sama lain demi mencapai tujuan yang diinginkan, Manajemen waktu (*Time Management*) adalah usaha untuk mengorganisir, mengawasi, merencanakan, dan mengendalikan penggunaan waktu dengan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Aspek terpenting yang harus disebutkan adalah bahwa manajemen waktu tidak menuntut seseorang untuk belajar melakukan sebanyak mungkin hal dalam waktu singkat, tetapi memastikan bahwa orang tersebut melakukan apa yang perlu dilakukan, berurusan dengan hal yang benar-benar perlu diperhatikan. Kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi di PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air) adalah manajemen waktu yang efektif. Namun, jika karyawan dan perusahaan tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka akan muncul akibat buruk seperti penyelesaian tugas yang terlambat, peningkatan tingkat stres, dan penurunan produktivitas yang berujung pada hilangnya motivasi.

KataKunci: Efisiensi, Efektifitas, Produktivitas, Organisasi, Manajemen Waktu

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia sebagai suatu penggerak seluruh kegiatan perusahaan sehingga dapat tercapai visi yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam penerapannya, semua orang dituntut untuk profesional dalam bekerja. Sehingga, dalam menjalani manajemen kehidupan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang tersebut perlu untuk melakukan suatu manajemen diri salah satunya dengan manajemen waktu (Darniati, 2021).

Pengertian waktu menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997) adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan atau keadaan berada atau berlangsung. Grafiani (2021) menjelaskan bahwa skala waktu merupakan interval antara dua buah keadaan/kejadian, atau bisa merupakan lama berlangsungnya suatu kejadian. Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu adalah faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara pengelolaan waktu yang baik.Waktu adalah sesuatu yang konstan dan tidak dapat diubah, dan tidak dapat disimpan sehingga sifatnya terbatas. Hal ini yang menyebabkan setiap orang harusmenghabiskan waktu dengan efektif dan efisien (Barinua & Enos, 2022).

Menurut Humes (dalam Adebisi, 2013) “mendefinisikan manajemen waktu sebagai suatu seni mengatur, mengorganisasi, menjadwalkan, serta menganggarkan waktu seseorang untuk menghasilkan kerja lebih efektif dan produktif”. Salah satu sumber daya untuk kerja adalah waktu yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Efektivitas terlihat dari tercapainya tujuan manajemen waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, dan efisien yaitu makna pengurangan waktu dan makna investasi waktu menggunakan waktu yang telah

ada. Manajemen waktu adalah salah satu isu penting dalam suatu bisnis dengan waktu yang dilihat sebagai sumber daya utama untuk meraih kesuksesan (Gea, 2014; Grafiani, 2021).

Susi Air merupakan salah satu maskapai penerbangan di Indonesia yang dimiliki oleh perusahaan PT ASI Pudjiastuti Aviation. Maskapai Susi Air beroperasi di beberapa daerah di Indonesia. Dalam melakukan tugasnya seluruh karyawan diharapkan dapat melakukan manajemen waktu sebaik mungkin. Seorang karyawan yang mampu mengatur waktu dengan efektif dan efisien hampir bisa dipastikan akan menyelesaikan tanggung jawab nya sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan bahkan mungkin bisa mengerjakan beberapa tugaslainnya, tetapi bagi karyawan yang kurang baik dalam mengatur waktu kemungkinan akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga, penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan manajemen waktu, khususnya di perusahaan Susi Air dengan harapan dapat memberikan solusi terkait masalah yang ada.

Susi Air adalah maskapai penerbangan Indonesia yang dioperasikan oleh PT ASI Pudjiastuti Aviation dengan penerbangan berjadwal dan charter. Berkantor- pusat di Pangandaran, Jawa Barat, Susi Air mengoperasikan penerbangan dari 5 pangkalan utama yakni di Medan (Sumatera Utara), Halim Perdana Kusuma (Jakarta), Jawa Tengah (Cilacap), Jawa Barat (Pangandaran dan Bandung), Samarinda, dan Jayapura (Papua). Didirikan pada akhir 2004 oleh Susi Pudjiastuti, dan memegang Sertifikat Operator Udara AOC 135-028. Susi Air awalnya didirikan untuk mengantarkan muatan perikanan dari perusahaan lain milik Susi, PT ASI Pudjiastuti.

Gempa bumi Samudra Hindia 2004 yang terjadi di pesisir barat Sumatera beberapa saat setelah dua pesawat Cessna Grand Caravan pertama Susi Air dipesan, langsung digunakan untuk membantu pengiriman peralatan dan obat- obatan bagi regu penolong. Perusahaan mengalami pertumbuhan secara cepat dan signifikan, bahkan untuk saat ini maskapai Susi Air sudah tersebar di berbagai pulau di indonesia dari Aceh hingga Merauke. Hingga saat ini Susi Air mengoperasikan 49 armada pesawat yang terdiri atas 32 Cessna Grand Caravan C208B, 9 Pilatus PC-6 Turbo Porter, 3 Piaggio P180 Avanti II, 1 Air Tractor AT 802 “Fuel Hauler”, 1 Piper Archer PA-28 dan 1 LET 410 untuk pesawat sayap tetap.

Dengan pertumbuhan perusahaan tersebut dan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan, Susi Air memerlukan tenaga kerja yang tidak sedikit. Para pekerja tersebut tidak hanya di pekerjakan di lingkungan kantor pusat saja namun juga untuk mendukung operasional perusahaan, Susi Air menempatkan sebagian karyawannya di berbagai wilayah kerja perusahaan. Sebagai penilaian manajemen waktu yang baik dapat dilihat dari efektivitas kerja karyawan, PT. AsiPudjiastuti Aviation (Susi Air) sendiri memiliki standar khusus yang telah ditentukan perusahaan untuk menilai efektivitas kerja para karyawannya yaitu meliputi aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif itu sendiri adalahaspek-aspek yang meliputi kemampuan mencapai target dan disiplin. Sedangkan aspek kualitatif adalah aspek yang meliputi kemampuan analisis data dan loyalitasdalam mengemukakan ide-ide. Karyawan yang efektivitas kerjanya bagus adalah karyawan yang apabila dalam penilaian kerjanya mencapai 80% dari target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan data efektivitas kerja tahun 2020 yang diperoleh dari perusahaan diketahui bahwa terdapat 50% karyawan yang efektifitas kerjanya baik, 23,7% karyawan yang efektivitas kerjanya cukup baik dan 27,3% karyawan yang efektifitas kerjanya kurang baik. Salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah manajemen waktu. Seseorang akan lebih efektif dalam bekerja apabila dia mempunyai pengaturan waktu untuk

dirinya sendiri. Setiap orang mempunyai pengaturan waktu yang berbeda-beda karena mereka memiliki prioritas kerja sendiri-sendiri.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan manajemen waktu yang baik. Diantaranya adalah penetapan prioritas, pengembangan perencanaan dan pemantauan pelaksanaan. Pertama, memprioritaskan tugas-tugas penting, dan didasarkan atas sumber daya yang tersedia. Kedua, mengembangkan perencanaan dan penggunaan waktu yang suatu penyimpangan yang mengganggu jalannya pekerjaan sesuai jadwal (Gea, 2014).

METODE PENELITIAN

Tujuan dari karya ilmiah ini adalah untuk mengidentifikasi dampak dari strategi manajemen waktu yang efisien dalam suatu organisasi atau perusahaan dan untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan untuk mengatur waktu dengan metode studi pustaka (*library research*) dan studi lapangan (*field research*). Metode studi pustaka dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari berbagai literatur berupa buku-buku, jurnal bereputasi dan lain sebagainya yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas. Sedangkan studi lapangan dengan cara wawancara dan Observasi. Populasi dalam studi kasusdalam karya ilmiah ini yaitu karyawan yang bekerja di kantor pusat perusahaan sebanyak 30 orang, dan sampel sebanyak 15 orang diambil secara acak (*random sampling*). Selain itu buku atau artikel jurnal yang berkaitan dengan topik yang dibahas dijadikan sebagai sumber bacaan, untuk memahami dengan baik seputar manajemen waktu beserta penerapannya dalam level pribadi maupun organisasi. Dari berbagai sumber bacaan yang digunakan itu penulis mengembangkan tulisan ilmiah ini, termasuk ikut memberi tanggapan atau komentar kritis yang disampaikan di berbagai bagian dari tulisan, khususnya pada bagian simpulan.

Penelitian dilakukan berdasarkan pertanyaan panduan berikut : Manajemen waktu. Metode penelitian ditulis dalam bentuk paragraf mengalir yang berisi desain penelitian yang digunakan (metode, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, operasionalisasi variabel, teknik analisis data, pengukuran variabel) yang ditulis dalam bentuk paragraf mengalir (tidak dibuat numbering).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Waktu Menurut Susi Air

Susi Air merupakan salah satu perusahaan aviation yang cukup besar di Indonesia. Dalam menjalankan bisnisnya, Susi Air harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga hubungan antara peran perusahaan dan performa karyawan harus saling mendukung satu sama lain demi mencapai tujuanyang diinginkan. Menurut Robbins (2006) performa didefinisikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan tergantung dari capaian pekerjaan. Salah satu faktor pendukung yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan karyawan adalah suatu manajemen waktu, dan bagaimana pandangan Susi Air terhadap manajemen waktu yang telah berjalan di perusahaannya. Hasil wawancara dengan informan MS sebagai pimpinan manajemen operasional Susi Air yaitu, Manajemen waktu bukan hanya tentang bagaimana mengatur waktu secara tepat tetapi meliputi juga bagaimana mengoptimalkan waktu agar pelanggan merasakan kepuasan yang maksimal (Wawancara, 05 Mei 2023). Karena itu, manajemen Susi Air harus selalu memperhatikan dan memprioritaskanmanajemen waktu dalam segala

kegiatan yang dilakukan dan terus berinovasi agar dapat selalu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Salah satu contohnyaadalah manajemen waktu sangat diperlukan dalam penentuan jadwal penerbangan di Susi Air. Jadwal penerbangan harus disusun dengan cermat agar tidak bertabrakan dengan jadwal lain dan bisa mengefektifkan waktu penerbangan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 15 informan terdiri dari karyawan. Administrasi, Accounting, Revenue dan Operasional Susi Air yaitu, Manajemen waktu yang baik adalah ketika perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan hasil yang optimal (Wawancara,10-15 Mei 2023). Manajemen waktu yang efektif dapat mengurangi kemungkinan terjadinya, masalah yang mungkin atau sedang terjadi dan segera menemukan solusinya. Sebagai contoh, terlambatnya jadwal penerbangan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti cuaca atau masalah teknis yang disebabkan oleh maskapaiitu sendiri. Oleh karena itu, staf lapangan diharapkan untuk segera merencanakan penanganan terhadap keterlambatan penerbangan, agar tidak mempengaruhi jadwal penerbangan selanjutnya, dengan cara berkoordinasi dengan manajemen operasional, bandara, dan pilot terkait masalah keterlambatan waktu. Selain itu, karyawan dengan manajemen waktu yang baik dikatakan dapat mengerjakan beberapa pekerjaan dengan waktu yang singkat. Hal ini seiring dengan definisi manajemen waktu menurut Antara et al (2021) yaitu suatu sistem perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi dan kontrol dari produktivitas waktu sehingga dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Manajemen waktu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Beberapa karyawan memberikan pendapatnya mengenai definisi manajemen waktu yang buruk, menurutnya seseorang dengan manajemen waktu yang buruk akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya tepatwaktu dengan hasil yang kurang maksimal. Menurut Putra & Ariebowo, (2023) karyawan yang tidak dapat mengatur waktunya dengan baik, biasanya individu tersebut tidak mampu mengarahkan atau mengatur dorongan-dorongan dalam dirinya sendiri sehingga lebih cenderung untuk menunda-nunda pekerjaannya danmemilih untuk melakukan hal yang lebih menyenangkan dan menimbulkan kepuasan untuk dirinya. Penelitian oleh Kholisa, (2012) memaparkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen waktu karyawan yang baik dengan efektivitas kerja pada karyawan. Semakin baik manajemen waktu maka semakin baik pula efektivitas kerjanya dan sebaliknya, semakin buruk manajemen waktu maka semakin buruk pula efektifitas kerjanya. Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan, ditemukannya karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan sehingga adanya penumpukan pekerjaan yang mempengaruhi pekerjaan orang lainyang bersangkutan dan secara langsung menghambat kegiatan operasional maupun administrasi perusahaan. Oleh karena itu diperlukannya pengelolaan waktu yang baik dari karyawan terhadap tanggung jawab dan kesadaran dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan yang berperilaku baik akan berperilaku dan bertindak kepada hal- hal yang lebih memanfaatkan waktu untuk kegiatan yang benar-benar menguntungkan bagi dirinya dan perusahaannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Halim et al (2019) yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana karyawan administrasi Susi Air di daerah yang bertugas mencatat laporan, mengunggah dokumen ke drive, dan mengarsipkan dokumen, mereka harus dapat mengatur waktu dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa mengganggu aktivitas monitoring dan

verifikasi dari pusat perusahaan. Jika terdapat masalah dalam laporan atau dokumen, maka harus segera ditindaklanjuti dengan pihak terkait. Jika masalah tersebut tidak dapat diselesaikan pada hari itu, maka akan didiskusikan dengan manajemen untuk mengambil keputusan. Oleh karena itu, pengelolaan waktu yang baik sangat penting untuk meminimalkan masalah yang terjadi dan tidak menghambat pekerjaan selanjutnya. Selain itu, dengan manajemen waktu yang baik, perusahaan dapat merencanakan masa depan dengan melihat kondisi dan permasalahan yang sedang terjadi, sehingga perusahaan dan karyawan dapat menjadi lebih baik di masa depan.

Penerapan Manajemen Waktu di Susi Air

Pandangan manajemen waktu menurut Susi Air memberikan gambaran, bahwa Susi Air memiliki cara bagaimana perusahaan dan karyawannya berjalan secara berdampingan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan nya dengan memberikan penerapan manajemen waktu yang baik. Dalam menjalankan tugasnya masing - masing divisi telah memiliki target dan prioritas yang ditetapkan oleh manajemen Susi Air. Rencana strategis yang baik harus bisa disesuaikan. Evaluasi secara berkala bisa membantu kita memahami apa yang terjadi dan perubahan yang seharusnya diperlukan. Perencanaan strategis perlu dilakukan dan relevan dengan perubahan lingkungan maupun kelemahan bisnis atau kinerja karyawan. Strategi ini merupakan penjabaran dari suatu misi perusahaan. Sehingga seluruh karyawan sebaiknya memahami dan memiliki misi yang sama dengan perusahaan.

Beberapa usaha yang dilakukan oleh Susi Air untuk meningkatkan performa perusahaan atau karyawan sendiri diantaranya adalah dengan pembuatan rencana kerja untuk mencapai target atau prioritas yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini menjadi suatu tolak ukur apakah performa perusahaan atau karyawan dapat dikatakan baik atau sebaliknya, sehingga diperlukan suatu evaluasi kinerja berkalauntuk memperbaiki capaian pada periode sebelumnya. Perencanaan yang sudah dilakukan oleh Susi Air secara garis besar sudah sesuai dengan prinsip manajemenwaktu menurut Gea (2014) yaitu penetapan prioritas, pengembangan perencanaandan pemantauan pelaksanaan.

Penetapan prioritas pada manajemen Susi Air dilakukan dengan pembuatan prioritas dan target-target tahunan yang harus dicapai oleh masing-masing divisi. Target utama perusahaan Susi Air adalah pengguna jasa penerbangan yang mampu mencapai setiap wilayah yang sulit di akses dengan memberikan layanan penuh dengan memfokuskan pada target jangka panjang yaitu meningkatkan profit perusahaan di masa mendatang. Target inilah yang menjadi tolak ukur nantinya apakah performance perusahaan atau divisi dapat dikatakan baik atau tidak. Pengembangan prioritas diartikan sebagai strategi yang akan diimplementasikan oleh Susi Air untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga Susi Air telah merencanakan jangka pendek dan jangka panjang. Rencana strategis ini akan membantu mewujudkan rencana tersebut.

Baik bisnis besar maupun kecil harus menetapkan tujuan bisnis yang berfokuspada produktivitas dan efektivitas. Sasaran jangka pendek yang dapat dicapai dalam konteks yang lebih besar dapat mencakup peningkatan tenaga kerja. Sebagai contoh, di perusahaan Susi Air, penetapan tujuan terfokus pada karyawan,seperti menetapkan program insentif karyawan atau menginvestasikan dalam alat bisnis baru yang mempermudah interaksi antara karyawan dan pelanggan, namun kenyataannya ini belum sepenuhnya terwujud. Susi Air juga berusaha memperluasatau memperbesar jaringan bisnisnya untuk meningkatkan target perusahaan, yaitumeningkatkan pendapatan setiap tahunnya, dan telah mencoba

membuka rute-rutebaru untuk mencapai tujuan tersebut.

Tidak hanya fokus pada karyawan dan rencana ekspansi, Susi Air juga menargetkan strategi pemasaran. Karena persaingan dalam bisnis penerbangan semakin ketat, Susi Air mencoba inovasi baru melalui strategi pemasaran dan memanfaatkan media sosial sebagai sarana promosi. Evaluasi bulanan dan tahunan dilakukan untuk memantau pelaksanaan di Susi Air. Setiap divisi di perusahaan dibahas untuk mengetahui keluhan, capaian bulanan, dan performa karyawan. Susi Air ingin memberikan yang terbaik untuk karyawan dan perusahaan, terlebih lagi dengan wilayah kerja yang tersebar di berbagai wilayah yang sulit dipantau. Dengan menggunakan teknologi, rapat evaluasi dilakukan secara berkala dan rutin melalui aplikasi *zoom meeting*, hal ini menjadi salah satu contoh pemanfaatan teknologi dalam manajemen waktu.

Selain dari sisi manajemen, seorang karyawan hendaknya juga dapat melakukan manajemen waktu dengan baik pada dirinya sendiri. Penerapan manajemen waktu sangat diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif sehingga dapat dilakukan kontrol kemajuan yang ingin dicapai,penjadwalan, dan pelaksanaan pekerjaan yang baik. Dalam pelaksanaannya karyawan diharapkan dapat menjadwalkan pekerjaannya, membuat kategorisasi prioritas jenis pekerjaan yang harus segera diselesaikan, serta bisa mengevaluasi dirinya sendiri dalam melaksanakan manajemen waktu (Gea, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu karyawan Susi Air masih belum optimal. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka hanya melaksanakan instruksi dan melakukan tugas yang telah ditugaskan. Oleh karena itu, ketika ada tugas tambahan, tugas- tugas lain dapat tertunda atau bahkan terlupakan. Masalah ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan, yang menyebabkan pekerjaan tidak optimal dan memaksa karyawan untuk merencanakan ulang dan memaksakan diri untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, penggunaan metode kerja yang tidak tepat juga mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan mengganggu efisiensi perusahaan. Beberapa karyawan juga mengungkapkan kesulitan dalam menetapkan prioritas tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Menurut karyawan, mereka juga jarang mengevaluasi kinerja mereka sendiri.

Hambatan yang dihadapi Susi Air dalam menjalankan Manajemen Waktu Manajemen waktu (*Time Management*) adalah usaha untuk mengorganisir, mengawasi, merencanakan, dan mengendalikan penggunaan waktu dengan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen waktu adalah hasil dari kerja sama berbagai proses, teknik, alat, dan metode. Namun, dalam pelaksanaannya, manajemen waktu sering menghadapi rintangan yang dapat menggganggukeberhasilannya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan manajemenwaktu baik bagi perusahaan maupun karyawan PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lingkungan perusahaan, beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam menjalankan manajemen waktu yang baik di PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air) adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap target perusahaan yang jelas, kecenderungan beberapa karyawan untuk menunda pekerjaan, dan kurangnya kemampuan karyawan dalammenentukan prioritas manajemen.

Selain itu terdapat beberapa hambatan yang mungkin terjadi baik dari perilaku perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sebagai contoh, PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi

Air) mengalami kendala di lingkungan perusahaannya seperti pengaruh teknologi dalam pengiriman laporan. Teknologi menjadi salah satu isu yang dihadapi oleh karyawan Susi Air dalam menjalankan tugasnya demi memaksimalkan manajemen waktu yang tepat. Teknologi sangat berpengaruh dalam mempersingkat waktu dalam beberapa aktivitas sehari-hari, termasuk dalam pekerjaan seperti penggunaan teknologi dalam pengiriman laporan. Saat ini, tersedia sistem elektronik yang mampu mempermudah pekerjaan. Dengan menggunakan teknologi atau program berbasis IT yang tepat, tugas dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Saat ini, Susi Air telah memaksimalkan teknologi yang tersedia dalam menjalankan tugasnya, seperti menggunakan aplikasi online seperti zoom meeting ataupun google spreadsheet sehingga laporandapat dikirimkan secara real-time (Bucata et al, 2021).

Seperti yang kita ketahui, Susi Air beroperasi di berbagai pulau di Indonesia, dan perbedaan zona waktu antar wilayah tersebut sering menyebabkan keterlambatan manajemen waktu. Sebagai contoh, perbedaan waktu antara Papua dan Jakarta sekitar dua jam. Selain itu, Susi Air menerapkan kebijakan bahwa semua pembayaran untuk kebutuhan pendukung, seperti listrik dan air, harus dilakukan melalui departemen keuangan pusat. Proses ini sering terhenti karena menunggu persetujuan dari bagian keuangan di kantor pusat, sehingga menunda tugas-tugas lainnya. Sehingga hal ini sudah menyalahi salah satu karakteristik manajemen waktu yang baik yaitu menghindari menunda-nunda (*procrastination*)pekerjaan (Bucata et al, 2021). Selain itu juga, jaringan yang tidak dapat diandalkan dalam pengiriman data seperti laporan keuangan, laporan penerbangan, dan data pendukung lainnya seringkali menjadi penghambat dalam manajemen waktu. Proses pengiriman data menjadi sangat krusial bagi perusahaan karena dapat menunjukkan perkembangan keuangan perusahaan. Menurut Ibnugraha & Fahrudin (2014) mengungkapkan bahwa provinsi Papua adalah provinsi terbesar di Indonesia namun saat ini memiliki layanan telekomunikasi yang sangat terbatas. Penyebaran layanan telekomunikasi sampai ke distrik-distrik atau kecamatan juga masih belum merata. Namun saat ini pemerintah sedang berusaha untuk meningkatkan infrastruktur dan jaringan telekomunikasi di distrik-distrik terpencil di Papua.

Jaringan telekomunikasi yang buruk akan secara signifikan menghambat pengiriman data penting seperti laporan keuangan dan penerbangan tepat waktu. Terlebih lagi, masalah konektivitas jaringan yang buruk merupakan masalah yangumum terjadi di banyak bagian dunia, terutama di negara-negara berkembang. Menurut Bank Dunia (2012), mengemukakan bahwa kurangnya akses ke jaringan internet dan seluler yang dapat diandalkan membebani bisnis di negara-negara berkembang hingga 10% dari produktivitas mereka setiap tahun. Dengan jelas, masalah konektivitas jaringan yang buruk merupakan hambatan yang signifikan terhadap produktivitas dan manajemen waktu di banyak industri. Agar bisnis dapat berkembang di era digital saat ini, jaringan internet dan seluler yang dapat diandalkan harus tersedia di semua wilayah, termasuk daerah-daerah terpencil atau terbelakang.

Dari tiga isu tersebut, faktor lain yang menghambat penggunaan manajemen waktu di Susi Air adalah kurangnya efektivitas implementasi Standar OperasionalPerusahaan (SOP). SOP adalah prosedur tertulis yang dimiliki perusahaan untuk memastikan konsistensi dalam layanan dan produk. SOP seringkali digunakan untuk menunjukkan kepatuhan pada peraturan dan praktik operasional serta mendokumentasikan cara menyelesaikan tugas

dalam organisasi. Manajemen waktu adalah skill dasar yang penting untuk organisasi mencapai sukses. Namun, menerapkan praktik manajemen waktu yang baik lebih mudah diucapkan daripada dilakukan, terutama bila terdapat banyak faktor yang menghambat penggunaan yang efisien. Salah satu faktor tersebut di Susi Air adalah kurang efektifnya penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan. Sementara SOP sangat penting untuk memastikan konsistensi dan meningkatkan kinerja operasional, efektivitasnya sering menurun karena implementasinya yang tidak tepat. Ketidakefisienan ini dapat menyebabkan berkurangnya motivasi karyawan, pekerjaan tertunda, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas. Sedangkan penerapan SOP yang baik akan meningkatkan konsistensi dari hasil kinerja, hasil akhir pekerjaan dan pengaturan pekerjaan yang seimbang (Sailendra, 2015).

Salah satu karakteristik manajemen waktu yang baik adalah menghindarimenunda-nunda (*procrastination*) pekerjaan. *Procrastination* diartikan sebagai tindakan menunda yang sengaja dilakukan oleh seseorang dan berlangsung dalam waktu yang lama. Manajemen waktu yang baik berarti adalah kemampuan memperkirakan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu tugas dan meneruskan ke tugas berikutnya. Menunda pekerjaan yang biasanya berkelanjutan menunjukkan suatu rasa takut akan kegagalan tentang tugas tersebut. Karyawan yang cenderung ragu-ragu dan kurang terorganisir cenderung untuk menunda menyelesaikan tugas dan selalu memiliki produktivitas yang rendah dan membuang banyak waktu yang berharga. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan manajemen waktu yang baik dalam memprioritaskan tugas-tugas yang harus diselesaikan (Bucata et al, 2021).

Pengaruh Manajemen Waktu Bagi Karyawan Susi Air

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan manajemen waktu di perusahaan dan bagi karyawan Susi Air. Berdasarkan hasil pengamatan pada karyawan PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air), manajemen waktu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Susi Air. Hal ini terlihat dari adanya hambatan-hambatan yang terjadi di PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air) Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan didasarkan pada pemilihan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Hambatan tersebut berdampak pada kinerja karyawan di PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air). Seperti hambatan dalam pemilihan teknologi, perbedaan wilayah kerja, dampak jaringan dalam pengiriman data, dan standar operasional perusahaan yang kurang jelas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan dan karyawan.

Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung proses bisnisperusahaan. Penggunaan teknologi informasi membantu mengurangi proses manual yang memakan waktu dan meningkatkan efisiensi pengoperasian perusahaan. Selain itu, teknologi bermanfaat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Teknologi juga menjadi sumber pengetahuan bagi para pemimpin perusahaan, yang membuat mereka lebih mudah untuk mengambil keputusan yang tepat dan mengoptimalkan hasil bisnis (Jones, 2018; Smith & Kim 2017). Namun,tidak cukup hanya dengan memanfaatkan teknologi sebagai dukungan operasional atau alat pengambilan keputusan. Teknologi juga memiliki peran penting dalam menjalin hubungan dengan karyawan dan pelanggan di perusahaan. Sebagai media komunikasi, teknologi memudahkan karyawan untuk berinteraksi di dalam perusahaan dan berkolaborasi dengan perusahaan lain. Selain itu, teknologi dapat digunakan sebagai media promosi bagi pelanggan. Penelitian yang dilakukan olehBrown

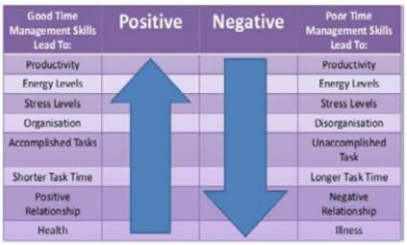
tahun 2019 menemukan bahwa pelanggan yang merasa puas dengan pengalaman mereka dalam berinteraksi dengan teknologi perusahaan cenderung kembali membeli produk dan meningkatkan loyalitas terhadap merek perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memanfaatkan teknologi secara optimal untuk meningkatkan efisiensi operasional, pengambilan keputusan yang tepat, dan peningkatan hubungan dengan karyawan dan pelanggan.

Penelitian yang dilakukan oleh D. Schuler dan N. Rogovsky pada tahun 2018 menunjukkan bahwa perbedaan wilayah, termasuk bahasa, budaya, dan faktor geografis, dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena adanya kesalahan komunikasi atau ketidakpahaman antara karyawan yang berasaldari wilayah yang berbeda. Perusahaan dengan wilayah yang tersebar luas cenderung mengalami kesulitan dalam berkoordinasi dan berkomunikasi antar karyawan, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat untuk mengatasi perbedaan wilayah tersebut agar tidak menghambat operasional perusahaan. Salah satu kebijakan yang dapat diterapkan adalah memberikan pelatihan karyawan dalam hal komunikasi antarbudaya dan pemanfaatan teknologi informasi (Schuler & Rogovsky, 2018). Dalam era digital yang semakin maju saat ini, jaringan dunia maya atau internet sudah menjadi sebuah kebutuhan yang sangat penting dalam dunia bisnis. Penggunaan jaringan dunia maya sangatlah luas, tidak hanya untuk transfer data, tetapi juga untuk berbagai keperluan seperti laporan kerja, presentasi, dan masih banyak lagi. Salah satu dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh koneksi internet yang tidak stabil adalah dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chowdhury *et al,* (2018), mereka menyatakan bahwa koneksi internet yang tidak stabil dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan yang bekerja menggunakan jaringan internet.

Masalah koneksi internet yang tidak stabil juga dapat menghambat pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat, karena tugas tersebut harus tertunda akibat koneksi internet yang kurang baik. Rasa frustasi yang dirasakan oleh karyawan bisa menjadi hambatan dalam menjalankan tugas dengan baik dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara langsung. Ketidakstabilan koneksiinternet dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam menerapkan teknologi internet dalam dunia bisnis dan kerja, perusahaan harus memastikan kestabilan dan kualitas koneksi internet yang mereka gunakan. Jika karyawan merasa nyaman dan memiliki akses yang baik ke internet, tentunya hal ini akan berdampak positif pada motivasi dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya (Abdullah *et al,* 2016). Dalam sebuah perusahaan, Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan salah satu faktor penting dalam menjamin keberhasilan bisnis. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alhyari (2018), penggunaan SOP dapat meningkatkan efisiensi proses bisnis dan meminimalisir kesalahan. Dengan adanya SOP yang jelas, pekerja dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih baik serta dapat menghindari kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Namun, untuk mencapai keberhasilan bisnis, SOP yang diterapkan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pentingnya Manajemen Waktu

Manajemen waktu yang baik menurut Gea (2014) sangat penting untuk menghadapi tekanan dari kehidupan. Manajemen waktu memberikan suatu alat dan kemampuan dalam melakukan hal yang benar pada waktu yang benar denganusaha dan sumber daya yang minimal, namun tetap efektif dan efisien untuk mencapai suatu capaian atau tujuan yang diprioritaskan. Dalam dunia bisnis, penting untuk melatih pekerja atau karyawan mengenai manajemen waktu yang baik dan terstruktur sehingga mereka dapat mencapai hasil yang produktif sesuai dengan waktu dan target yang ditentukan. Menurut Bucata et al (2021) manajemen waktu yang baik akan memberikan hasil yang baik dari produktivitas,tingkat energi, tingkat stress sampai kesehatan.



Gambar 2. Manajemen Waktu yang Baik dibandingkan Manajemen Waktu yang Buruk(Bucata et al, 2021)

Oleh karena itu, efektifnya manajemen waktu bagi kinerja perusahaan dan karyawan dimana karyawan dapat memutuskan mana saja tugas yang masuk dalam kategori tugas dasar atau pokok, tugas penting dan tugas dengan nilai yang rendah. Hal ini pastinya akan meningkatkan kemajuan pertumbuhan dan perkembangan bagi perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan yang akan dicapai. Dalam manajemen waktu, pengontrolan atas waktu adalah penengah antara manajemen waktu di satu pihak dan kepuasan kerja dan kinerja pada pihak lainnya. Hal ini termasuk dalam hal yang esensial dari manajemen waktu yang dimaknai dengan kombinasi dari asesmen waktu, penentuan tujuan, perencanaan, dan monitoring.Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darniati, (2021) yang menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Usman, (2017) menunjukkan bahwa penerapan manajemen waktu secara umum responden menyatakan dalam kategori cukup baik dan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Penerapan manajemen waktu secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan. Penelitian ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ula & Suhardiadi, (2019) yang menunjukkan bahwa manajemen waktu dan leader member exchange yang baik pada karyawan akan mengarah kepada kinerja mereka yang semakin baik pula. Setiap individu harus memiliki manajemen waktuyang baik. Hal ini karena dalam hidup dan di alam semesta ini kita tak terlepas oleh waktu. Karena tanpa kita sadari waktu terus bergulir dan tidak dapat diulang kembali. Sehingga tidak ada alasan lagi untuk mengabaikan waktu dan tidak mencoba membangun karakter individu yang berkepribadian baik dalam memanajemen waktu.

Namun memang tidak dapat dipungkiri memanajemen waktu secara efektifdan efisien dapat dilaksanakan mudah dengan konsistensi yang baik. Tata kelola yang baik dan penempatan prioritas harus disusun secara tepat sehingga kita dapat mempertanggungjawabkan waktu yang kita miliki. Setelah mengetahui langkah- langkah yang harus dilaksanakan, diharapkan tidak ada waktu yang terbuang dengan sia-sia. Bagaimanapun juga kunci dari manajemen waktu adalah perencanaan. Sehingga membuat skala prioritas dapat dijadikan salah satu langkahjitu dalam memulai menanamkan sikap

manajemen waktu yang baik dalam diri. Manajemen waktu merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh semua individu termasuk Susi Air dan karyawan. Dengan manajemen waktu yang baik, Susi Air dan karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Dengan demikian, manajemen waktu yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas Susi Air serta karyawannya. Selain itu, manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat stres. Terdapat data yang mendukung pentingnya manajemen waktu dalam manajemen Susi Air, seperti penentuan jadwal penerbangan yang memerlukan manajemen waktu yang cermat dan efektif untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, adanya manajemen waktu yang baik dapat membantu dalam pengaturan waktu shift dari pilot dan kru kabin Susi Air. Dengan demikian akan tercipta kestabilan dan ketepatan pelayanan yang membuatpelanggan merasa nyaman dan aman selama di pesawat. Manajemen waktu yang baik juga diperlukan dalam perawatan pesawat, saat pesawat harus menjalani perawatan di hanggar, Susi Air harus mengelola waktu perawatan dengan baik. Perawatan pesawat harus dilakukan tepat waktu dan setiap pelanggaran melakukan perbaikan sebelum dikembalikan kepada pengguna, sehingga menjagakepercayaan pelanggan.Terakhir, evaluasi pelayanan juga penting dalam manajemen waktu di Susi Air untuk memberikan masukan perbaikan pelayanan yang segera dilakukan dan tidak menghabiskan waktu yang bisa menurunkan kualitas layanan yang diberikan.Dengan manajemen waktu yang efektif, karyawan Susi Air dapat merasa lebih terorganisir dan fokus pada pekerjaan mereka, mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Merencanakan dan mengelola waktu dengan baik akan meningkatkan produktivitas individu dibanding hanya mengikuti alur kegiatan yang ada. Selain itu, perencanaan yang terperinci dapat menghindari lembur saat mengerjakan tugas dan kegiatan lainnya. Manajemen waktu yang efektif juga dapat meningkatkan semangat dan motivasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Melalui perencanaan yang jelas, individu dapat menyelesaikan lebih banyak kegiatan. Hal ini juga berdampak kepada individu itusendiri, karena perkiraan dan manajemen waktu yang baik individu dapat menyisihkan waktu luang untuk me time. Kegiatan yang menumpuk dalam waktubersamaan, jelas dapat dicegah dengan sistem manajemen yang baik. Karena apabila tubuh kita dipaksa mengerjakan semua beban dalam waktu bersamaan, justru akan membuat diri dihampiri sinyal-sinyal stress dan emosi yang tidak stabil. Berbagai dampak itu tidak hanya dapat merugikan diri sendiri, bahkan orang lain akan sangat terganggu. Karena secara notabene, setiap individu akan berinteraksi satu sama lain setiap harinya. Tidak ada seseorang yang tidak mampumengelola waktunya dengan baik. Semua tergantung pada niat dan upaya untuk konsisten dengan tujuan yang ingin dicapai. Tidak ada alasan untuk tidak belajar menanamkan manajemen waktu yang baik dalam diri. Merasa berguna dan bangga terhadap diri sendiri setelah menyelesaikan tugas membuat doktrin positifthinking dalam pikiran seseorang. Oleh karena itu, sangat penting bagi Susi Air untuk memperhatikan manajemen waktu dalam bekerja, khususnya untuk setiap karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi di PT Asi Pudjiastuti Aviation (Susi Air) adalah manajemen waktu yang efektif. Namun, jika karyawan dan perusahaan tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka akan muncul akibat buruk seperti penyelesaian tugas yang terlambat, peningkatan tingkat stres, dan penurunan produktivitas yang berujung pada hilangnya motivasi. Dalam jangka panjang,

manajemen waktu yang buruk dapat merusak kesejahteraan secara keseluruhan dan bahkan mempengaruhi hubungan profesional dan pribadi. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, perusahaan Susi Air terbukti efektif dalam mengelola waktu dengan memanfaatkan teknologi yang tersedia. Dalam hal perencanaan, Susi Air telah berhasil merancang rencana jangka pendek dan jangkapanjang dengan baik, serta menetapkan target yang harus dicapai oleh perusahaandan para karyawan. Selain itu, perusahaan Susi Air juga melakukan evaluasi secara berkala.

Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan, seperti kurangnya pemahaman karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, kebiasaan menunda pekerjaan oleh karyawan, dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam menentukan prioritas masalah. Hambatan-hambatan ini juga didukung oleh faktor- faktor dari perspektif perusahaan, seperti pengaruh teknologi dan implementasinya, perbedaan wilayah kerja, pengaruh jaringan yang menghambat pengiriman data, serta standar operasional yang tidak sesuai. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengevaluasi kebiasaan manajemen waktu dan melakukan perubahan yang diperlukan. Prioritaskan tugas dan tetapkan tujuan yang jelas, serta kembangkan rutinitas yang efektif untuk memastikan penggunaan waktu yang optimal dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan perhatian dan dedikasi, keterampilan manajemen waktu dapat ditingkatkan, produktivitas ditingkatkan, dan posisi diri untuk sukses di semua aspek kehidupan dapat diperkuat.

Penting bagi Susi air dan karyawannya untuk mengevaluasi kebiasaan manajemen waktu dan membuat perubahan yang diperlukan. Memprioritaskan tugas, menetapkan tujuan yang jelas, dan mengembangkan rutinitas yang efektif sangat penting untuk memastikan penggunaan waktu yang optimal dan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menerapkan strategi manajemen waktu yang efektif, Susi Air dapat mempertimbangkan mengadakan sesi pelatihan untuk mendidik karyawan tentang teknik dan alat manajemen waktu. Perusahaan juga dapat menyediakan platform atau alat yang membantu memantau tingkat produktivitas dan penyelesaian tugas, yang akan memberikan bukti area yang membutuhkan perbaikan

Penting juga untuk memiliki komunikasi yang terbuka dan transparan antara karyawan dan manajemen secara berlanjut atau berkala dalam menyelesaikan sebuah masalah atau hanya sebagai evaluasi, di mana kekhawatiran dapat didiskusikan dan ditangani untuk menemukan solusi yang sesuai untuk semua pihak yang terlibat. Di samping itu, Susi Air dan staf perlu menyadari rintangan yang menghambatmanajemen waktu yang efektif dan menerapkan pemecahan yang sesuai untukkaryawan dan perusahaan, agar dapat mencapai sasaran dan mempertahankan lingkungan kerja yang produktif (dimana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan puas dalam bekerja).

Karyawan perlu memahami mengenai visi dan misi perusahaan dan mengerti tentang arah serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan agar bisa menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan dan saling mendukung satu sama lain dalam membangun perusahaan yang lebih baik. Penting bagi karyawan untuk membuat daftar tugas yang harus dikerjakan pada hari tersebut dan prioritasnya, fokuslah untuk menyelesaikan tugas yang paling penting terlebih dahulu. Hindari membuat tumpukan tugas yang menumpuk-numpuk sehingga bisa memicu rasa malas dan menunda pekerjaan

Penulisan simpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf mengalir dan hendaknya merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian, dan diungkapkan bukan dalam kalimat statistik.

Ditulis sepanjang satu paragraf dalam bentuk esai, tidak dalam bentuk numerical.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, S., Othman, M., Atan, H. (2016). Factors influencing employee performance through internet dependency: *A review. International Journal of Management Research and Reviews,* 6(10), 1587-1597.

Adebisi, JF., (2013). Time Management Practices and Its Effect on Business Performance. *Canadian Research and Development Center of Sciences and Cultures.* 9(1): 779.

Alhyari, S., Opdenakker, R., & Vanderhoven, E. (2018). The impact of standard operating procedures on business performance. *Journal of Business Research,* 85, 237-244.

Antara, M.E.Y., Sitiari, N.W., Sarmawa, I.W.G., (2021). The Effect of Time Management and Communication on Employee Performance with Mediation of Work Motivation in The Kepeng Money Crafts Industry, Kamasan Village, Klungkung District, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha* 8(2): 117-126.

Bank Dunia. (2012). Informasi dan Komunikasi untuk Pembangunan 2012: Memaksimalkan Mobile. Washington, DC: Bank Dunia.

Brown, D. (2019). The impact of technology on customer satisfaction and loyalty: *A case studyof a retail company. International Journal of Business and Marketing,* 7(2), 56-68.

Bucata, G., Rizescu, M.A., Barsan, L.N., (2011). Time Management: The Basic Conccern in The Organization. *Journal of Defense Studies & Resources Management.*

Chowdhury, M. S., Khatun, F., Mahmud, M. S. (2018). Impact of internet connection speed onemployee performance: Evidence from Bangladesh. Journal of Internet and e-Business Studies, 2018(1), 10-17.

Darniati, (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Gowa. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.* Makassar.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Balai Pustaka: Jakarta.

Gea, A.A., (2014). Time Management: Menggunakan Waktu secara Efektif dan Efisien. *Humaniora Binus.* Vol 5(2): 777-785.

Grafiani, C.P., (2021). Seni Manajemen Waktu: Rahasia Bagaimana Orang-Orang Sukses Mengatur Waktu Mereka. *Anak Hebat Indonesia.* Yogyakarta.

Halim, M.R., Mattalatta, S., Junaidin, (2019). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *SEIKO Journal of Management & Business,* 2(2): 182-188.

Ibnugraha, P.D., Fahrudin, T., (2014). Persebaran Layanan dan Infrastruktur Telekomunikasi Provinsi Papua, *Jurnal Infotel,* 6(1): 1-5.

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. KahoIndahcitra Garment Jakarta. *JABE Journal of Applied Business and Economic*, 3(3), 161-169.

Jones, A. (2018). The Impact of Information Tchnology on Organizational Efficiency. *Journal of Management and Technology*, 5(2), 34-49.

Kholisa, N., (2012). Hubungan Manajemen Waktu dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology,* 1(1): 57-60.

Kodrat, D.S., (2013). Manajemen Eksekusi Bisnis, *Graha Ilmu :* Yogyakarta.

Putra, A.A., Ariebowo, T., (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis.* 3(1):62-71.

MS. (2023, 05 Mei). Wawancara dengan pimpinan manajemen operasional Susi Air mengenai manajemen waktu.

Ricardinanto, P., (2014). Human Capital Management. *STMT Trisakti Press* : Bogor

Robbins, S.P., (2006). Perilaku Organisasi. *PT Indeks Kelompok Gramedia* : Jakarta.

Sailendra, A., (2015). Langkah-langkah Praktis Membuat SOP. *Trans Idea Publishing:* Yogyakarta.

Smith, B., Kim, C. (2017). The Role of Technology in decision making: A Study on Top-Level Management in The Tech Industry. *Journal of Business and Technology*, 13(1), 22-37.

Schuler, D., Rogovsky, N. (2018). The impact of cross-regional differences on employee performance: a study of multi-site organizations. *Journal of Business and Psychology,* 33(2), 251-263.

Singh, J. (2013). *Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien*. Dalam www.journal/binus.ac.id. Diakses pada Selasa, 19 September 2017.

Sudiro, A., (2018). Perilaku Organisasi. *PT Bumi Aksara* : Jakarta.

Ula, I.I., Suhariadi, F., (2019). Peran Manajemen Waktu dan *Leader-Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan.* 9(2): 135-147.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:409-419. E-ISSN: 2747-0938

Designing Quality Accounting Information Towards Global Business Development

Nungki Yartono*[1], Asyari[2], Olivia Yolanda[3], Hery Krisnandi[4]
[1,2,3,4,] Economic and Business Faculty of Universitas Nasional Jakarta
Email: nkiyar23@gmail.com, asyari.unas@gmail.com

Citation: Yartono, N., Asyari., Yolanda, O., & Krisnandi, H. (2023). Designing Quality Accounting Information Towards Global Business Development. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 409–419. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/248

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.248

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract
The role of Management in making Strategic Information System designs according to the company's vision is an advantage that must always be improved by providing totality awareness of all stakeholders of the importance of sustainable Information Planning to respond to global challenges. Accounting Information is an output for companies in the financial sector that is influenced by business strategy and internal control. This study provides a critical analysis of how business strategy, internal control, and human resource professionalism affect accounting information. The linear regression analysis test is a measuring tool for whether the dependent variable is influenced by the three independent variables. The research uses quantitative statistical methods with SPSS version 21. The results of the hypothesis test explain that business strategy has a significant positive effect on the quality of accounting information. Internal control has a significant positive effect on the quality of accounting information and HR professionalism has a significant positive effect on the quality of accounting information.
Keywords: Business Strategy, Internal Control, HR Professionalism, Accounting Information.

Abstrak
Peran Manajemen dalam membuat rancangan Sistem Informasi Strategis sesuai visi perusahaan merupakan keunggulan yang harus selalu ditingkatkan dengan memberikan kesadaran totalitas seluruh pemangku kepentingan akan pentingnya Perencanaan Informasi yang berkelanjutan untuk menjawab tantangan global. Informasi Akuntansi merupakan keluaran bagi perusahaan di bidang keuangan yang dipengaruhi oleh strategi bisnis dan pengendalian internal. Studi ini memberikan analisis kritis tentang bagaimana strategi bisnis, pengendalian internal, dan profesionalisme sumber daya manusia mempengaruhi informasi akuntansi. Uji analisis regresi linier merupakan alat ukur apakah variabel dependen dipengaruhi oleh ketiga variabel independen. Penelitian ini menggunakan metode statistik kuantitatif dengan SPSS versi 21. Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa strategi bisnis

berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi. Pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi dan profesionalisme SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi.

Kata Kunci: Strategi Bisnis, Pengendalian Internal, Profesionalisme SDM, Informasi Akuntansi

Introduction

Strategic planning in the field of information systems is needed to ensure the success of an organization in meeting the needs for the most appropriate information systems and technologies now and in the future. Making an information system that is not planned and well-managed, will have a very detrimental impact on the company. A very dangerous impact is if there is a decrease in trust in the information system. If the information resulting from data processing cannot be trusted, it means that the system in question cannot be used within the organization, because it can endanger the decision-making process for management.

With the strategic planning of information systems that are mature and precise, it will produce a flow of information that is good, precise, and to the needs of the company. So that it will support every business function that exists within the company's organization to carry out its activities and place the company in a superior position in the existing business competition.

The condition of Information Systems Strategic Planning in Indonesia is still very underdeveloped. Many organizations in Indonesia develop information systems without conducting Information Systems Strategic Planning. The organization develops Information Systems only with the help of internal IT staff, as well as direct (external) vendors.

Strategy is 'the direction and scope of an organization over the long-term, which achieves advantage in a changing environment through its configuration of resources with the aim of fulfilling stakeholder expectations'. In its determination of the long-term direction of an organization, the strategy involves the interplay of three elements: the organization's external environment, its resources, and its objectives (in meeting the expectations of its stakeholders). Operations management is principally concerned with organizational resources.

Phenomena that occur in connection with internal control in organizations in Indonesia are related to confidentiality and information security issues, there are still leaks and leakage of tax information by certain parties (Susilo Bambang Yudhoyono, 2013). Ronny F Sompie, 2013 (Head of the Public Relations Division of the POLRI Police) said that the BSM internal team had found irregularities in the distribution of credit of 102 billion which were not by internal regulations. Furthermore, Yenti Ganarsih (2011) states that the rise of banking crimes that have occurred recently is evidence of weak internal bank supervision, both by Bank Indonesia and Indonesian banking management, such as not carrying out periodic inspections and giving too much trust/authority to bank officers.

Laudon and Laudon (2006: 86) business strategy is a set of activities and company decision-making and determines (1) the production of goods and services; (2) the industry in which the company competes; (3) competitors, suppliers, and customers of the company; (4) the company's long-term goals. Lewis et al, (2004: 126). The development of a business strategy is formulated by individuals who are most familiar with the operation of the business unit. From the opinion above, it can be said that business strategy is the company's activities

and decisions in identifying and communicating effective long-term plans for the organization (Pauline Weetman, 2008; John Ward and Elizabeth Daniel, 2003).

Laudon and Laudon (2006: 86) describe three levels of business strategy: (1) business. The single company producing a range of related products and services; (2) company. Establish a business setting, multidivisional only company; (3) industry level: a collection of companies that make up the environmental industry or ecosystem. Chan Kim & Mauborgne (2005) explained that there are similarities and differences between manufacturing types of production, production time, quality, and production costs. Production manufacturing companies are carried out in the form of certain products and are produced continuously and in bulk, the quality is the same, and the costs are the same in each production operation. This is different from the project environment, projects are produced with certain specifications and not mass-produced, the time is limited and not the same for each project, and the quality is certain and varies for each project. But both of them have in common, namely realizing consumer desires so that in general the strategies used are no different.

Arens et al (2010:290) stated that the quality of information is influenced by internal control factors. In designing an effective internal control system, it has three general objectives, namely: (a) reliability of financial reporting, (b) effectiveness and efficiency of company operations, and (c) compliance with laws and regulations (Messier & Prawitt, 2006: 220). Internal control is a process designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of management objectives regarding reliability of financial reporting, operational effectiveness and efficiency, and compliance with applicable laws and regulations (Arens et al, 2010:412). Then according to the Committee of Sponsoring Organizing (2003) defines internal control as:

> "……a process effected by an entity's board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in (1) the effectiveness and efficiency of operations, (2) the reliability of financial reporting and (3)) the compliance of applicable laws and regulations".

This statement explains that internal control as a process influenced by the board of directors, management, and employees is designed to provide convincing guarantees that organizational goals will be achieved through (1) operational efficiency and effectiveness and (2) the presentation of reliable financial statements. (3) compliance with applicable laws and or regulations (Arens et al, 2010:290; Romney and Steinbart, 2006:196; Azhar Susanto, 2008:95). Internal controls are designed to ensure the accuracy of data entry, processing techniques, storage methods, and accuracy of information. In other words, the internal control system is designed to monitor and maintain the quality and security of accounting information system activities for input, process, and output activities (O'Brien and Marakas, 2010:495).

Furthermore, Jones and Rama (2003: 7) stated that building internal controls in a computer-based accounting information system would help management's efforts to protect company assets from loss and embezzlement and to maintain the accuracy of the company's financial data. In line with the statement above that for the accounting information system to function as expected to achieve the goals expected by management, internal control is needed (Azhar Susanto, 2008:117).

Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:2) "Human resource management (HRM) may be defined as program policies and practices for managing an organization's workforce". Whereas M. Manullang (2001: 7) states: "HR management is the art and science of obtaining, advancing

and utilizing the workforce in such a way that organizational goals can be realized efficiently and effectively and there is enthusiasm for work from the workforce"

Human Resources can be interpreted as an asset of process capability, information, and knowledge that is used by an organization to increase its effectiveness and efficiency. To create and maintain an advantage over its customers (Notoatmojo 2003). Human Resources can also be interpreted as anything that can be used to meet a need or solve a problem. Human Resource Development consists of 6 elements (Hasibuan 2002), namely: (1) Employee Planning (Manpower Planning); (2) Employee Recruitment (Recruitment); (3) Employee Development; (4) Performance Assessment and Employee Potential (Performance Management); (5) Career Path Management; and (6) Management of Salary and Rewards (Reward Management).

The six elements are each interconnected and related to one another in an integrated system. Each of these key elements is a system component where each has a mutually supportive direction, namely: (1) Employee Planning. The target direction is predicting (staffing) requirements for the future and determining current employee skill requirements to be projected when needed; (2) Employee Reception. The target direction is to get a high-quality workforce; (3) Employee Development. The target direction is to strengthen and increase employee "skills" and knowledge both for carrying out current and future tasks; (4) Assessment of Work Performance and Employee Potential. The target direction will systematically improve the work performance of each employee; (5) Career Path Management. The target direction is to fill key positions with good and capable employees and to design the future of managerial staff, and (6) Management of Salary and Benefits. The target direction strengthens and encourages employees to achieve high.

The process of managing employee development includes all activities carried out to shape/build employee skills to meet business requirements (Hasibuan, 2002 Garry 1986).
The Development Plan is prepared based on inputs from (1) a Job description that determines the skills, knowledge, experience, and education requirements for a position, (2) Career path plan, which determines training and development needs for the person concerned to hold a certain planned position (if the person concerned is included in the career path participant), (3) Assessment of work performance, where training and development needs can be identified which must be focused on improving performance, and (4) The wishes concerned themselves, namely what development plans are needed based on their assessment of the skills they have compared to the skills needed.

Several types of human resource development, namely (Garry 1986): (1) Self-development is a self-development effort/activity carried out by individuals/employees themselves, either through formal education/degree or by reading literature books and other publications sources that are useful to support the implementation of tasks, (2) Company development. The process of managing employee development includes all activities carried out to shape/build employee skills to meet business requirements (Hasibuan, 2002 Garry 1986).

The Development Plan is prepared based on inputs from (1) a Job description that determines the skills, knowledge, experience, and education requirements for a position, (2) a Career path plan, which determines the training and development needs of the person concerned to hold a certain planned position (if the person concerned is included in the career path participant), (3) Assessment of work performance, where training and development needs can be identified which must be focused on improving performance, and (4) The wishes

concerned themselves, namely what development plans are needed based on their assessment of the skills they have compared to the skills needed.

Accounting information is the result of an accounting process that includes the identification, measurement, analysis, and communication of financial data (Kieso et al, 2012: 5). Then Azhar Susanto (2008: 65) states that the accounting information is the output of the accounting process. The presentation of accounting information is generally presented in the form of financial statements (Kieso et al, 2012: 5). Accounting information presented in the form of reports can be used as a basis for decision-making, then the accounting information to be qualified. Furthermore, Hilton et al (2000: 551) explain that the accounting information quality must meet three characteristics that are relevant, accurate, and timely. "Three characteristics Determine the usefulness of information for decision making: (1). Relevance. Information is relevant if it is important to the decision-maker (2). Accuracy. Information that is part of a decision problem Also must be accurate (3). Timeliness Relevant and accurate data are valuable only if they are timely, that is available in time for a decision.

Bodnar and Hopwood (2010: 1) also stated that: "An accounting information system (AIS) is a collection of resources, such as people and equipment, designed to transform the data into financial and other information. This information is communicated to a wide variety of decision-makers. AIS performs this transformation Whether they are essentially thoroughly computerized or manual systems "

In line with the above statements, Azhar Susanto (2008: 72) argues that: "AIS can be defined as a collection (integration) of sub-systems/components both physical and non-physical are interconnected and cooperate in harmony to the process transaction data related to financial problems into financial information". Then, more specifically, Hall (2011: 7)incorporates the terms of financial transactions and non-financial into the sense of accounting information systems, so that the complete Hall (2011: 7) states that: The Accounting Information System AIS subsystems financial process transactions and non-financial transactions that directly affect the processing of financial transactions.

The operations function managing resources will impact both the way that the organization interacts with its external environment and its ability to meet the needs of its stakeholders. Thus, operations management is an integral part of an organization's strategy. Lewis et al, (2004: 125). Business strategy is how each business unit in the company's portfolio organization will operate in the market arena. Strategy is formulated around the question "How will we compete in the existing business world?" The main focus of business-level strategic planning is to develop and maintain a distinct competitive advantage that will lead to organizational success.

The role of Information System Strategic Design can be increased by giving awareness to the organization of the importance of an IS Master Plan before carrying out information system development. So based on theory and research, the business strategy hypothesis influences the quality of accounting information.

Millchamp and Taylor (2008:86) poor supervision and control will result in inaccurate processing of accounting transactions. The results of the previous study by Icerman and Hillison (1990) have also shown evidence that on average, accounting errors in a weak internal control system are reported to occur more frequently than the average accounting error in a strong internal control system.

The low quality of information systems that produce quality accounting information from national banking institutions and other institutions that are currently happening in Indonesia cannot be separated from the professionalism of the organization.

Furthermore, the results of research conducted by Hayale and Khadra (2006) show that the use of internal control systems at banks in Jordan can increase the effectiveness of accounting information systems. The results of other studies show that the company's weak internal control system over financial reports generally weakens the quality of financial reporting (Doyle et al, 2007).

Internal controls are designed to ensure the accuracy of data entry, processing techniques, storage methods, and accuracy of results (information). This illustrates that internal control is designed to monitor and maintain the quality of accounting information (O'Brien and Marakas, 2010:495). Appropriate internal control will output computer-based accounting information and result in management protecting company assets from loss and embezzlement of financial data (Jones and Rama, 2003:7).

Several studies prove that internal control has an important influence on the quality of accounting information systems. Guan (2006) describes an important concept regarding the application of internal control in an accounting information system to fully protect or minimize the possibility of errors or fraud originating from the accounting information system. Then the results of the study by Icerman and Hillison (1990) show evidence that on average accounting errors in a weak internal control system are reported to occur more frequently than the average accounting error in a strong internal control system.

Implementing the use of information systems must be supported by good and appropriate information system strategic planning. So that the goals and objectives expected by the company can achieve optimal results both for the short term and the long term. So based on theory and research, the internal control hypothesis influences the quality of accounting information.

Halim Alamsyah (2011) said there was a lack of commitment to the organization, as well as weaknesses in the implementation of system policies and procedures and human resources who did not adhere to the Know Your Employee principle. Also, there is no strong belief and support from management to carry out, carry out the policies that have been set to achieve goals. The same thing was stated by Schawable; without the active participation of management will not get the results of successful information system development (Schawalbe, 2006).

Research on HR professionalism on the quality of accounting information put forward by Xu & Nord (2009) in companies in Australia, related to key issues of management of the quality of accounting information concluded that issues related to accounting information systems are seen as the most critical issues for high information quality. So based on theory and research, the HR professionalism hypothesis influences the quality of accounting information.

Methodology

The research method is a method or technique used in the study. Research methods may be understood as all Reviews of those methods/techniques that are used for the conduction of research (Kothari, 2004: 8), or a scientific method used to obtain the data with the purpose and specific uses (Sugiyono, 2010: 2) The method used in this research is the method of survey research. Sekaran and Bougie (2013: 102) describe the survey methods may be collected

information from people who act as resources that can be described, compared, and explained the facts relating to people, events, or situations.

Moh. Nazir (2011: 56) states that with the survey method, researchers not only provide an overview of phenomena, but also explain relationships, test hypotheses, make predictions, and obtain the meaning and implications of a problem to be solved.

Furthermore, judging from the type of investigation, this type of research is verificative research and explanatory research or causality, because this research aims to find out what and how far the factors are estimated. influence a variable to test the hypothesis (Mudrajat Kuncoro 2007: 12). This study can explain how much influence business strategy, internal control, and HR professionalism has on the quality of accounting information. This study chose this method because researchers wanted to get answers fundamentally about causation and analyze the factors that cause phenomena to occur in the concepts contained in this study, namely phenomena related to problems and practices of accounting information systems at national commercial banks.

Population According to Sekaran and Bougie (2013: 262) the population Refers to the entire group of people, events, or things of interest that the researcher wishes to Investigate. While the sets or sets referred to in the study can be objects, people, symptoms, events, or other matters that have certain characteristics to clarify the research problem (Ghozali, 2015). The research population was conducted on 5 National Public Banks with 100 employees as respondents.

Test simple regression analysis. To test the hypothesis used Parameter Significance Test (Statistical Test t). The first step is to do a Data Quality Test consisting of a Validity and Reliability Test. Testing the validity using the Karl Pearson Product Moment Correlation method. With a degree of freedom(df) = (n-2) and a significance level of 95% (α = 0.05), the test criteria are if r-value > r-table, then the question is valid, or if r-value ≤ r-table, then the question is invalid.

Reliability Test using Alpha Cronbach method. With a degree of freedom(df) = (n-2) and α = 0.05 then if r-alpha is positive and r-alpha > r-table, the question is declared reliable, or if the ralpha is positive and the ralpha ≤ rtable, the question is declared unreliable. The analytical tool used in this study is simple linear regression.

Results and Discussion.

Indrianto and Bambang (2002), state that a measuring instrument is called reliable if it has a Cronbach Alpha equal to or greater than 0.6. The rules of thumb suggest that Cronbach's alpha value must be greater than or equal to 0.60 (Hair et. al 2008). If the value of the item to total correlation is less than 0.60, the item can be maintained if it is eliminated if it reduces Cronbach's alpha (Purwanto, 2010). So based on the Rules of thumb it can be seen that the internal consistency reliability test of Croncbach's Alpha coefficient for all variables is at an acceptable level.

Variabel	Koefisien Reliabilitas	r_{kritis}	Kesimpulan
Strategi Bisnis (X1)	0,870	0,7	Reliabel
Pengendalian internal (X2)	0,777	0,7	Reliabel
Profesionalisme SDM (X3)	0,923	0,7	Reliabel
informasi akuntansi (Y)	0,853	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil olah spss 21

Statistical descriptive test to see the choices of respondents' statement answers for each research variable and to show the similarity of respondents' answers to each statement for each variable.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Strategi_bisnis (X1)	100	3	4	3,5	1,921
Pengendalian internal (X2)	100	2	5	4,0	1,791
Profesionalisme SDM (X3)	100	2	5	3,5	0,196
Informasi_akuntansi (Y)	100	4	5	4,0	0,513
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Hasil olah spss 21

The normality test aims to test whether data is normally distributed or not. Determining whether or not the data distribution is normal can be tested using the Kolmogorov-Smirnov statistics. The test results show that the Asymp. Sig. 0.109. Because of the Asymp. Sig. greater than alpha 5 percent, it can be stated that the test model meets the data normality requirements.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0413
	Std. Deviation	1,9594
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,032
	Negative	,050
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,109[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Model		VIF
1	(Constant)	
	Strategi_bisnis (X1)	1,290
	Pengendalian_internal (X2)	1,330
	Profesionalisme_SDM (X3)	1,161

a. Dependent Variable: informasi_akuntansi (Y)

This multicollinearity test aims to test whether a regression model correlates with independent (independent) variables. Multicollinearity testing can be seen from the magnitude of VIF (Variance Inflation Factor) and Tolerance close to number 1, then the data has no multicollinearity which means that the data is good or good data has no multicollinearity (Ghozali, 2015: 75)

Coefficients[a]

Model		Sig.
1	(Constant)	,003
	Strategi_bisnis (X1)	,574
	Pengendalian_internal (X2)	,899
	Profesionalisme_SDM (X3)	,063

a. Dependent Variable: Informasi_akuntansi

The results of the R2 determination test can be seen in the table above showing that the R2 value shown in the table above is 0.639, meaning that the variables of business strategy, internal control, and HR professionalism can explain 63.9% of the variation in the variable Quality of accounting information (Y). the remaining 36.1% are other variables not examined.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error of the Estimate
1	,863[a]	,639	,594	,7712

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme _SDM (X3), Pengendalian_intern(x2) Strategi _bisnis(X1),
b. Dependent Variable: informasi_akuntansi (Y)

The t-test was carried out to show how far the influence of one independent variable individually explains the variation in the dependent variable (Ghozali, 2012: 85). The statistical hypothesis of this test is: If t count > t table or sig value <0.05 means Ho is rejected, Ha is accepted. The first hypothesis shows that the t-value is 2.508 > 1.86, meaning that there is an influence of business strategy on accounting information. The second hypothesis shows that the t-value is 3.090 > 1.86, meaning that there is an effect of internal control on accounting information. The third hypothesis shows that the t-value is 3.043 > 1.86, meaning that there is an influence of HR professionalism on accounting information.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,828	12,596		,304	,762
	Strategi_bisnis (X1)	1,378	0,370	,469	2,508	,076
	Pengendalian_internal (X2)	0,524	0,357	,253	3,090	,003
	Profesionalisme_SDM (X3)	0,763	0,951	,233	3,043	,003

a. Dependent Variable: informasi_akuntansi (Y)

The F test is used to test the relationship of the independent variables to the dependent variable together. The results of the F test show that the F count is 8.016 or > from the F table is 2.054 which means that simultaneously the variables of business strategy, internal control, and HR professionalism together have a significant effect on the quality of accounting information.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13120,472	3	15043,491	8,016	,000[b]
	Residual	97557,650	96	518,537		
	Total	102688,122	99			

a. Dependent Variable: Informasi_akuntansi (Y)
b. Predictors: (Constant), Profitabilitas (X3), Pengendalian_internal (X2), Profesionalisme _SDM (X3)

The company's business strategy is carried out to plan a business activity for a long time involving every unit in business operations where accurate and detailed information is needed. The business strategy is formulated in each jointly planned budget item and is a reference for each of the company's resource activities. Management uses to information systems make supported by a good and appropriate information system in the proses of strategic planning. So that the goals and objectives expected by the company can achieve optimal results both for the short term and the long term.

HR professionalism influences the quality of information systems. The results of this study are in line with Whitten & Bentley (2007:122) saying that the factors that influence the failure

and success of quality accounting information are the processing of human resource management, Bagranoff et al. (2010: 419) that HR management is very important for business success and has an impact on credible accounting information and from a new or revised accounting information system. They also stated Stair & Reynolds (2010: 487) that the success factors of system project management consist of good leadership from executives and project managers, a high level of trust in the project and potential benefits, and commitment to the organization.

In addition to several existing theories, this research is also supported by several similar studies, such as those conducted by JN. Jayasinghe (2008) shows that internal control is a factor that influences the success of information systems. The results of a similar study conducted by Englund & Bucero (2006) said that can contribute to the implementation of accounting information systems. Also supported by Olszak & Ziemba (2012: 146) who found that commitment from managers has a major role in the selection process and implementation of the required system. Ladewi. Y & Mulyani. S (2015) conducted a study similar to the results of the study showing that management commitment influences the success of the system.

Conclusion

A good business strategy can create a quality accounting information system where there is a variety of accounting information that is accurate and on target. The implementation of continuous internal control and supervision by the company can make management work professionally and become an improvement in financial performance which produces quality accounting information. The professionalism of human resources that is maintained continuously at every level of the managerial organization produces quality accounting information where transparency, accuracy, and organizational performance are a measure of the value of each part or division in the company.

References

Afiah, Nunuy Nur. (2009). Pengaruh Kompetensi Anggota DPRD dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah terhadap Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi. *October 2009 Research Days*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran.

Arens, Alvin A and Loebbecke, (2008), Auditing An Integrated Approach, Eight Edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall International Inc

Azhar Susanto. (2007). *Sistem informasi Manajemen: Konsep dan Pengembangannya*. Edisi 3. Bandung: Lingga Jaya.

Azhar Susanto. (2008). *Sistem informasi Akuntansi: Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*. Edisi Perdana. Bandung: Lingga Jaya.

Belkaoui, Ahmed Riahi.(2004).*Accounting Theory* (5 Edition). London: Thomson 2nd Learning

Best, Ferdy Van, (2009), Quality of Financial Reporting Measuring Qualitative Characteristics, Nice Working paper, 09-108 April 2009.

Botler, Nick, Murray, (1999), People and competency, The Route to Competitive Advantage, Cresh Publishing House, New Delhi.

Boynton, William C., and Raymond N. Johnson. (2006). *Modern Auditing: Assurance Services and the Integrity of Financial Reporting*. Eighth Edition. United Stated of America: John Wiley & Sons, Inc, hlm. 386.

Chenhall, R.H. (2003). Management control systems design within its organizational context: findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, Organizations and Society*, *28*(2-3), 127-168.

Committee of Sponsoring Organizations (COSO) of Treadway Commission. (2004). *Internal Control-Integrated Framework*. Jersey City.

Don. R Hansen, Maryanne M. Mowen. (2005). Edisi 8. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta:Salemba Empat

Gamawan Fauzi, (2011). Mendagri kritik buruknya pelaporan keuangan daerah. Melalui <http;// news.okezone.com. 2011/11/09.

George, H. Bodnar., William S. Hopwood. (2006). Edisi 8. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta:Salemba Empat

Hongren, C. T et al. (2000). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis.* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Jonas, Gregory J dan Jeannot Blanchet, (2000), Assessing Quality of Financial Reporting, Accounting Horizons, September 14, 3 pg. 353.

Jensen, M, and Meckling W. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics.* Vol. 3. hlm. 305-360.

Kinney, William R. (2003). *"Auditing Risk Assessment and Risk Management Processes"*. In Research Opportunities in Internal Auditing, The Institute of Internal Auditors Research Foundation. Florida.

Leung, P., Cooper, B.J. and Robertson P. (2003), The Role of Internal Audit in Corporate Governance, *The Institute of Internal Auditors Research Foundation,* RMIT University Australia.

Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

O'Brien, James A. & Marakas, George M. 2010, Introduction to Information systems. 15th Edition. McGrew-Hill Irwin.

O`Brien, J. & Kok J.A. (2006); Business Intelligence and the telecommunications industry: can business intelligence lead to higher profits? *South African Journal of Information Management*, 8:3.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008. *Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah*. Jakarta.

Romney, Marshall B., Steinbart, P. J., & Cushing, E. B. (1997). *Accounting Information System.* Seventh Edition, Addison-Wesley.

Robbins, Stephen.P. (2006). Perilaku Organisasi. Ed 10. Jakarta: PT Indeks Gramedia

Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Bussiness.* Jakarta: Salemba Empat

Supranto, Johanes. (1998). Teknik Pengambilan Keputusan. Jakarta: PT Rineka Cipta

Weygandt, J. J. et al. (2002). *Management Accounting.* New York, NY: John Wiley. 140–143.

Wilkinson, J. W. (1993). *Accounting Information Systems.* New York, NY: John Wiley

Zarkasy, Moh. Wahyudin. (2008). *Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan Lainnya*. Bandung: ALFABETA

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:420-429. E-ISSN: 2747-0938

Strategi Pengentasan Kemiskinan Dan Pemberdayaan Ekonomi Dengan Filantropi Islam Menjadi Variabel Moderator TerhadapKesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Yayasan BSM Ummat)

Mahathir Muhammad Dewantoro[1], Fahruddin Salim[2], Agustinus Miranda[3]
[123]Universitas Pancasila Jakarta
Email: muhammadmahathir545@gmail.com

Citation: Dewantoro, M.M., Salim, F., & Miranda, A. (2023). Strategi Pengentasan Kemiskinan Dan Pemberdayaan Ekonomi Dengan Filantropi Islam Menjadi Variabel Moderator Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Yayasan BSM Ummat). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 420–429.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/249

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.249

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
This 2023 research is entitled Strategy for Poverty Alleviation and Economic Empowerment Using Islamic Philanthropy to Become a Moderating Variable on Community Welfare (Case Study of the BSM UMMAT Foundation). The purpose of this study is to analyze whether there is a significant influence between poverty alleviation and economic empowerment on people's welfare in increasing Muzaki in the future, with Islamic philanthropy as a moderator variable. The success of the Poverty Alleviation and Economic Empowerment Strategy is largely determined by several aspects, namely Capital Assistance, Facilities Development Assistance, Counseling Assistance, Institutional Strengthening, and Strengthening Business Partnerships. The research method used is the correlation and regression method, which is an attempt to measure and test the relationship and forecast of the variables studied, where to test the relationship and predict the variables, namely by using computerized media SPSS, SEM, and Microsoft Excel programs. While the sampling technique used is Non-Probability Sampling/Purposive Sampling which uses a total sample of 50 people. In this entire study, the biggest influence on the t-test is the effect of Economic Empowerment on Islamic Philanthropy (t count of 4.427 is greater than the t-table of 1.96). Economic Empowerment has a positive and significant effect on Islamic Philanthropy. Then, Poverty Alleviation has a positive and significant effect on Islamic Philanthropy, because based on statistical parameters it shows that the t count is 2.045 greater than the t table is 1.96. Economic Empowerment has a positive and significant effect on Community Welfare because based on statistical parameters it shows that t count is 2.698 greater than the t-table of 1.96 and Islamic Philanthropy has a positive and significant effect on Community Welfare because based on statistical parameters it shows that t count is 2.085 greater than t table of 1.96.

Keywords: Poverty Alleviation, Economic Empowerment, Islamic Philanthropy, Community Welfare

Abstrak.

Penelitian tahun 2023 ini berjudul Strategi Pengentasan Kemiskinan dan Pemberdayaan Ekonomi Dengan Filantropi Islam Menjadi Variabel Moderator Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Yayasan BSM UMMAT). Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara Pengentasan Kemiskinan dan Pemberdayaan ekonomi terhadap Kesejahteraan Masyarakat pada peningkatan muzaki kedepannya, dengan Filantropi Islam sebagai Variabel Moderator. Keberhasilan Strategi Pengentasan Kemiskinan dan Pemberdayaan Ekonomi sangat ditentukan oleh beberapa aspek yaitu Bantuan Modal, Bantuan Pembangunan Sarana, Batuan Pendampingan, Penguatan Kelembagaan dan Penguatan Kemitraan Usaha. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode korelasi dan regresi, yang merupakan upaya pengukuran dan pengujian hubungan dan peramalan dari variabel yang di teliti, dimana untuk melakukan pengujian hubungan dan peramalan variabel tersebut, yaitu dengan menggunakan media komputerisasi program SPSS, SEM dan Microsoft Excel. Sedangkan sampel teknik yang digunakan adalah Non-Probability Sampel/Purposive Sampling yang menggunakan total sampel sebesar 50 orang. Pada keseluruhan Penelitian ini, pengaruh yang terbesar pada uji t adalah pada pengaruh Pemberdayaan Ekonomi terhadap Filantropi Islam (t hitung sebesar 4,427 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1.96), Pemberdayaan Ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Filantrpi Islam. Kemudian, Pengentasan Kemiskinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Filantropi Islam, karena berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,045 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.96. Pemberdayaan Ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat, karena berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,698 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.96 dan Filantropi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat, karena berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,085 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.96.

Kata Kunci: *Pengentasan Kemiskinan, Pemberdayaan Ekonomi, Filantropi Islam, Kesejahteraan Masyarakat*

PENDAHULUAN

Kemiskinan merupakan tema yang menarik diperbincangkan terutama bagi kalangan ilmuwan sosial. Banyak kajian menawarkan solusi guna menanggulangi kemiskinan, akan tetapi wajah kemiskinan tetap eksis di tengah dinamika perubahan zaman. Upaya untuk menanggulangi masalah kemiskinan dilakukan terus menerus oleh para pakar di sepanjang zaman dalam upaya menemukan bentukyang ideal pengentasan kemiskinan. Tema kemiskinan dikaji tidak hanya oleh negara-negara berkembang tetapi juga negara-negara maju. Sebelum mengenal kajian-kajian ilmiah mengenai masalah kemiskinan, masyarakat sudah menjalankan tradisi yang merespon terhadap permasalahan kemiskinan dalam bentuk pemberian. Kegiatan "memberi" dalam berbagai bentuknya tidak terbatas dalam bentuk uang atau barang melainkan juga pekerjaan atau berbagai upaya untuk meringankan beban orang miskin serta meningkatkan kesejahteraannya.

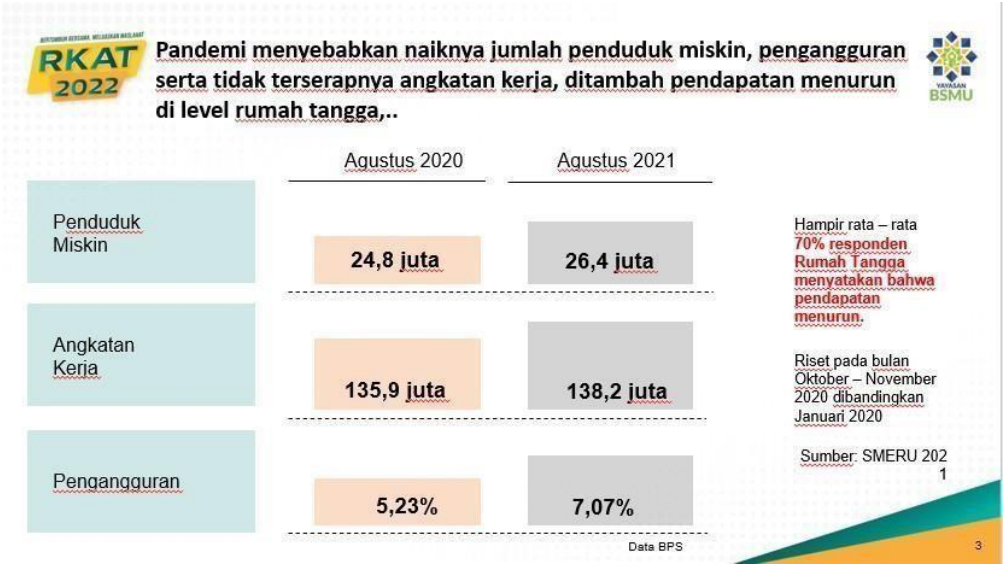
Ketimpangan ekonomi, penguasaan alat-alat produksi di kalangan kaum the have, menjadikan jurang ekonomi yang dalam antara si kaya dan si miskin, ketimpangan distibusi kekayaan diakibatkan kerakusan sistem ekonomi yang berpihak pada pemilik modal dan menyengsarakan masyarakat. Akibatnya kezaliman ekonomi semakin meluas, akhirnya kekuatan segelintir konglomerat mampu menguasai ekonomi mayoritas masyarakat Indonesia.

Kesadaran akan kondisi ekonomi dan politik Indonesia memunculkan gagasan untuk membangun Indonesia dengan filantropi berbasis dana zakat, infaq, sedekah. Hal ini diyakini bahwa dana filantropi dapat berkontribusi secara positif bagi pembangunan ekonomi Indonesia. Meskipun hadirnya lembaga filantropi belum secara signifikan memberikan andil dalam pengentasan kemiskinan, namun setidaknya program-program berbasis dana filantropi ini secara nyata sudah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat miskin dan rentan. Oleh karena itu Allah selalu menganjurkan khususnya kepada seluruh umat Islam yang memiliki kelebihan harta untuk menunaikan zakat, infak dan sedekah.

Kemiskinan merupakan sebuah kesenjangan sosial yang membutuhkan sebuah pemecahan, karena kemiskinan dapat memberikan dampak yang tidak baik bagi masyarakat. Kemiskinan dapat membuat harkat dan martabat orang miskin sebagai manusia terabaikan. Mereka seringkali mendapat perlakuan yang tidak adil dari pihak lain, termasuk pemerintah. Kemiskinan menurut persepsi Islam diakibatkan karena kegagalan kaum Muslim itu sendiri dalam menerapkan ekonomi syariah, karena menggunakan keuntungan ekstra yang berkaitan dengan pembagian sumber penghasilan. Kemiskinan akibat utama dari rendahnya indekspembangunan manusia di Indonesia, karena secara kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih sangat rendah menyeluruh, secara singkat kemiskinan memiliki sifat yang kompleks dan kronis, oleh karena itu diperlukan penanganan yang tepat dan berkelanjutan. Kebanyakan akibat yang ditimbulkan dari kemiskinan adalah sifat lemah manusia dari ketamakan, eksploitasi tanpa penyelamatan, kurangnya pengetahuan, ketidakadilan, kesenjangan sosial, korupsi, penyalahgunaan distribusi yang dilatarbelakangi oleh masalah politik, ekonomi dan sosial.

Kemiskinan yang banyak terjadi sekarang ini mempunyai penyebaran yang tidak seimbang baik antar wilayah yang ada di dunia ketiga maupun antara negara yang ada di wilayah-wilayah tersebut. Hampir setengah dari seluruh masyarakat hidup miskin. Beban kemiskinan paling besar terletak pada kelompok-kelompok tertentu. Kaum wanita pada umumnya merupakan pihak yang dirugikan, dalam rumah tangga miskin, mereka sering merupakan pihak yang menanggung beban kerja yang lebih berat dari pada kaum pria. Demikian pula dengan anak-anak, mereka juga menderita akibat adanya ketidakmerataan tersebut dan kualitas hidup masa depan mereka terancam oleh ketidak tercukupinya gizi, pemerataan kesehatan dan pendidikan selain timbul kemiskinan sangat sering terjadi pada kelompok minoritas tertentu.

Data penduduk miskin pada periode 2020 - 2021



Gambar 1. Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT) Laz BSMU tahun2022

Jika zakat, infak, sedekah menjadi high strategi bagi penguatan pemberdayaan umat, niscaya keadaan ekonomi kaum Muslim Indonesia akan menjadi lebih baik dan akan mengurangi kemiskinan secara permanen. Dengan begitu lembaga Filantropi Islam bisa membantu mensukseskan agenda untuk kemaslahatan manusia dan bumi dalam memberantas kemiskinan.

Potensi dana yang sangat menjanjikan dalam penghimpunan dana zakat, infak dan shodakoh yang dihimpun dari masyarakat dan corporate, akan sangat bermanfaat bagi masyarakat yang kurang mampu atau yang termasuk kedalam golongan asnaf penerima zakat. Laznas BSM Umat adalah salah satu Lembaga Amal Zakat yang bearda di Indonesia. Kegiatan Laz BSM Umat adalah melakukan penghimpunan dana zakat, infak dan shodakoh dari masyarakat dan corporate dan melakukan penyaluran kepada para asnaf yang berhak untuk menerima bantuan. Program penyaluran dan pendayagunaan Laznas BSM umat tersebar diberbagai bidang seperti pendidikan, sosial, dakwah, kesehatan, ekonomi, dan sosial kemanusiaan. Dengan sebaran penerima manfaat di seluruh Indonesia.

Menurut para ahli, kemiskinan itu bersifat multidimensional. Artinya, karena kebutuhan manusia itu bermacam-macam, maka kemiskinan memiliki banyak aspek. Dilihat dari kebijakan umum, maka kemiskinan meliputi aspek primer yang berupa miskin aset, organisasi sosial politik dan pengetahuan serta keterampilan; dan aspek sekunder yang berupa miskin akan jaringan sosial, sumber- sumber keuangan dan informasi. Dimensi-dimensi kemiskinan tersebut termanifestasikan dalam bentuk kekurangan gizi, air, perumahan yang sehat, perawatan kesehatan yang kurang baik, dan tingkat pendidikan yang rendah.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui sejauh mana peranan lembaga filantropi islam yaitu Laz BSMU dalam kegiatan nya membantu pemerintah dalam rangka pengentasan kemiskinan yang ada di Jakarta melalui program-pragram dari Laz BSMU. Peneliti juga ingin melihat strategi yang di gunakan oleh Laz BSMU dalam penghimpunan dan penyaluran dana zakat yang ada apakah sudah maksimal dalam penghimpunan dana nya dan apakah penyaluranyangdilakukan Laz BSMU sudah tepat sasaran terhadap masyarakat miskin dengan berpatokan 8 asnaf penyaluran zakat menurut ajaran agama Islam.

Data masyarakat miskin pedesaan dan perkotaan

Gambar 2 *Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT) Laz BSMU tahun2022*

Melihat Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk Muslim terbesar di dunia memiliki potensi zakat, infak dan sedekah yang amat besar untuk mengentaskan masalah kemiskinan. Hanya saja, persentase masyarakat yang memiliki kesadaran menunaikan kewajiban tersebut sesuai dengan ketentuan masihrelatif kecil. Hal lain yang juga menjadi perhatian adalah belum optimalnya penggunaan dana zakat, infak dan sedekah ini. Kadang, penyaluran dana zakat, infak dan sedekah hanya sebatas pada pemberian bantuan saja tanpa memikirkan kelanjutan dari kehidupan si penerima dana. Lahirnya sebuah lembaga sosial Laz BSMU berusaha untuk mengatasi hal-hal tersebut melalui sebuah organisasi. Selain berusaha membangkitkan kesadaran masyarakat terhadap zakat, infak dan sedekahjuga berusaha untuk menyalurkan dana yang telah diterima untuk mereka yang benar benar berhak menerimanya, dan berusaha untuk mengubah nasib kaum mustahik menjadi muzaki atau mereka yang sebelumnya menerima zakat menjadi pemberi zakat. Semua itu dilakukan melalui sebuah wadah dalam sistem organisasiyang juga menerapkan sistem manajemen agar setiap kegiatannya dapat terkendali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif Kasualitas. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.

Tempat penelitian dilakukan di tempat penulis bekerja yaitu yayasan Laz BSM Umat yang mana kegiatan nya adalah melakukan penghimpunan dana zakat, infak dan shodaqoh dari bank BSI dan masyarakat luas. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa penulis bekerja pada yayasan Laz BSM Umat.

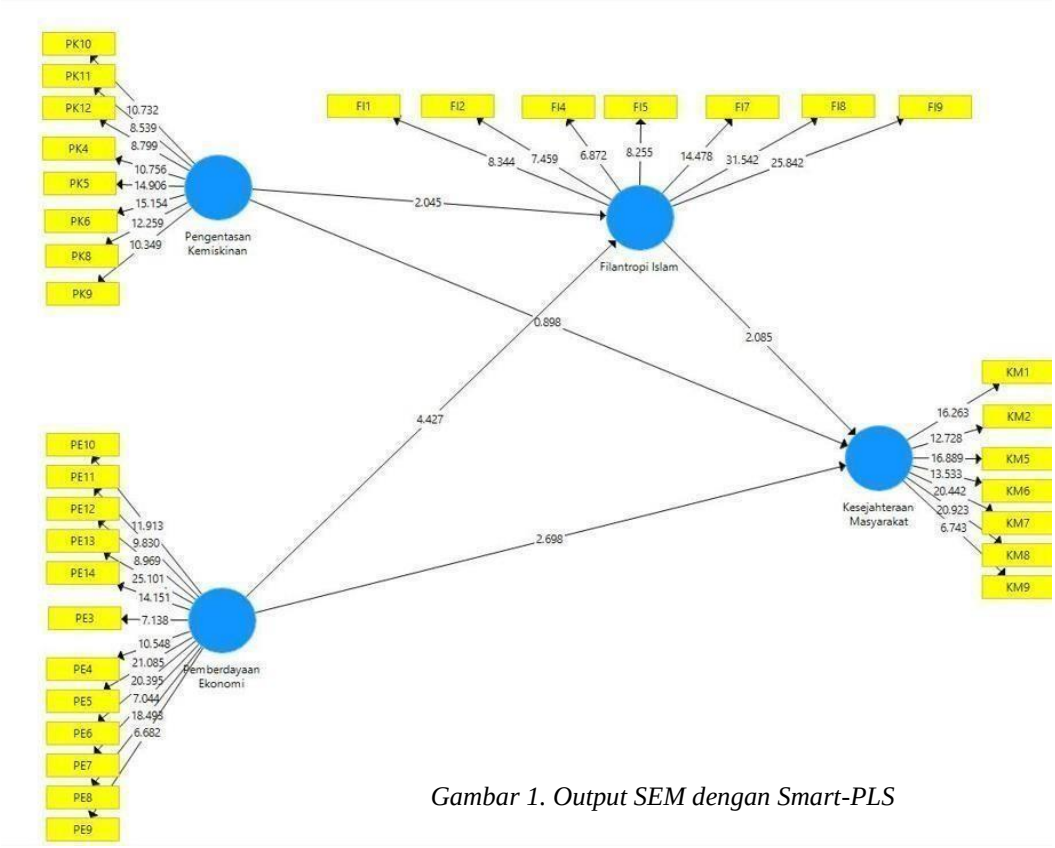
Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Rujukan Jurnal
1	Pengentasan Kemiskinan	Kemiskinan Absolut	Sandang Pangan Papan	(Herry Maridjo 2013, Y.M.V.Mudayen dan Alex Kahu Lantum), (Wa Ode Ela

		Kemiskinan Struktural	Sumber daya manusia	Olanda, Bahtiar, dan Ambo Upe, 2019), (Tri Wahyu R. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2009)
			Kebijakan pemerintah	
		Kemiskinan Kultural	Budaya	
			Sosial Masyarakat	
			Pembangunan	
		Kemiskinan Relatif	Fakir	
			Miskin	
			Dhuafa	
2	Pemberdayaan Ekonomi	Bantuan Modal	Bantuan Moril	(Emaridial Ulza, Ferdiansyah dan Dirga Masri Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2018), (Marthalina Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2018), (Soeharjoto Soeharjoto, Nirdukita Ratnawati, Tatik Mariyanti, Syofriza Syofyan, Debbie Aryani Tribudhi, 2020)
			Batuan Materiil	
		Bantuan Pembangunan Sarana	Pembangunan UKM	
			Pembangunan tempat pelatihan	
			Pembangunan Tempat Usaha	
		Bantuan Pendampingan	Perencanaan program	
			Pelaksana	
			Monitoring	
			Evaluasi	
		Penguatan Kelembagaan	Pelatihan	
			Seminar	
			Workshop	
			Mitra Usaha	
		Penguatan Kemitraan Usaha	Relasi.	
			Pemberdayaan masyarakat	
			Kerjasama dengan pihak lain	
3	Filantropi Islam	Zakat	Zakat Harta	(Udin Saripudin Ekonomi Syari"ah STAI Bhakti Persada Bandung, 2016), (Junia Farma, dan Khairil Umuri, 2021), (Nur Kholis Soya Sobaya, Yuli Nur Kholis, Soya Sobaya, Yuli Andriansyah, dan Muh Andriansyah, dan Muhammad Iqbal, ammad Iqbal, 2010)
			Zakat Pengahasilan	
			Zakat Perusahaan	
		Infaq	Wajib	
			Sunah	
		Shodaqoh	Materil	
			Non-materil	
4	Kesejahteraan Masyarakat	Pendapatan	Barang	(Pasca Dwi Putra, Muhammad Nasir, Noni Rozaini, 2018), (Ahmad Majdi Tsabit, S.EI., MM. Dosen Institut Ilmu Keislaman Annuqayah, 2016), (Abdul Rahman Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2018),
			Jasa	
		Pendidikan	Formal	
			Non-formal	
		Kesehatan	Secara Fisik	
			Secara Mental	
			Secara Spiritual	
			Secara Sosial	

Sedangkan sampel teknik yang digunakan adalah Non-Probability Sampel/Purposive Sampling yang menggunakan total sampel sebesar 50 orang. Pada keseluruhan Penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Output SEM dengan Smart-PLS

Pengaruh Pengentasan Kemiskinan terhadap Filantropi Islam

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 2.045 lebih besar daripada ttabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa pengentasan kemiskinan berpengaruh signifikan terhadap filantropi islam. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Pengaruh pengentasan kemiskinan terhadap filantropi islam adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif pengentasan kemiskinan maka semakin tinggi/positif filantropi islam artinya semakin banyak lembaga filantropi islam yang ada, semakin baik dalam pengentasan kemiskinan dan dapat membantu masyarakat kurang mampu dalam perubahan kehidupan dan pemenuhan kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi oleh masyarakat miskin atau kurang mampu.

Pengaruh Pengentasan Pemberdayaan Ekonomi terhadap Filantropi Islam

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 4.427 lebih besar daripada ttabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa pemberdayaan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap filantropi islam. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak. Pengaruh pemberdayaan ekonomi terhadap filantropi islam adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif pemberdayaan ekonomi maka semakin tinggi/positif filantropi islam artinya semakin banyak lembaga filantropi islam yang ada, maka semakin baik dalam pengembangan pemberdayaan ekonomi melalui program-program yang ada dalam lembaga filantropi islam melalui pemberdayaan ekonomi masyarakat yang berpotensi yang ada di daerah di kembangkan, dibina dan di damping dalam pemberdayaan ekonomi yang nanti nya hasil dari pemberdayaan tersebut diberikan kemasyarakat desa tersebut dan masyarakat tersebut yang awalnya mustahik bisa menjadi muzaki dari hasil pemberdayaan ekonomi.

Pengaruh Pengentasan Kemiskinan terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 0.898 lebih kecil daripada ttabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa pengentasan kemiskinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian H3 ditolak dan H0 diterima. Pengaruh pengentasan kemiskinan terhadap kesejahteraan masyarakat adalah tidak positif dan tidak signifikan. Berarti semakin tinggi/positif pengentasan kemiskinan maka tidak begitu berpengaruh atau rendah/negative terhadap kesejahteraan masyarakat artinya semakin banyak program dan kegiatan yang berkaitan pengentasan kemiskinan yang ada, maka belum tentu semakin baik dalam peningkatan dalam kesejahteraan masyarakat. Karena kesejahteraan masyarakat tergantung dari masyarakat nya dalam berusaha meningkatkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan bukan tergantung dari bantuan yang diberikan saja.

Pengaruh Pemberdayaan Ekonomi terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 2.698 lebih besar daripada ttabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa pemberdayaan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian H4 diterima dan H0 ditolak. Pengaruh pemberdayaan ekonomi terhadap kesejahteraan masyarakat adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif pemberdayaan ekonomi maka semakin tinggi/positif kesejahteraan masyarakat artinya semakin banyak pemberdayaan ekonomi yang dilakukan, maka semakin baik dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat yang mana tadi nya seorang mustahik bisa menjadi muzaki.

Pengaruh Filantropi Islam terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 2.085 lebih besar daripada ttabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa filantropi islam berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian H5 diterima dan H0 ditolak. Pengaruh filantropi islam terhadap kesejahteraan masyarakat adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif filantropi islam maka semakin tinggi/positif kesejahteraan masyarakat artinya semakin banyak lembaga filantropi islam yang memberikan bantuan kemasyarakat melalui program-programnya, maka semakin baik dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup yang mana tadi nya seorang mustahik bisa menjadi muzaki.

SIMPULAN DAN SARAN

Ada pengaruh pengentasan kemiskinan terhadap lembaga filantropi islam pada yayasan Laz BSM Umat. Artinya semakin banyak nya penyaluran dana Ziswaf dan dana bansos yang dilakukan oleh Yayasan Laz BSM Umat, semakin baik dalam pengentasan kemiskinan yang ada di masyarakat maka akan semakin besar masyarakat yang tadi nya miskin menjadi tidak miskin atau sebelum nya masyarakat sebagai mustahik bisa menjadi muzaki.

Ada pengaruh pemberdayaan ekonomi pada lembaga filantropi islam pada yayasan Laz BSM Umat. Artinya masyarakat yang memperoleh bantuan dana dalam program pemberdayaan ekonomi, dengan sungguh-sungguh menjalankan program pemberdayaan tersebut sesuai dengan arahan dari pendamping pemberdayaan yang di tunjuk oleh Laz BSM Umat yang profisional dalam mencapai target pemberdayaan yaitu meningkatkan pendapatan para anggota yang ada didalam anggota pemeberdayaan ekonomi. Diharapkan anggota pemberdayaan ekonomi yang ada pendapatan serta tarap hidup nya bisa berubah kearah yang lebih baik, sehingga nanti nya mereka yang tadi nya mustahik bisa menjadi muzaki.

Kurang berpengaruhnya pengentasan kemiskinan terhadap kesejahteraan masyarakat pada kegiatan pemberian bantuan secara langsung (charity) oleh Yayasan Laz BSM Umat. Artinya kemiskinan yang ada di masyarakat melalaui program bantuan yang di berikan secara langsung oleh Laz BSM Umat kurang bisa meningkatkan kesejahteraan masyarakat karena pemberian bantuan nya bersifat Charity dan tidak berkelanjutan, untuk kegiatan yang berkelanjutan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan bisa membantu dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat karena program nya berkelanjutan.

Ada pengaruh pemberdayaan terhadap kesejahteraan masyarakat pada program-program yang ada di dalam yayasan Laz BSM Umat. Artinya masyarakat yang menjadi anggota pemberdayaan yang dilakukan oleh Laz BSM Umat kesejahteraan nya meningkat karena memiliki penghasilan yang tetap dari program-program yang ada di Laz BSM Umat.

Ada Pengaruh filantropi islam terhadap kesejahteraan masyarakat pada program dan kegiatan yang dilakukan yayasan Laz BSM Umat. Artinya lembaga filantropi islam Laz BSM Umat melalui program dan kegiatan yang dilakukan dapat membantu peningkatan kesejahteraan bagi masyarakat dan anggota dari pemberdayaan serta bantuan yang diberikan oleh Laz BSM Umat.

Adanya pengaruh yang baik dari Yayasan Laz BSM Umat dalam penyaluran dana yang dilakukan secara langsung. Artinya lembaga filantropi islam Laz BSM Umat melalui kegiatan memberikan bantuan langsung ke para mustahik sangat membantu mempererat hubungan dan rasa kekeluargaan antara mustahiik dan pihak lembaga filantropi. Dengan interaksi secara langsung dengan mustahik, maka mustahik yang merupakan calon penerima bantuan akan dengan sangat terbuka mengutarakan keluhan dan kebutuhannya sehingga bantuan yang diberikan bisa tepat sasaran dan kebutuhan yang diperlukan oleh mustahik.

Lembaga filantropi islam seperti Yayasan Laz BSM umat sebagai lembaga yang bergerak di bidang kemaslahatan umat yang sudah banyak membantu masyarakat yang kurang mampu khusus nya 8 asnaf apabila menggunakan uang zakat di harapkan kedepan nya harus lebih teliti dan selektif dalam memilih calon penerima bantuan atau manfaat dengan berpegangan terhadap aturan yang ada dan benar-benar tepat sasaran ke penerima bantuan juga benar-benar orang yang layak untuk dibantu. Karena masih ada beberapa masyarakat yang merasa belum mendapat bantuan tetapi mereka layak dan masuk kedalam kategori untuk di bantu.

Lembaga filantropi islam Yayasan Laz BSM Umat harus bisa lebih meningkatkan sosialisasi baik secara online maupun offline mengenai program-program yang ada baik mulai dari penghimpuna dana dan penyaluran bantuan yang diberikan kepada yang berhak menerima, agar dapat lebih dikenal oleh masyarakat luas.

Lembaga filantropi islam Yayasan Laz BSM Umat untuk kedepannya diharapkan untuk dapat merekrut SDM yang ahli dalam bidang ziswaf dan manajemennya ziswaf, tujuan nya untuk pengelolaan lembaga agar lebih optimal dan lebih profisional.

Lembaga filantropi islam Yayasan Laz BSM Umat untuk kedepannya diharapkan dapat membuat program-program pemberdayaan yang baik untuk daerah yang ada di plosok-plosok Indonesia agar masyarakat yang tergolong mustahik bisa dibantu walaupun ada di daerah plosok di Indonesia.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih menambah indikator untuk mengukur variabel kesejahteraan masyrakat dan filantropi islam pada Yayasan Laz BSM Umat agar benar-benar dapat melakukan penghimpunan dan penyaluran dengan lebih baik dan tepat sasaran kepada yang berhak menerima nya dengan harapan penerima bantuan bisa menjadi muzaki tidak hanya menjadi mustahik. Diharapkan lebih mengoptimalkan untuk mencari variabel yang dapat

mengembangkan dan memajukan Yayasan LazBSM Umat, agar dapat bekerja lebih baik dan bermanfaat untuk umat sesuai dengan visi dan misi nya.

DAFTAR PUSTAKA

Al Faqih, Nur Iman Hakim. (2020). Peranan Lembaga Filantropi Islam Dalam Menanggulang Turbulensi Ekonomi Masyarakat Dalam Situasi Pandemi Covid 19, Volume 04, Nomor 02.

Gobel, Yulia Puspitasari (2020). Pemulihan Ekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid – 19 Dengan Mengkombinasikan Model Filantropi Islam Dan NDEAS Model. Volume 3 Nomor 2, hal : 209 – 223.

Haidir, M. Samsul. (2019). Revitalisasi Pendistribusian Zakat Produktif Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan di Era Modern, 58-67. Fakultas Ekonomidan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia.

Hendar dkk. (2020). Filantropi Islam Sebagai Islamic Corporate Social Responsibility (ICRS), Volume 19 Issue 2, Page 7 – 11.

Junidar, Ulfa. (2020). Strategi Pemasaran Digital Lembaga Filantropi Islam. Vol. 2, No. 2, 190-218.

Kasdi, Abdurrohman. (2016). Filantropi Islam Untuk Pemberdayaan Ekonomi Umat (Model Pemberdayaan ZISWAF di BMT Se-Kabupaten Demak), IQTISHADIA Vol. 9, No. 2, 2016, 227-245

Malini dkk. (2020). Pengaruh Investasi, Pengangguran, Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kemiskinan Serta Hubungannya dengan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Barat. UNIVERSITAS TANJUNGPURA.

Mu'alim, M. . (2022). Innovation of Islamic Religious Education In Forming The Character of State Defense in The Junior High School of Jakarta. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, *2*(3), 547–553. https://doi.org/10.59889/ijembis.v2i3.96

Muhajir, A., & Kurnia, R. (2022). Actualization of Meaning from Bale to the Field in the Development of Youth Mushallah Nurul Ikhwan Ulujami's Morals. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, *2*(2), 357–364. https://doi.org/10.59889/ijembis.v2i2.92

Rahmat dkk. (2020). Pemberdayaan Masyarakat Oleh Bintara Desa (BABINSA) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat, Vol 7 No 1 Hal. : 91-107.

Wahyuni, Intan. (2022). Efektivitas Program Penanggulangan KemiskinanTerhadap Penurunan Kemiskinan Di Kota Palembang Tahun 2020. Jurnal Sosio Dialektika 7 (1), hal : 13 – 36.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:430-439. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Likuiditas Dan *Capital Intensity* Terhadap Agresivitas Pajak Dengan Kualitas Audit Sebagai Pemoderasi (Studi pada Sektor Energi Perusahaan Terbuka tahun 2017-2021)

Ivahtun Nurhayati[1], Syahril Djaddang[2], Sailendra[3]
[123]Universitas Pancasila Jakarta
Email: ivahtun.nurhayati@gmail.com

Citation: Nurhayati, I., Djaddang, S., & Sailendra (2023). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Likuiditas Dan Capital Intensity Terhadap Agresivitas Pajak Dengan Kualitas Audit Sebagai Pemoderasi (Studi pada Sektor Energi Perusahaan Terbuka tahun 2017-2021). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 430–439. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/250

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.250

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
This study aims to examine the effect of firm size, profitability, liquidity, and capital intensity on tax aggressiveness with audit quality as a moderator. Tax aggressiveness was measured using the long-run cash effective tax rate (LR CETR). The research was conducted in the public company energy sector for the period 2017-2021 using a quantitative approach with a purposive sampling method. The data analysis method in this study uses a structural equation model (SEM) approach based on partial least squares (PLS). The results of the study show that firm size, profitability, and liquidity have an effect on tax aggressiveness, and capital intensity has no effect on tax aggressiveness. Audit quality is proven to moderate the effect of company size and profitability on tax aggressiveness. The results of this study are expected to be of use to the Government through the DGT in formulating a tax strategy in order to mitigate tax aggressiveness by companies as a mandatory tax and to improve the gaps in the current tax regulations and can be used as a reference for further research.
Keywords: *Tax Aggressiveness, Company Size, Profitability, liquidity, Capital Intensity, Audit Quality*.

Abstrak.
Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh variabel ukuran perusahaan, profitabilitas, likuiditas dan *capital intensity* terhadap agresivitas pajak dengan kualitas audit sebagai pemoderasi. Agresivitas pajak dalam penelitian ini diukur menggunakan analisa *Long Run Cash Effective Tax Rate* (LR CETR). Penelitian dilakukan pada Sektor Energi Perusahaan Terbuka periode 2017–2021 menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknis pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling.* Metode analisis data dalam penelitian menggunakan pendekatan structural equation model (SEM) berbasis *partial least square (PLS)*. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa ukuran perusahaan, profitabilitas dan likuiditas berpengaruh terhadap agresivitas pajak, *capital intensity* tidak berpengaruh terhadap agresivitas pajak. Kualitas audit terbukti dapat memoderasi

pengaruh ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap agresivitas pajak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Pemerintah melalui DJP dalam merumuskan strategi perpajakan agar dapat memitigasi tindakan agresivitas pajak yang dilakukan perusahaan sebagai wajib pajak dan memperbaiki celah-celah peraturan perpajakan yang berlaku saat ini dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci : Agresivitas Pajak, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, likuiditas, Capital Intensity dan Kualitas Audit

PENDAHULUAN

Pajak merupakan sumber pendapatan negara terbesar yang digunakan untuk membiayai pengeluaran negara baik pengeluaran rutin maupun pengeluaran pembangunan. Berdasarkan UU No 28 Tahun 2007 pajak adalah kontribusi wajib pajak kepada negara yang terutang oleh 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.

Manajemen melalui perencanaan pajak berupaya untuk meminimalkan kewajiban pajak secara legal dan mengefisienkan beban pajak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perencanaan pajak merupakan salah satu kesempatan yang diberikan oleh pemerintah untuk dapat meminimalkan beban pajak secara legal,yaitu melalui *tax saving* dan *tax avoidance*. *Tax saving* merupakan perencanaan yang dilakukan dengan cara memilih alternatif pengenaan pajak dengan tarif pajak terendah untuk mengefisienkan beban pajak perusahaan. Sedangkan *tax avoidance* merupakan perencanaan dengan cara menghindar dari pengenaan pajak melalui transaksi yang merupakan bukan objek pajak. Perusahaan harus menghindari pelanggaran peraturan perpajakan, agar tidak terkena sanksi administrasi yang berupa sanksi denda administrasi, sanksi bunga dan sanksi kenaikan serta sanksi pidana atau kurungan (Darmansyah, 2022).

Penelitian (Taylor, 2012), agresivitas pajak dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain *thin capitalization, transfer pricing, income shifting, multinationality, tax haven utilization* dengan beberapa variabel kontrol seperti ukuran perusahaan, *leverage, capital intensity, inventory intensty, R&D intensity, return on assets.* Dalam penelitian ini, penulis akan melihat agresivitas pajak yang dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti ukuran perusahaan, profitabilitas, likuiditas, *capital intensity*, yang dimoderasi oleh kualitas audit.

Ukuran perusahaan adalah skala yang menentukan besarnya suatu perusahaan yang dapat dilihat dari total aset, nilai logaritma dari total aktiva, total penjualan dan nilai pasar saham perusahaan (Lubis et al., 2022). Ukuran perusahaan dapat diukur dengan menggunakan nilai logaritma dari total aktiva (Hartono,2013). Semakin besar ukuran perusahaan maka semakin besar pajak yang harus dibayarkan oleh karena itu semakin tinggi tingkat agresivitas pajak yang dilakukan perusahaan. Hasil penelitian (Setyoningrum, 2019a) dan penelitian (Ayem & Setyadi, 2019a) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap agresivitas pajak. Namun penelitian, penelitian (Magfira & Murtanto, 2021a) dan penelitian (Leksono et al., 2019a) menunjukan hasil yang sebaliknya bahwa ukuran perusahaan berpengaruh negatif terhadap agresivitas pajak. Sedangkan penelitian (Cahyadi et al., 2020a), penelitian (Herlinda &

Rahmawati, 2021a), penelitian (Adisamartha & Noviari, 2015a) menyatakan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap agresivitas pajak.

Profitabilitas merupakan alat ukur kinerja manajemen dalam mengelola kekayaan perusahaan untuk menghasilkan laba. Perusahaan yang profitabilitasnya bagus maka akan semakin besar beban pajak yang dibayarkan. Hasil penelitian (Ayem & Setyadi, 2019b) dan (Herlinda & Rahmawati, 2021b) menyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap agresivitas pajak. Namun Penelitian (Leksono et al., 2019b) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif terhadap agresivitas pajak. Sedangkan penelitian (Magfira & Murtanto, 2021b) menujukan profitabilitas tidak berpengaruh terhadap agresivitas pajak.

Kualitas audit adalah segala kemungkinan yang dapat terjadi saat auditor mengaudit laporan keuangan klien dan menemukan pelanggaran atau kesalahan yang terjadi dan melaporkannya dalam laporan keuangan auditan. Menurut (Frans et al., 2021a), laporan keuangan yang direview oleh KAP The Big Four didasarkan pada kualitas review, yang mencerminkan nilai sebenarnya dari perusahaan, dengan asumsi bahwa perusahaan telah menyetujui KAP The Big Four (Price Water House Cooper – PWC, Deloitte Touche Tohmatsu, KPMG, Ernst & Young-E&Y) lebih reliable.

Berdasarkan premis dan fenomena-fenomena di atas, peneliti menetapkan judul tesis untuk penelitian ini yaitu "Pengaruh Ukuran Perusahaan, profitablilitas, likuiditas dan *capital intensity* terhadap agresivitas pajak dengan kualitas audit sebagai pemoderasi (Studi pada Sektor Energi Perusahaan Terbuka tahun 2017-2021)". Penelitian ini menggunakan *long-run cash* ETR untuk mengukur agresivitas pajak sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Dyreng et al., 2008b), yang mengkaji tentang *tax avoidance* perusahaan dalam jangka panjang. Dryeng et al menyatakan bahwa pengukuran dalam jangka panjang diharapkan mampu menghapuskan *permanent difference* sehingga benar-benar mencerminkan perilaku *tax avoidance* jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanasi. Penelitian eksplanasi yaitu desain penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antaravariabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara ukuran perusahaan, profitabilitas, likuiditas dan *capital intensity* terhadap agresivitas pajak. Kemudian dalam penelitian ini ditambahkan variabel moderasi yaitu kualitas audit yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Purposive Sampling Penelitian

No.	Kriteria *Purposive Sampling*	Jumlah
1	Perusahaan pada sektor energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2017-2021	74
2	Perusahaan dengan tanggal pencatatan setelah 2009	-39
3	Perusahaan yang tidak secara lengkap mempublikasikan laporan keuangan selama tahun 2009 - 2021	-5
4	Perusahaan dengan data anomali	-3
Jumlah Sampel Perusahaan		**27**
Tahun Observasi		**5**
Jumlah sampel penelitian		**135**

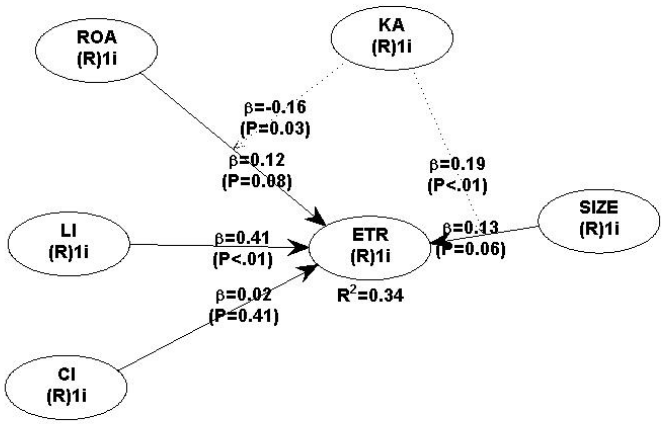
Tabel.1. Rangkuman Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
Agresivitas Pajak (LR CETR) Dyreng, et al (2008)	Agresivitas pajak dapat didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk menurunkan jumlah beban pajak dari yang seharusnya dibayar oleh perusahaan dan Agresivitas pajak merupakan aktivitas berupa transaksi-transaksi yang memiliki tujuan utama mengurangi beban pajak perusahaan. (Lanis, 2012)	Long Run Cash ETR (Y) = $\frac{\sum \text{Cash paid for Tax t-10 sd t}}{\sum \text{Profit bef Tax t-10 sd t}}$	Rasio
Ukuran Perusahaan (Size) (Sailendra et al., 2019)	Ukuran perusahaan adalah ukuran besar kecilnya sebuah perusahaan yang dapat ditunjukan atau dinilai oleh total asset, total penjualan, jumlah laba, beban pajak dan lain-lain (Brigham & Houston (2006)	Ln_Size = Logaritma natural Total Asset	Rasio
Profitabilitas (ROA) (Tendean & Nainggolan, 2016) (Sailendra et al., 2019)	Profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba. Profitabilitas diukur dengan berbagai Macam rasio pengukuran, salah satunya yaitu *return on assets* (ROA). ROA adalah sebuah rasio antara laba bersih yang berbanding terbalik dengan keseluruhan aktiva untuk menghasilkan laba. Rasio ini menunjukkan seberapa besar lababersih yang diperoleh perusahaan diukur darinilai aktivanya (Tendean dan Nainggolan, 2016)	ROA = $\frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Asset}}$	Rasio
Likuiditas (Li) (Chukwunweike,2014), (Sutomo & Djaddang, 1970)	Likuiditas menggambarkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Dengan kondisi likuiditas yang baik maka perusahan tersebut tidak enggan untuk membayar seluruh kewajibannya termasuk kewajiban perpajakan sesuai peraturan yang berlaku (Suyanto & Supramono, 2012)	Li = $\frac{\text{Aset Lancar}}{\text{Kewajiban Lancar}}$	Rasio
Capital Intensity (CI) (Lanis & Richardson,	Capital intensity menunjukan kemampuan perusahaan	CI = $\frac{\text{Total Aset Tetap Bersih}}{\text{Total Aset}}$	Rasio

2011) (Cahyani et al., 2021)	untuk meningkatkan produktivitas untuk meningkatkan skala perusahaan dalam mencapai tujuan.		
Kualitas Audit (KA) (Frans et al., 2021b)	KAP The Big Four	KAP The Big Four = 1 Non KAP Big Four = 0	Dummy

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi WarpPLS 7.0. PLS (Partial Least Squares) adalah seperangkat metode analisis yang kuat, umumnya dikenal sebagai soft modelling karena menghilangkan asumsi regresi OLS (Ordinary Least Squares), seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak ada masalah multikolinearitas di antara variabel eksogen (Ghozali dan Latan, 2014: 5). Menurut Santoso (2014) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun hubungan antar konstruk.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Hasil Pengujian

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Agresivitas Pajak

Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa Ukuran Perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap agresivitas pajak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ayem & Setyadi, 2019b) dan (Setyoningrum, 2019) yang menyatakan bahwa Ukuran Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap agresivitas pajak.Ukuran perusahaan dapat diartikan sebagai suatu skala dimana perusahaan dapat diklasifikasikan besar kecilnya dengan berbagai cara yang salah satunya dilihat dari besarnya nilai aset yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa apabila perusahaan mempunyai aset tetap yang besar maka akan cenderung melakukan tindakan agresivitas pajak. Hal ini disebabkan karena aset yang besar diiringi sumber daya yang cukup dapat dioptimalkan untuk

tujuan *tax saving*. Aset yang besar dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang berdampak terhadap peningkatan laba perusahaan. Laba perusahaan berbanding lurus dengan beban pajak sehingga akan berdampak terhadap sikap agresif manajemen dalam perihal beban pajak.

Selain itu aset yang besar akan men*generate* biaya depresiasi yang besar pula. Beban depresiasi dapat dijadikan sebagai pengurang pendapatan untuk perhitungan penghasilan badan perusahaan. Sehingga ukuran perusahaan dapat dijadikan acuan apakah perusahaan melakukan tindakan agresivitas pajak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang dimiliki dapat digunakan oleh agen memaksimalkan kompensasi kinerja agen dengan menekan beban pajak perusahaan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan.

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Agresivitas Pajak

Profitabilitas merupakan rasio pengukuran yang digunakan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik kinerja perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hasil penelitian ini menujukan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap agresivitas pajak. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ayem & Setyadi, 2019b), (Herlinda & Rahmawati, 2021b) dan (Mustofa et al., 2021). Keputusan perusahaan untuk melakukan agresivitas pajak merupakan langkah-langkah yang sepenuhnya tergantung pada kebijakan yang diambil oleh manajemen perusahan.

Dari perpektif perpajakan, semakin tinggi laba atas aset (ROA), semakin rendah beban pajak perusahan, karena perusahaan berpenghasilan tinggi akan menggunakan insentif pajak dan keringanan pajak lainnya yang dapat mengakibatkan tarif pajak perusahaan yang lebih rendah.

Pajak merupakan beban yang dapat menurunkan laba perusahaan. Manajemen Perusahaan berupaya untuk menekan beban pajak dengan melakukan tindakan agresivitas pajak untuk dapat memaksimalkan laba. Upaya untuk memaksimalkan laba tersebut dalam rangka memaksimalkan kinerja yang berdampak pada nilai perusahaan. Dalam hal ini Manajemen Perusahaan bertindak sebagai agen akan berusaha untuk mengurangi beban pajak semaksimal mungkin, agar tidak mengurangi kompensasi kinerja Manajer akibat beban pajak yang menggerus laba perusahaan. Hal ini menyebabkan beban pajak menjadi kecil sehingga laba setelah pajak tersebut menjadi tinggi yang berarti kinerja perusahaan lebih baik.

Pengaruh Likuiditas Terhadap Agresivitas Pajak

Likuiditas merupakan kemampuan Perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang secara konvensional, "jangka pendek" dianggap periode hingga satu tahun yang dikaitkan dengan siklus operasional normal perusahaan. Berdasarkan penelitian dapat menjelaskan bahwa likuiditas berpengaruh positif signifikan terhadap agresivitas pajak. Artinya semakin tinggi tingkat likuiditas maka perusahaan lebih agresif dalam menurunkan beban pajak untuk agar pencapaian labanya lebih baik. Hal tersebut disebabkan karena apabila perusahaan dengan likuiditas yang baik maka memiliki resources yang cukup untuk memenuhi kewajiban jangka pendek yang dimiliki perusahaan sehingga tindakan agresivitas pajak semakin berkurang. Hal ini sejalan dengan penelitan (Amalia, 2021)

Pengaruh Capital Intensity Terhadap Agresivitas Pajak

Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa *Capital intensity* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap agresivitas pajak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Cahyadi, et al,2020) yang menyatakanbahwa *capital intensity* tidak berpengaruh terhadap agresivitas pajak.

Capital intensity adalah aktivitas investasi yang diakukan perusahaan yang dikaitkan dengan investasi dalam bentuk aset tetap. Kepemilikan aset tetap yang tinggi akan menimbulkan beban penyusutan yang tinggi pula, sehingga akan berdampak pada laba perusahaan yang semakin mengecil akibat adanya beban penyusutan tersebut. Namun berdasarkan hasil penelitian menunjukan *capital intensity* tidak berpengaruh terhadap agresivitas pajak. Hal ini dapat dapat diartikan bahwa tujuan perusahaan melakukan investasi tidak semata-mata untuk agresivitas pajak melainkan untuk pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Sehingga dampak penghematan pajak akibat dari investasi yang dilakukan merupakan dampak tidak langsung dari investasi tersebut.

Pengaruh Ukuran Terhadap Agresivitas Pajak yang di Moderasi oleh Kualitas Audit

Hasil hipotesis ke lima menunjukan bahwa kualitas audit terbukti memoderasi pengaruh ukuran perusahaan terhadap agresivitas pajak pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021. Hal ini menunjukan bahwa laporan keuangan yang diaudit KAP The Big Four memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan laporan keuangan yang diaudit oleh non KAP The Big Four.

Perusahaan yang mempunyai aset tetap yang besar maka akan cenderung melakukan tindakan agresivitas pajak. Hal ini disebabkan karena aset yang besar diiringi sumber daya yang cukup dapat dioptimalkan untuk tujuan tax saving. Namun apabila perusahaan tersebut diaudit oleh KAP The Big Four maka tindakan agresivitas pajak yang dilakukan masih dalam kaidah-kaidah yang memang diperbolehkan.

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Agresivitas Pajak yang di Moderasi oleh Kualitas Audit

Hasil hipotesis ke enam menunjukan bahwa kualitas audit terbukti memoderasi pengaruh profitabilitas terhadap agresivitas pajak. Hal ini menunjukan bahwa laporan keuangan yang direview oleh KAP The Big Four memiliki kualitas audit yang baik dibandingkan dengan perusahaan yang disuvei oleh KAP non the Big Four. Manajemen perusahaan mencoba mempertahankan laba dengan melakukan tindakan agresivitas pajak. Hal ini menyebabkan beban pajak menjadi kecil sehingga laba setelah pajak tersebut menjadi tinggi yang berarti kinerja perusahaan lebih baik. . Namun apabila perusahaan tersebut diaudit oleh KAP The Big Four maka tindakan agresivitas pajak yang dilakukan masih dalam kaidah-kaidah yang memang diperbolehkan standar akuntansi.

SIMPULAN DAN SARAN

Ukuran Perusahaan (SIZE) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap agresivitas pajak. Perusahaan dengan skala besar mempunyai sumber daya yang dapat digunakan untuk memaksimalkan kompensasi kinerja agen dengan menekan beban pajak perusahaan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan.

Profitabilitas (ROA)memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap agresivitas pajak. Manajemen perusahaan berupaya untuk memaksimalkan laba dalam rangka memaksimalkan kinerja yang berdampak pada nilai perusahaan. Manajemen perusahaan mencoba mempertahankan laba dengan melakukan tindakan agresivitas pajak. Hal ini menyebabkan beban pajak menjadi kecil sehingga laba setelah pajak tersebut menjadi tinggi yang berarti kinerja perusahaan lebih baik.

Likuiditas (LI) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap agresivitas pajak. Perusahaan dengan likuiditas yang baik maka perusahaan memiliki resources yang cukup untuk memenuhi kewajiban jangka pendek yang dimiliki perusahaan sehingga tindakan agresivitas pajak semakin berkurang.

Capital intensity (CI) tidak berpengaruh terhadap agresivitas pajak. Hal ini menunjukan bahwa tujuan perusahaan melakukan investasi tidak semata-mata untuk agresivitas pajak

melainkan untuk pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Sehingga dampak penghematan pajak akibat dari investasi yang dilakukan merupakan dampak tidak langsung dari investasi tersebut.

Kualitas Audit mampu memoderasi pengaruh ukuran perusahaan terhadap agresivitas pajak. Perusahaan yang mempunyai aset tetap yang besar maka akan cenderung melakukan tindakan agresivitas pajak. Hal ini disebabkan karena aset yang besar diiringi sumber daya yang cukup dapat dioptimalkan untuk tujuan tax saving. Namun apabila perusahaan tersebut diaudit oleh KAP The Big Four maka agresivitas pajak yang dilakukan masih dalam kaidah-kaidah yang memang diperbolehkan standar akuntansi.

Kualitas Audit mampu memoderasi pengaruh profitabilitas terhadap agresivitas pajak. Manajemen perusahaan mencoba mempertahankan laba dengan melakukan tindakan agresivitas pajak. Hal ini menyebabkan beban pajak menjadi kecil sehingga laba setelah pajak tersebut menjadi tinggi yang berarti kinerja perusahaan lebih baik. Namun apabila perusahaan tersebut diaudit oleh KAP The Big Four maka tindakan agresivitas pajak yang dilakukan masih dalam kaidah-kaidah yang memang diperbolehkan standar akuntansi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa ukuran perusahaan, profitabilitas, likuiditas berpengaruh terhadap agresivitas pajak yang diukur dengan menggunakan CETR. Pemerintah melalui DJP diharapkan dapat merumuskan strategi perpajakan yang dapat memitigasi tindakan agresivitas pajak yang dilakukan perusahaan sebagai wajib pajak dan memperbaiki celah-celah peraturan perpajakan yang berlaku saat ini. Hal ini merupakan salah satu cara yang dapat dapat dilakukan agar target penerimaan pajak tercapai, dan perusahaan dapat membayar pajak tanggungannya dengan semestinya karena tidak terdapat celah-celah yang memungkinkan untuk dilakukannya penghindaran pajak.

Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan periode waktu sampel yang lebih luas dan lebih terbaru agar penelitian lebih menggambarkan kondisi yang terjadi saat ini. Menggunakan sampel perusahaan yang lebih luas atau jenis-jenis perusahaan lain seperti lembaga keuangan ataupun perusahaan properti. Dan mempertimbangkan variabel moderasi lain *seperti integrity reporting, sustainability reporting*, kualitas informasi keuangan, komite audit, komisaris independen dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adisamartha, I. B. P. F., & Noviari, N. (2015a). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Intensitas Persediaan dan Intensitas Aset Tetap pada Tingkat AGresivitas Wajib Pajak Badan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *13*(3), 973–1000.

Amalia, D. (2021). PENGARUH LIKUIDITAS, LEVERAGEDAN INTENSITAS ASET TERHADAP AGRESIVITAS PAJAK. *Kumpulan Riset AKuntansi*, *12*(2), 232–240.

Ayem, S., & Setyadi, A. (2019a). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Komite Audit Dan Capital IntensityTerhadap Agresivitas Pajak (Studi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2013- 2017. *JURNAL AKUNTANSI PAJAK DEWANTARA* , *1*.

Cahyadi, H., Surya, C., Wijaya, H., & Salim, S. (2020a). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Intensitas Modal, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Agresivitas Pajak. *STATERA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *2*(1), 9–16. https://doi.org/10.33510/statera.2020.2.1.9-16

Cahyani, A. Z., Djaddang, S., & Sihite, M. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TAX AVOIDANCE DENGAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, *13*(1), 122–135. https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.122-135

Chasbiandani, T., & Martani, D. (2020). *Pengaruh Tax Avoidance Jangka Panjang Terhadap Nilai Perusahaan*.

Darmansyah. (2022a). Strategi Perusahaan Dalam Penghematan Pajak. *Jurnal Universitas Pancasila*, *2*, 8–14.

Dyreng, S., Hanlon, M., & Maydew, E. (2008a). Long run corporate tax avoidance. *The Accounting Review*.

Frans, Darmansyah, & Rachbini, W. (2021a). Peran Kualitas Auditor pada Determinan Tax Avoidance Perusahaan Customer Goods. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan*, *8*, 276–293.

Gebhart, M. (2017). Measuring Corporate Tax Avoidance - An Analysis of Different Measures. *Junior Management Science*, *3*, 43–60.

Herlinda, A. R., & Rahmawati, M. I. (2021a). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage dan Ukuran Perusahaan Terhadap Agresivitas Pajak . *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntans*, *10*(1).

Hidayat, A., & Muliasari, R. (2020). Pengaruh Likuiditas, Leverage dan Komisaris Independen Terhadap Agresivitas Pajak Perusahaan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *8*(1), 28–36. https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.183

Kurniasih, T., & Sari, M. M. (2013). Pengaruh Return On Assets, Leverage, Corporate Governance, Ukuran Perusahaan, Kompensasi Rugi Fiskal pada Tax Avoidance. *Buletin Studi Ekonomi* , *18*(1 Feb 2013), 1.

Leksono, A. W., Albertus, S. S., & Vhalery, R. (2019a). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas terhadap Agresivitas Pajak pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI Periode Tahun 2013–2017. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, *5*(4), 301. https://doi.org/10.30998/jabe.v5i4.4174

Lestari, P., Pratomo, D., & Gani, A. (2019). Pengaruh Koneksi Politik dan Capital Intensity Terhadap Agresivitas Pajak. *JURNAL ASET (AKUNTANSI RISET)*, *11*(2019), 41–54.

Lubis, Y., Ummayro, N., & Sipahutar, T. (n.d.). Audit Committee, COmpany Size, Leverage and Accounting Conservatism on Tax Avoidance. *Budapest International Research & Critics Intitute*.

Magfira, D. E. G., & Murtanto. (2021a). Pengaruh Corporate Governance, Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Terhadap Agresivitas Pajak Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, *8*(1), 109–122. https://doi.org/10.25105/jat.v8i1.8679

Maulidah, H. A., & Prastiwi, D. (2019). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, INTENSITAS MODAL, DAN PERSAINGAN TERHADAP AGRESIVITAS PAJAK PERUSAHAAN . *Jurnal Akuntansi Unesa*, *8*(1).

Mustofa, M. A., Amini, M., & Djaddang, S. (2021). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Agresivitas Pajak Dengan Capital Intensity Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, *9*(1), 151–160. https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i1.498

Muzakki, M., & Darsono. (2015). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan capital intensity terhadap Penghindaran Pajak. *Diponegoro Journal of Accounting*, *4*(2015), 1–8.

Nugraha, N. B., & Meiranto, W. (2015). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, LEVERAGE DAN CAPITAL INTENSITY TERHADAP AGRESIVITAS PAJAK (Studi Empiris pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2012-2013). *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING* , *4*(4), 1–14.

Sailendra, Murwaningsari, E., & Mayangsari, S. (2019). The Influence of Free Float Shares and Audit Quality on Company Performance: Evidence from Indonesia. *Audit Financiar*, *XVII*, 274–282.

Sailendra, Murwaningsih, E., Mayangsari, sekar, & Mutranto. (2020). The Moderating Effect of Benevolance on the Influence of Corporate Governance on Audit Quality. *International Journal of Applied Business and International Management*.

Setyawan, S., Wahyuni, E. D., & Juanda, A. (2019). Kebijakan Keuangan Dan Good Corporate Governance Terhadap Agresivitas Pajak. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan, 9*(3), 327–342.

Setyoningrum, D. (2019a). Pengaruh Corporate Social Responsibility, Ukuran Perusahaan, Leverage dan Struktur Kepemilikan Terhadap Agresivitas pajak. *Diponegoro Journal of Accounting*, *8*(3), 1.

Sutomo, H., & Djaddang, S. (1970). Determinan Tax Avoidance Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, *4*(01), 32–46. https://doi.org/10.35838/jrap.2017.004.01.4

Suyanto, K. D., & Supramono. (2012). Likuiditas, Leverage, Komisaris Independen dan Manajemen Laba Terhadap AGresivitas Pajak Perusahaan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, *2*(2 Mei 2012), 167–177.

Tanujaya, K., & Valentine, I. (2020). DETERMINAN TARIF PAJAK EFEKTIF PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESI. *Global Financial Accounting Journal, 4*(1).

Taylor, G. (2012). International Corporate Tax Avoidance Practices Evidence From Autralian Firms. *Richardson, Grant*, *1*, 469–496.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:440-448. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Debt to Equity Ratio (DER), Growth Dan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Pertambangan

Riski Wijayanti[1], Agtovia Frimayasa[2*], Fathihani[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial
Universitas Dian Nusantara. Jakarta. Indonesia
E-mail: 11119277@mahasiswa.undira.ac.id , Agtovia.frimayasa@undira.ac.id , fathihani@undira.ac.id*

Citation: Wijayanti, R., Frimayasa, A., & Fathihani (2023). Pengaruh Debt to Equity Ratio (DER), Growth Dan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Pertambangan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 440–448.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/251

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.251

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*koresponden: Agtovia.frimayasa@undira.ac.id

Abstract.
This study analyses the influence of Debt to Equity Ratio (DER), Growth, and Dividends on Firm Value in the mining sector. The data used in this research are secondary data from mining companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The results of multiple regression analysis show that the Growth variable significantly influences Firm Value. In contrast, the Debt to Equity Ratio (DER) and Dividend variables are insignificant. The implications of this study highlight the importance of focusing on company growth to enhance Firm Value, as well as paying attention to financial health and appropriate capital structure.

Keywords: *Debt to Equity Ratio, Growth, Firm Value*

Abstrak.
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Debt to Equity Ratio (DER), Growth, dan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada sektor pertambangan. Data yang digunakan adalah data sekunder dari perusahaan-perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Growth memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Perusahaan, sementara variabel Debt to Equity Ratio (DER) dan Deviden tidak signifikan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya fokus pada pertumbuhan perusahaan dalam meningkatkan Nilai Perusahaan, serta perhatian terhadap kesehatan keuangan dan struktur modal yang tepat.

Kata Kunci: *Rasio Utang Modal,, Pertumbuhan, Nilai Perusahaan*

PENDAHULUAN

Perusahaan sektor pertambangan merupakan salah satu penopang pembangunan ekonomi suatu negara, karena perannya sebagai penyedia sumber daya energi seperti batubara, minyak dan gas bumi, logam dan mineral serta batubatuan yang sangat diperlukan bagi pertumbuhan ekonomi. Potensi alam Indonesia yang kaya akan sumber daya serta dukungan pemerintah dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif menunjukkan terbukanya peluang pertumbuhan

perusahaan yang bergerak pada sektor tersebut. Namun, sifat dan karakteristik industri pertambangan memerlukan biaya investasi yang sangat besar, jangka panjang, syarat risiko dan adanya ketidakpastian tinggi yang menjadikan masalah pendanaan sebagai isu utama terkait dengan pengembangan perusahaan. Sehingga perusahaan pertambangan banyak yang masuk ke pasar modal untuk menyerap investasi dan memperkuat posisi keuangannya (Faidah, 2023)

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia saat pandemic dapat dikatakan begitu terpuruk, dan setelah mengalami tekanan akibat pandemic covid-19 namun pada tahun 2020 sektor industry akhirnya bisa kembali bangkit, sektor pertambangan merupakan salah satu yang paling terpukul keras oleh pandemi, namun juga mulai bangkit dampak dari pandemi Covid-19 terhadap sektor pertambangan nasional, Produksi batu bara mengalami penurunan sekitar 10 persen pada mei 2020 dan periode yang sama tahun 2019.

Pandemi Covid-19 tak menyurutkan langkah PT. Medco Energi Internasional Tbk (MEDC) untuk melakukan ekspansi. Direktur Utama Medco Energi, Hilmi Panigoro menerangkan, di bisnis migas peluang untuk ekspansi masih sangat potensial. Meski begitu, Hilmi tak menutup mata bahwa kondisi migas pada tahun 2021 bisa jadi masih tetap menantang seperti tahun ini. Jika kondisi di tahun 2021 belum kondusif, pihaknya akan mengejar akuisisi jika aset yang dibidik memiliki harga yang menarik dan mampu memperkuat struktur modal PT. MEDC. Struktur modal PT. MEDC mengalami penurunan dan kenaikan di 4 tahun terakhir, yaitu 3,04 di tahun 2016, 2,68 di tahun 2017, 2,79 di tahun 2018 dan 3,43 di tahun 2019. Struktur modal dapat mempengaruhi nilai perusahaan dengan melihat hubungan antara penggunaan utang dan ekuitas (Arianti, 2020).

Nilai perusahaan bagi perusahaan yang belum go public merupakan sejumlah biaya yang bersedia dikeluarkan oleh calon pembeli jika perusahaan dijual sedangkan bagi perusahaan yang sudah go public, nilai perusahaan sebuah perusahaan dapat dilihat dari besar kecilnya nilai saham perusahaan tersebut yang ada di pasar modal, (Dewi et al., 2014). Setiap perusahaan yang go public mempunyai tujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan yang digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan. Nilai perusahaan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi calon investor yang ingin menginvestasikan dana pada perusahaan. Pihak manajemen harus bekerja keras untuk dapat mengoptimalisasi nilai perusahaan dan dapat dicapai melalui pelaksanaan fungsi manajemen keuangan, nilai perusahaan sendiri dipengaruhi oleh banyak factor antara lain keputusan inventasi, ukuran perusahaan, dan kebijakan dividen (Faidah, 2023).

DER (Debt to Equity Ratio) adalah rasio yang mengukur seberapa besar jumlah utang perusahaan dibandingkan dengan modal sendiri (equity) yang dimilikinya, (Alpi, 2018). Semakin tinggi DER suatu perusahaan, semakin besar pula risiko kebangkrutan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan pertambangan yang memiliki DER yang rendah cenderung lebih dihargai oleh investor, karena memiliki risiko yang lebih kecil. Debt to Equity Ratio (DER) merupakan rasio yang digunakan untuk mengetahui setiap rupiah modal yang dijadikan jaminan 24 hutang (Hendra & Hill, 2019).

Pertumbuhan penjualan mencerminkan pencapaian perusahaan di masa lalu, dan digunakan untuk memprediksikan pencapaian perusahaan di masa depan. Pertumbuhan penjualan juga dapat menunjukkan daya saing perusahaan dalam pasar. Apabila pertumbuhan penjualan perusahaan positif dan semakin meningkat, maka akan mengindikasikan nilai perusahaan yang besar, yang merupakan harapan dari pemilik perusahaan. Para investor menggunakan pertumbuhan penjualan sebagai indikator untuk melihat prospek dari perusahaan tempat mereka akan berinvestasi nantinya (Arianti & Yatiningrum, 2022)

Kebijakan Dividen Bagi investor, informasi mengenai pembayaran dividen bisa menjadi lebih penting dari pada pengumuman laba (profit). Tingkat profitabilitas yang tinggi diprediksi dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Ketika kebijakan dividen menjadi moderasi diharapkan dapat memperkuat pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan, sebab dengan adanya kebijakan pembayaran dividen tunai kepada para pemegang saham akan semakin meningkatkan nilai perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan akan dapat memaksimumkan nilai perusahaan apabila harapan investor untuk mendapatkan tingkat pengembalian berupa dividen tunai dapat terwujud. Informasi tentang kebijakan pembayaran dividen tunai mengandung sinyal terkait dengan prospek perusahaan di masa depan (Astakoni et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Proses penelitian dimulai sejak Mei 2022 dengan menggunakan website resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) seperti www.idx.co.id dan https://emiten.kontan.co.id/ sebagai sumber data terpercaya yang diperlukan dalam penyusunan penelitian. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian kausal komparatif (Causal-Comparative Research), yang merupakan jenis penelitian yang mempelajari hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan pendekatan ex post facto, yaitu mengumpulkan data setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Populasi penelitian ini terdiri dari perusahaan sektor Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2018-2021.

Variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari objek atau kegiatan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, variabel dependen (terikat) adalah nilai perusahaan, sedangkan variabel independennya (bebas) meliputi Debt to Equity Ratio (DER), Growth, dan Dividen.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala rasio, di mana terdapat nilai nol mutlak dan jarak yang sama antar-nilai. Skala rasio memungkinkan penggunaan operasi perkalian dan pembagian karena adanya angka nol. Angka pada skala ini mencerminkan ukuran sebenarnya dari objek atau kategori yang diukur.

Variabel dependen (terikat) merupakan faktor yang diukur untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen hanya terdiri dari satu variabel, yaitu Nilai Perusahaan (Y). Sementara itu, variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu DER (X_1), Growth (X_2), dan Dividen (X_3).

Tabel 1. Skala Pengukuran Variabel

No	Variabel	Pengertian	Pengukuran	Tipe Skala
1.	Dependen			
	Nilai Perusahaan (Y)	Mencerminkan Kinerja Perusahaan yang dapat mempengaruhi persepsi investor terhadap perusahaan, yang sering dikaitkan dengan harga saham.	Tobin's Q = $\frac{MVE + D}{TA}$	Rasio
2.	Independen			
	Debt to Equity Ratio (X_1)	Laverage Keuangan sebuah perusahaan dapat dikatakan baik apabila perusahaan mampu melunasi segala kewajiban nya kepada kreditur sesuai dengan jatuh tempo	DER = $\frac{\text{Total Hutang x 100\%}}{\text{Ekuitas}}$	Rasio
3.	Growth (X_2)	Dengan mengetahui seberapa besar pertumbuhan penjualan,	Growth =	Rasio

		perusahaan dapat memprediksi seberapa besar keuntungan yang akan didapatkan. Apabila pertumbuhan penjualan perusahaan positif dan semakin meningkat, maka akan mengindikasikan nilai perusahaan yang besar,	Total Aktiva – total aktiva (t-1) x 100% / Total aktiva (t-1)	
4.	Kebijakan Dividen (X_3)	Proxy dari kebijakan dividen yang dipilih untuk penelitian ini adalah Dividend Payout Ratio (DPR), dengan alasan bahwa, DPR lebih dapat menggambarkan perilaku oportunistik manajerial yaitu dengan melihat berapa besar keuntungan yang dibagikan kepada shareholders sebagai dividen dan berapa yang disimpan di perusahaan	DPR = Dividen perlembar saham x 100% / Laba perlembar saham	Rasio

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik Sampling Purposive. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti menetapkan kriteria-kriteria perusahaan yang menjadi sampel penelitian. Kriteria-kriteria tersebut meliputi: (1) Perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan secara konsisten mempublikasikan laporan keuangan selama periode 2018-2021; (2) Perusahaan pertambangan yang tidak konsisten dalam menerbitkan laporan keuangan dan laporan tahunannya selama periode 2018-2021; dan (3) Perusahaan sektor pertambangan yang memiliki data lengkap dan sesuai dengan variabel yang diteliti.

Tabel 2. Pemilihan Sampel

Kriteria Pemilihan Sampel	Jumlah Perusahaan
Perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	49
Perusahaan pertambangan yang tidak konsisten menerbitkan laporan keuangan dan tahunan nya selama periode tahun 2018 – 2021	28
Total Data yang tidak memenuhi kriteria	(28)
Jumlah Perusahaan sampel	21
Jumlah tahun penelitian	4
Jumlah Data Sampel penelitian yang di olah	84

Sumber : www.idx.co.id data diolah

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik dokumentasi, yaitu mencari data sekunder berupa laporan keuangan tahunan perusahaan yang telah diaudit dan dipublikasikan melalui website resmi Bursa Efek Indonesia (BEI), www.idx.co.id. Untuk memudahkan pengumpulan data, digunakan instrumen penelitian sebagai alat untuk mengukur fenomena yang diamati. Variabel penelitian yang spesifik diukur dengan instrumen ini.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat variabel seperti Debt to Equity Ratio (DER), Growth, dan Dividen pada perusahaan sampel. Statistik deskriptif melibatkan perhitungan nilai rata-rata (mean), nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi dari data yang dikumpulkan. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman awal tentang karakteristik data yang digunakan dalam penelitian.

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini karena terdapat lebih dari satu variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen (DER, Growth, dan Dividen) terhadap variabel dependen (Nilai Perusahaan). Persamaan regresi linier

berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang mengalami kenaikan atau penurunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 23.00, disajikan deskriptif statistik sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Data Penelitian

Statistics

		Nilai Perusahaan	DER	Growth	Deviden
N	Valid	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0
Mean		8.0357	2.0270	11.0176	11.1420
Median		3.4950	1.0050	3.9850	.0000
Mode		.94[a]	.00[a]	-61.44[a]	.00
Std. Deviation		11.63046	4.18048	26.36052	19.16120
Minimum		.75	-5.91	-61.44	.00
Maximum		57.40	34.06	115.12	83.03
Sum		675.00	170.27	925.48	935.93

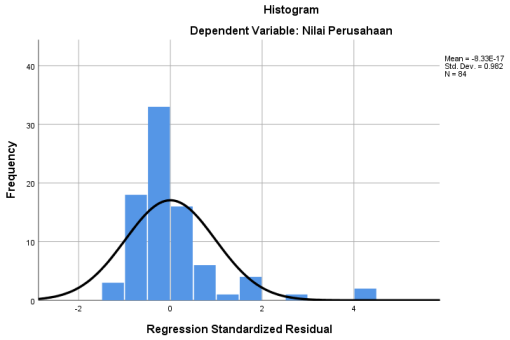
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : data diolah (2023)

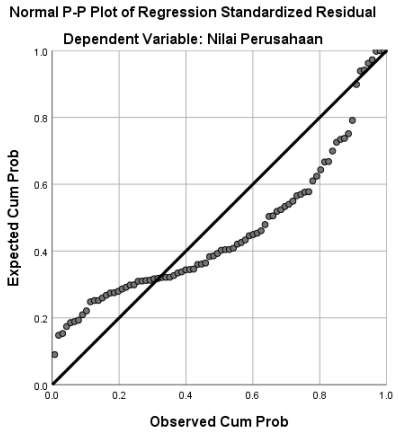
Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai perusahaan adalah 8.0357, dengan median sebesar 3.4950. Nilai modus teramati adalah 0.94, yang merupakan nilai yang paling sering muncul dalam distribusi data. Standar deviasi dari nilai perusahaan adalah sebesar 11.63046, menunjukkan variasi yang cukup besar dalam data. Rentang nilai perusahaan berkisar antara 0.75 hingga 57.40. Total jumlah nilai perusahaan dalam sampel adalah 675.00. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa distribusi nilai perusahaan cenderung memiliki variasi yang signifikan, dengan beberapa nilai ekstrem yang cukup jauh dari rata-rata. Nilai variabel Nilai Perusahaan pada penelitian ini dapat dilihat dari distribusi atau sebaran, distribusi tersebut juga tergambar dalam histogram sebagai berikut: Untuk variabel DER, didapatkan rata-rata sebesar 2.0270 dan median sebesar 1.0050. Modus teramati adalah 0.00, yang merupakan nilai yang paling sering muncul dalam distribusi DER. Standar deviasi DER adalah 4.18048, menunjukkan variasi yang signifikan dalam data. Rentang nilai DER berkisar dari -5.91 hingga 34.06. Dapat disimpulkan bahwa distribusi DER cenderung memiliki variasi yang besar.

Selanjutnya variabel Growth memiliki rata-rata pertumbuhan adalah 11.0176 dengan median sebesar 3.9850. Terdapat mode teramati yaitu -61.44, yang merupakan nilai yang paling sering muncul dalam distribusi pertumbuhan. Standar deviasi pertumbuhan adalah 26.36052, menunjukkan variasi yang cukup besar dalam data. Rentang nilai pertumbuhan berkisar dari -61.44 hingga 115.12. Distribusi pertumbuhan juga memiliki variasi yang signifikan. Untuk variabel Dividen, rata-rata deviden adalah 11.1420 dengan median sebesar 0.0000. Modus teramati adalah 0.00, yang merupakan nilai yang paling sering muncul dalam distribusi deviden. Standar deviasi deviden adalah 19.16120, menunjukkan variasi yang cukup besar dalam data. Rentang nilai deviden berkisar dari 0.00 hingga 83.03. Distribusi deviden juga memiliki variasi yang signifikan.

Pada Gambar 1, di bawah terlihat bahwa gambar histogram sebaran data sudah berbentuk genta, dengan kata lain bahwa data dari semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Linieritas

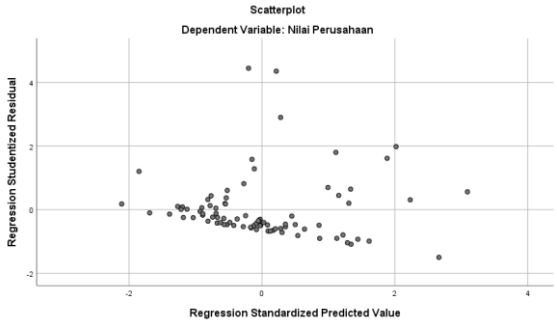
Gambar 2, diatas adalah diagram yang menggambarkan plot antara nilai residu (ZRESID) dengan nilai prediksi (ZPRED) pada regresi jalur kedua (berganda) yang dengannya dapat terlihat linieritas sebuah model regresi berganda, pada penelitian ini, model telah linier karena nilai residu yang mengikuti alur residu normal seperti pada gambar tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DER	.983	1.017
	Growth	.998	1.002
	Deviden	.982	1.018

Sumber : data diolah (2023).

Dari tabel diatas di atas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.



Gambar 3. Uji Linieritas

Berdasarkan Gambar diatas terlihat bahwa dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan ZRESID (nilai residualnya). Model yang didapatkan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, sehingga model terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Tabel 5. Koefisien Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	5.915	1.680		3.520	.001		
	DER	-.150	.299	-.054	-.503	.616	.983	1.017
	Growth	.101	.047	.229	2.152	.034	.998	1.002
	Deviden	.118	.065	.194	1.802	.075	.982	1.018

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Sumber ; data diolah (2023)

Dari tabel diatas. diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5{,}915 - 0{,}150\ X1 + 0{,}101\ X2 + 0{,}118\ X3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang diperoleh, kita dapat menginterpretasikan model regresi sebagai berikut: Koefisien konstanta (5.915) mengindikasikan nilai perkiraan Nilai Perusahaan (Y) ketika semua variabel independen (DER, Growth, dan Deviden) berada pada nilai nol. Koefisien DER (-0.150) menunjukkan hubungan negatif antara Debt to Equity Ratio (DER) dan Nilai Perusahaan. Setiap peningkatan satu unit dalam DER diikuti oleh penurunan sebesar 0.150 unit Nilai Perusahaan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Namun, nilai signifikansi DER (0.616) menunjukkan bahwa variabel DER tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Koefisien Growth (0.101) menunjukkan hubungan positif antara Growth dan Nilai Perusahaan. Setiap peningkatan satu unit dalam Growth diikuti oleh peningkatan sebesar 0.101 unit Nilai Perusahaan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai signifikansi variabel Growth (0.034) menunjukkan bahwa variabel Growth memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Koefisien Deviden (0.118) juga menunjukkan hubungan positif antara Deviden dan Nilai Perusahaan. Setiap peningkatan satu unit dalam Deviden diikuti oleh peningkatan sebesar 0.118 unit Nilai Perusahaan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Namun, nilai signifikansi variabel Deviden (0.075) menunjukkan bahwa variabel Deviden tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

Untuk membuktikan hipotesis persamaan regresi berganda, kita perlu memperhatikan nilai yang tertera pada kolom F atau kolom Sig pada tabel hasil analisis. Pada tabel tersebut, nilai Signifikansi F diperoleh sebesar 0.042. Jika nilai Signifikansi F kurang dari tingkat signifikansi yang ditentukan (biasanya 0.05), maka kita dapat menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Debt to Equity Ratio (DER), Growth, dan Deviden secara bersama-sama terhadap Nilai Perusahaan.

Tabel 6. Koefisien Signifikansi Regresi Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.396	3	344.799	2.706	.051[b]
	Residual	10192.818	80	127.410		
	Total	11227.214	83			

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Deviden, Growth, DER

Sumber ; data diolah (2023)

Dari tabel 6, terlihat bahwa nilai Sig F = 0.051, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah H0 diterima, yang berarti bahwa koefisien regresi secara simultan tidak signifikan. Dengan kata lain, variabel Debt to Equity Ratio (DER), Growth, dan Deviden secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Perusahaan pada sektor Pertambangan.

Tabel 7. Koefisien Korelasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.304a	.092	.058	11.28761	.980

a. Predictors: (Constant), Deviden, Growth, DER
b. Dependent Variable: Nilai Perusahaan
Sumber ; data diolah (2023)

Koefisien korelasi (r) adalah 0,304, hal ini berarti ada hubungan yang positif antara Debt to Equity Ratio (DER), Growth dan Deviden dengan Nilai Perusahaan dan hubungannya adalah lemah sebab berada pada selang korelasi 0,200 - 3,99. Adapun besaran pengaruh persamaaan model Debt to Equity Ratio (DER), Growth dan Deviden terhadap variabel terikat Nilai Perusahaan memiliki Koefisien determinasi sebesar 0,092 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Debt to Equity Ratio (DER), Growth dan Deviden secara bersama-sama terhadap Nilai Perusahaan adalah sebesar 9,2 %, sisanya disebabkan oleh faktor lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Debt to Equity Ratio (DER) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Perusahaan dalam sektor pertambangan. Namun, variabel Growth memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Perusahaan, sedangkan variabel Deviden tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan sektor pertambangan disarankan untuk memperhatikan pertumbuhan sebagai fokus utama dalam meningkatkan Nilai Perusahaan. Selain itu, perhatian juga perlu diberikan pada kesehatan keuangan dan struktur modal yang tepat, serta mempertimbangkan preferensi investor yang cenderung fokus pada pertumbuhan dan potensi peningkatan nilai saham.

DAFTAR PUSTAKA

Alpi, M. F. (2018). Pengaruh debt to equity ratio, inventory turn over, dan current ratio terhadap return on equity pada perusahaan sektor farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Arianti, B. F. (2020). Pengaruh Pendapatan dan perilaku keuangan terhadap literasi keuangan melalui keputusan berinvestasi sebagai variabel intervening. Jurnal Akuntansi, 10(1), 13–36.

Astakoni, I. M. P., Wardita, I. W., & Nursiani, N. P. (2019). Efek Moderasi Kebijakan Dividen pada Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi), 18(2), 134–145.

Dewi, I. R., Handayani, S. R., & Nuzula, N. F. (2014). Pengaruh struktur modal terhadap nilai perusahaan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 17(1).

Faidah, J. N. (2023). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, dan Kebijakan Dividen bagi Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Kosmetik dan Rumah Tangga Teregistrasi ISSI Periode 2020-2022. YUME: Journal of Management, 6(2), 695–706.

Habibi, M. R. (2022). Hukum Pasar Modal Indonesia: perkembangan hukum pasar modal era kolonial hingga era digital. Inara Publisher.

Hendra, R., & Hill, A. (2019). Rethinking response rates: new evidence of little relationship between survey response rates and nonresponse bias. Evaluation Review, 43(5), 307–330.

Izuddin, M. (2021). The Impact Analysis Of Fundamental Factors On The Return Of Construction Company Shares. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, *1*(1), 22–30. https://doi.org/10.59889/ijembis.v1i1.5

Retnawati, H. (2017). Teknik pengambilan sampel. Disampaikan Pada Workshop Update Penelitian Kuantitatif, Teknik Sampling, Analisis Data, Dan Isu Plagiarisme, 1–7.

Sari, L. N. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Bumn Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017. Universitas Islam Riau.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:449-456. E-ISSN: 2747-0938

Penerapan Pelayanan Reservasi Paket Wisata oleh Customer Service PT Royal Asia Pasific Wholesaler di Era Pasca Pandemi Covid-19

Maya Sofiana[1], Endang Supriyadi[2], Pajriatul Fachiroh[3]
[1]Program Vokasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta
Email: maya72sofiana@gmail.com

Citation: Sofiana, M., Supriyadi, E., & Fachiroh, P. (2023). Penerapan pelayanan Reservasi Paket Tour and Travel oleh *Customer Service (CS)* PT Royal Asia Fasific Wholesaler di Era pasca Pandemi Covid-19. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 449–456. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/252

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.252

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract

The purpose of this study is to find out the real picture of the events studied so that objective data can be easily obtained. Implementation of tour package reservation services by PT Royal Asia Pacific Wholesaler Customer Service in the post-Covid-19 Pandemic era. The research method used is a qualitative method. Data analysis techniques based on Miles and Huberman are data reduction (sorting, focusing, and attention), data display, and drawing conclusions. The implementation of tour package reservation services by Customer Service is carried out in several stages including the Greeting stage, starting stage, providing tour packages stage, tour package selection stage, tour package reservation/ordering stage, departure date determination stage, personal data filling stage, receiving report stage personal data, the stage of making receipts, the stage of receiving receipts, and the closing greeting stage.

Keywords: *Reservation Services, Tour Packages, Customer Service*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga data yang objektif dengan mudah didapatkan. Penerapan pelayanan reservasi paket wisata oleh Customer Service PT Royal Asia Pasific Wholesaler di era pasca Pandemi Covid-19 Metode penelitian yang digunakan metode kualitatif. Teknik Analisis data berdasarkan Miles and Huberman adalah mereduksi data (pemilahan, pemusatan dan perhatian), penyajian (display) data dan penarikan kesimpulan. Penerapan pelayanan reservasi paket wisata oleh Customer Service dilakukan dengan beberapa tahap meliputi: Tahap greeting, tahap memulai, tahap menyediakan paket tour, tahap pemilihan paket tour, tahap reservasi/pemesanan paket tour, tahap penentuan tanggal keberangkatan, tahap pengisian data diri, tahap menerima laporan data diri, tahap membuat kwitansi, tahap menerima kwitansi, dan tahap greeting penutup.

Kata Kunci: *Pelayanan Reservasi, Paket Wisata, Customer Service.*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah mengubah wajah dunia di berbagai sendi kehidupan. Di Indonesia sendiri pandemi Covid-19 dengan varian Delta dan Omicron telah berdampak pada berbagai organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta harus melakukan berbagai upaya untuk tetap bertahan hidup untuk menghindari keterpurukan. Hal ini terjadi pula dalam dunia industri pariwisata, oleh karena terjadinya pandemi Covid-19 menyebabkan terputusnya akses Internasional sehingga jumlah wisatawan baik domestik maupun mancanegara menurun. Namun memasuki awal 2022 dunia pariwisata mulai memasuki titik terang. Industri pariwisata memulih seiring dengan kemajuan program vaksinasi. Hal ini secara khusus menyebabkan optimisme wisatawan dalam negeri untuk melakukan perjalanan ke luar negeri *(outbond)* di era pasca pandemi Covid-19. Selain program vaksin, kelonggaran syarat perjalanan juga menjadi salah satu daya tarik bagi wisatawan domestik *(inbound)* dan dalam negeri untuk melakukan perjalanan ke luar negeri *(outbond)*.

Pemulihan sektor industri pariwisata ini harus didukung oleh aspek pelayanan. Seperti kita ketahui pelayanan sendiri secara umum dan khusus pada industri pariwisata merupakan salah satu strategi daya saing yang berpengaruh pada aspek komersial. Pelayanan di atas standar oleh penyedia jasa/*service provider* dalam hal ini industri pariwisata merupakan aspek yang sulit ditiru oleh kompetitor karena yang mendapatkan pengalaman pelayanan di atas standar adalah wisatawan selaku *user*. Hal ini senada dengan Tjiptono (2000) dalam (Siswanto, Cahyono, and Sanosra 2022) menyatakan bahwa ketatnya persaingan, yang mana semakin banyaknya jumlah produsen dalam usaha pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen, berpengaruh pada upaya perusahaan dengan tujuan utama mencapai kepuasan konsumen.

Tentunya di era pasca pandemi Covid-19 industri pariwisata harus melakukan adaptasi dengan pola pelayanan yang adaptif dan inovatif serta melakukan penguatan kolaborasi. Pelayanan merupakan segala usaha yang diberikan satu pihak untuk memenuhi kebutuhan pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud, bahkan tidak berakibat kepada hak kepemilikian sesuatu yang pada proses produksinya dapat atau tidak dapat dikaitkan dengan produk fisik. Hal ini sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pelayanan menurut Haqi (2018) dalam (Saputra and Borman 2020), pertama, cara melayani. Kedua, upaya melayani kebutuhan orang lain dengan kompensasi (uang) atau Jasa. Ketiga, terkait jual beli barang atau jasa. Sedangkan menurut Kotler (2002) dalam (Mahakanap 2013) pelayanan atau service ialah setiap kegiatan atau manfaat yang diberikan pihak satu kepada pihak yang lain yang pada dasarnya tidak berwujud juga tidak berakibat pada kepemilikan sesuatu dan produksinya bisa atau tidak bisa dikaitkan dengan suatu produk fisik.

Agar dapat memuaskan pelanggan, maka pelayanan/*service* harus dapat diukur, dan dalam pengukurannya diantaranya harus memenuhi aspek-aspek dalam hal kehandalan, ketanggapan, keyakinan, empati, dan wujud. Hal ini sesuai dengan pendapat Kotler dalam (Massie, Paulus, and Indrie 2016) bahwa pengukuran pelayanan/*service* meliputi pertama, kehandalan adalah tepat, cermat dan cepatnya dalam melayani. Kedua, ketanggapan, ialah mampu tidaknya perusahaan saat menghadapi permasalahan, dan kemampuan menerima setiap keluhan terkait kritik dan saran. Ketiga, keyakinan, adalah adalah penentuan produk atau jasa yang sesuai dan bertanggung jawab untuk keamanan dan keselamatan pelanggan. Keempat, empati adalah pemberian perhatian secara khusus kepada pelanggan dalam proses pembelian dan penyajian informasi yang dibutuhkan pelanggan. Kelima, wujud adalah terpenuhinya sarana pendukung seperti pendingin udara, tempat parkir, ruangan yang memadai diantaranya.

PT Royal Asia Pasific Wholesaler *Tour and Travel* didirikan pada 7 September 2010 merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa perjalanan wisata. Pariwisata menurut Suwena (2010) dalam (Egeten, Rahayu, and Rafsanjani 2019) kegiatan yang dilakukan bersifat sementara dengan tujuan untuk menikmati objek wisata untuk mencari kenyamanan dan pemenuhan rasa keingintahuan tentang suatu tempat yang baru secara sukarela. Sifat umum dari produk wisata adalah tidak berwujud, melibatkan mental dan kepuasan psikologis, mencakup pengalaman tentang kunjungan, produk beragam, tidak dapat dipindahkan, disimpan, dicoba, proses produksi dan komsumsi berlangsung bersamaan, mengandalkan skill manusia, membawa keuntungan sekaligus risiko besar, tidak ada transfer kepemilikan dan dapat dipasarkan. Hal ini senada dengan produk pariwisata secara utama dalam bentuk produk pelayanan memiliki beberapa sifat umum, diantaranya menurut Bafadhal (2018) dalam (Lumanauw 2020) bahwa produk pariwisata terutama dalam bentuk produk layanan memiliki beberapa karakter umum, antara lain (Bafadhal, 2018:15- 19): 1. Tidak berwujud, namun dapat dirasakan dan dapat memenuhi kebutuhan wisatawan. 2. Keterlibatan psikologis/mental, kepuasan psikologis konsumen berdasarkan pengalaman penggunaannya. 3. Produk komposit, mencakup pengalaman lengkap berdasarkan kunjungan ke tempat tertentu. 4. Tidak ada produk identik/sama, beragam, bervariasi, berbeda dan memiliki kekhasan satu-sama lainnya. 5. Tidak dapat dipindahkan, wisatawan harus dapat mengunjungi langsung ke destinasi. 6. Tidak dapat disimpan, mudah terjadi perubahan atau hilang. 7. Tidak dapat dicoba, wisatawan tidak bisa mencicipi atau mencoba. 8. Proses produksi dan proses konsumsi berlangsung bersamaan, wisatawan memang harus berada di tempat. 9. Mengandalkan ketrampilan/skill manusia. 10. Memiliki risiko besar, membawa keuntungan sekaligus risiko. 11. Tidak adanya transfer dalam hal kepemilikan 12. *Marketable,* produk pariwisata bisa dipasarkan. Sarana dan prasarana pariwisata juga memegang peranan penting. Sarana dan prasarana pariwisata menurut Maulida (2020) dalam (Retno, Suryana, and Utomo 2022) terdiri dari akomodasi, transportasi, dokumen perjalanan, destinasi, wisata dan lain-lain.

Agen perjalanan wisata sebagai penyedia jasa harus dapat memberikan rekomendasi, edukasi, dan solusi terkait dengan jenis-jenis pariwisata yang sesuai dengan kebutuhan wisatawan. Jenis Pariwisata menurut Spilane (2007) dalam (Muhammad, Mulyatini, and Faruk 2020) terdiri dari: 1. Pariwisata bertujuan untuk menikmati perjalanan *(pleasure tourism);*2. Pariwisata untuk rekreasi *(recreation tourism)*; 3. Pariwisata untuk tujuan budaya (*culture tourism*); 4. Pariwisata untuk tujuan olah raga *(sport tourism);* 5. pariwisata untuk tujuan urusan usaha perdagangan (business tourism); 6. Pariwisata untuk urusan mengikuti konvensi *(convention tourism).* Dalam penerapannya jenis-jenis pariwisata dijual dalam bentuk paket wisata. Paket Wisata menurut pendapat Ismayanti (2010) dalam (Abdullah and Prihastuti 2022) adalah komponen pariwisata, yang terdiri dari transportasi, hotel, makan dan minum, obyek wisata, pertunjukan, yang digabungkan menjadi satu paket perjalanan serta dijual dalam satu kesatuan harga.

Dalam kegiatan operasional, perusahaan jasa perjalanan wisata dan reservasi merupakan salah satu hal utama yang harus mendapat perhatian besar. Wisatawan akan melakukan *repeat order* apabila penyedia jasa memberikan proses reservasi yang memuaskan. Reservasi pada *Handout Tourism* (1989) dalam (Melani Rosalina Hutabarat, Sasrawan Mananda, and Leli Kusuma Dewi 2014). Pemesanan merupakan komunikasi baik secara lisan mupun tertulis untuk memperoleh kamar, tempat duduk, atau tempat untuk pelanggan yang sesuai dengan keinginannya. Pengertian reservasi tidak dapat dipisahkan dari fungsi dan tugas dari departemen reservasi itu sendiri sepert, penyediaan tempat maupun fasilitas sebelum cutomer tiba (Edwin,

2000) dalam (Arsana and Ramadhani 2020).

Terkait dengan penyediaan tempat dan fasilitas dengan tujuan untuk menikmati objek wisata, agen perjalanan wisata merupakan penyedia jasa dan harus memberikan pelayanan reservasi paket wisata yang memuaskan bagi wisatawan. Dalam hal pelayanan reservasi paket wisata, Customer Service (CS) merupakan salah satu ujung tombak perusahaan selaku pemberi jasa atau *service provider,* yang berhubungan langsung dengan wisatawan sebagai penerima jasa atau *service user.* Customer Service (CS) menurut Nurkholis et al. (2020) dalam (Dewi Amelia Lestari 2022) adalah semua kegiatan yang ditujukan untuk memuaskan pengguna jasa melalui pelayanan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan pengguna jasa. Agar dapat memuaskan kebutuhan pengguna jasa, CS harus dilakukan persiapan dengan baik sebelum bertugas, CS harus kompeten memahami dasar-dasar pelayanan. CS sebelum bertugas harus menguasai dasar-dasar pelayanan menurut Khasmir (2014) dalam (Rusmawati 2018) terdiri dari berpenampilan dan berpakaian rapi serta bersih, penuh percaya diri, akrab, senyum, lembut dalam menyapa, bersikap tenang, menjaga sopan santun, hormat dan mendengarkan setiap pembicaraan, menggunakan bahasa yang baik dan benar dalam berbicara, antusias dalam melayani, dan menunjukan kompetensinya, tidak menyela pembicaraan, serta mampu meyakinkan pengguna jasa. Dengan pemahaman yang baik terkait dasar-dasar pelayanan maka CS dapat melakukan tugas dengan baik. Adapun Tugas Pokok CS berdasarkan pendapat Rahmayanty (2012) dalam (Yanti 2013) pertama, membantu memberikan informasi dan formulir kepada pelanggan. Kedua, membantu dalam penyelesaian pengaduan pelanggan. Ketiga, memperkenalkan kepada pelanggan produk-produk atau jasa-jasa perusahaan. Keempat, membantu memberikan informasi mengenai fitur dan layanan perusahaan. Semakin meningkatnya permintaan perjalanan wisata maka harus diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya, hal ini sesuai dengan pendapat Yoeti (2001) dalam (Yudi Sungkono 2018) yang menyatakan dibutuhkan peningkatan pelayanan pengelola perjalanan wisata yang lebih baik dan semua ini tergantung pada sumber daya manusia yang kompeten dalam mengelolanya. Namun tantangan yang dihadapi diantaranya terkait CS sebagai kualitas sumber daya manusia yang harus dapat memberikan pelayanan, yang sesuai dengan standar kenyamanan dan keamanan wisatawan dan masih perlu perbaikan, selain adanya dukungan dari eksternal.

METODE PENELITIAN

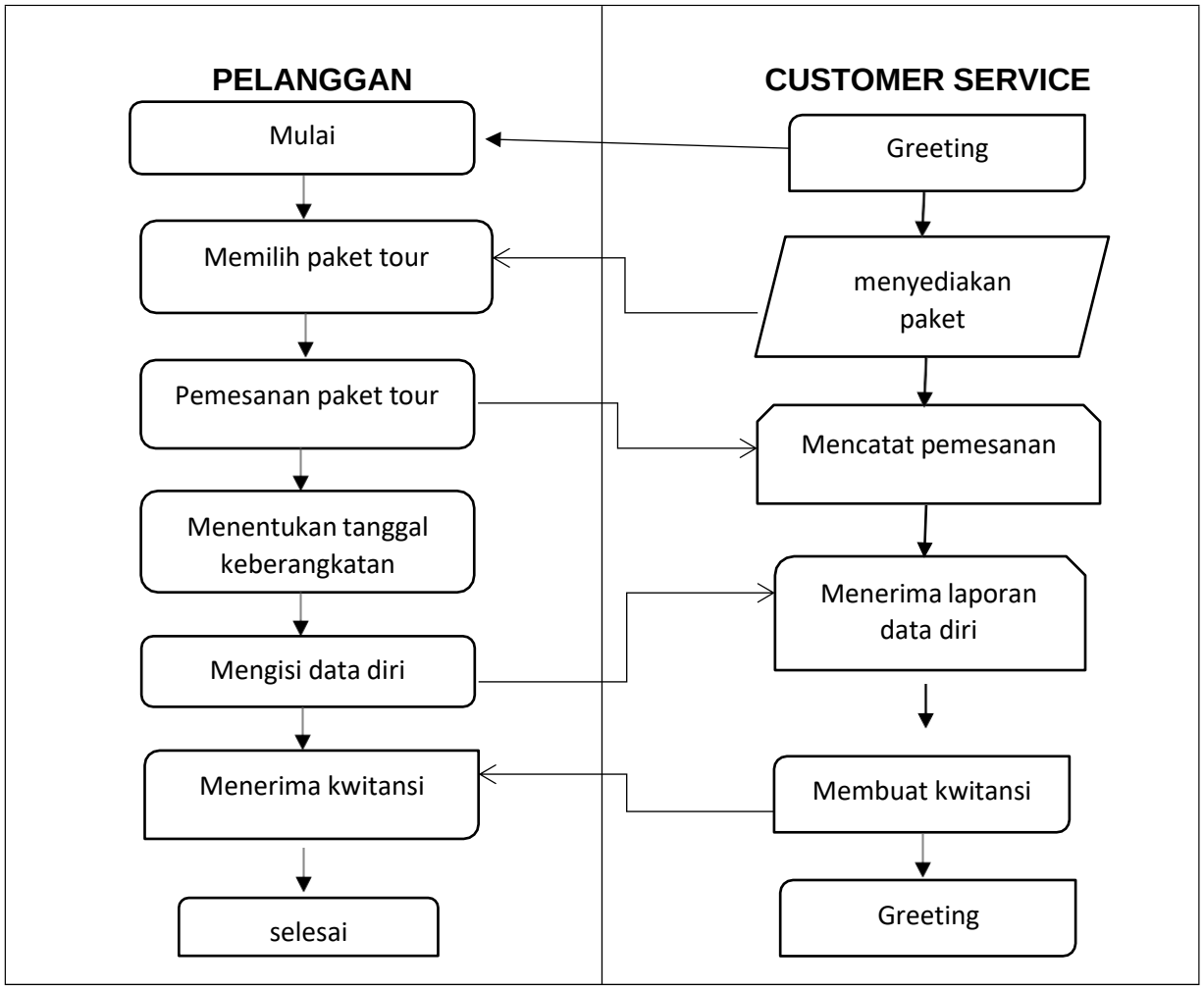
Penelitian ini menggunakan metode kualitatif (Zafa, Mandiri, and Bengkulu 2023) adalah untuk menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga data yang objektif dengan mudah didapatkan. Dengan metode kualitatif dapat digambarkan kenyataan dari suatu kejadian yang diteliti dengan demikian mudah dalam mendapatkan data yang objektif. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang secara langsung diberikan kepada pengumpul data Sugiyono (2008) dalam (Thomas Scheidel 2017). Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dengan perwakilan customer service PT Royal Asia Pasific Wholesaler. Wawancara yang dilakukan peneliti merupakan wawancara mendalam *(in-depth interview),* sehingga peneliti mendapatkan jawaban yang cukup memuaskan dari informan. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh peneliti dengan mengumpulkan dokumen seperti jurnal, yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Teknik pengumpulan data kualitatif (Kaharuddin 2021) meliputi observasi, wawancara dan dokumen. Instrumen penelitian kualitatif atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Alat yang digunakan peneliti dalam instrumen penelitian adalah kamera,

zoom meeting dan *Google Meeting*, panduan wawancara lisan. *(The tools used by researchers as research instruments are cameras, oral interview guidelines, Laptops for Zoom Meetings and Google Form questionnaires)* Hamilton & Finley (2020) dalam (Sofiana et al. 2022) Teknik Analisa data yang digunakan adalah (Munawaruzaman 2020) melalui beberapa tahap berdasarkan Miles and Huberman adalah mereduksi data (pemilahan, pemusatan dan perhatian), penyajian (display) data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan pelayanan reservasi paket wisata oleh Customer Service (CS) PT Royal Asia Pasific Wholesaler di era pasca Pandemi Covid-19, dilakukan secara manual, adalah pelanggan datang langsung untuk pemesanan tiket wisata. Adapun alur pemesanan paket wisata saat ini.

Bagan 1 Penerapan Pelayanan Reservasi Paket Wisata oleh Customer Service (CS)



Sumber: PT Royal Asia Pasific Wholesaler

Implementasi pelayanan reservasi paket wisata oleh Customer Service (CS) PT Royal Asia Pasific Wholesaler meliputi **beberapa** tahap: pertama, tahap greeting, yaitu CS memberikan salam pembuka kepada pelanggan. Kedua, tahap memulai, pelanggan datang dan memulai dengan CS. Ketiga, tahap menyediakan paket tour, CS memberikan brosur paket tour kepada pelanggan. Keempat, tahap pemilihan paket tour, pelanggan memilih paket yang akan dipesan yang disediakan oleh customer service. Kelima, tahap reservasi/pemesanan paket tour, proses

yang mana pelanggan melakukan reservasi/pemesanan paket tour. Keenam, tahap penentuan tanggal keberangkatan, pelanggan menentukan tanggal keberangkatan kepada CS. Ketujuh, tahap pengisian data diri, pelanggan mengisi daftar diri sebelum melakukan transaksi. Kedelapan, tahap menerima laporan data diri, CS menerima laporan data diri pelanggan, Kesembilan, tahap membuat kwitansi, CS membuat kwitansi untuk pelanggan. Kesepuluh, tahap menerima kwitansi, yang mana pelanggan telah melakukan reservasi dan melakukan registrasi serta selesai melakukan transaksi. Kesebelas, tahap greeting, CS memberikan salam penutup kepada pelanggan, dan selesai. Produk pariwisata adalah paket wisata dan pembuatan dokumen perjalanan (diantaranya adaah paspor, Visa, asuransi).

Faktor-faktor yang menghambat dalam penerapan pelayanan reservasi paket wisata oleh Customer Service (CS) PT Royal Asia Pasific Wholesaler di era pasca Pandemi Covid-19: pertama, tidak adanya fitur aplikasi dalam pelayanan reservasi paket wisata, sehingga mengharuskan pelanggan harus langsung datang untuk dilayani secara manual. Kedua, PT Royal asia pasific wholesaler tidak menggunakan digital marketing dalam proses pemasaran, oleh karena itu sistem pemasaran tidak terlalu efektif. Ketiga, walaupun saat pasca pandemic Covid-19 sudah mulai ada sedikit peningkatan jumlah wisatawan, namun dibanding kondisi normal masih relatif kurang.

Solusi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam penerapan pelayanan reservasi paket wisata oleh Customer Service (CS) PT Royal Asia Pasific Wholesaler di era pasca Pandemi Covid-19: pertama, CS masih melakukan koordinasi dengan pimpinan untuk melakukan rencana pembuatan aplikasi khusus pada PT Royal Asia Pacific Wholesaler agar mempermudah pelayanan kepada pelanggan. Kedua, saat penelitian, perusahaan masih menggunakan website http://royalasiapasific.com dan sosial media *fanpage* Royal Asia Pasific Wholesaler, belum menggunakan aplikasi marketing digital. Ketiga, terkait dengan jumlah pelanggan saat pasca pandemic Covid-19 masih kurang dibanding kondisi normal, CS berkoordinasi dengan pimpinan untuk menciptakan peluang strategi baru untuk menarik pelanggan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penerapan pelayanan reservasi paket wisata oleh Customer Service dilakukan dengan beberapa tahap meliputi: Tahap greeting, tahap memulai, tahap menyediakan paket tour, tahap pemilihan paket tour, tahap reservasi/pemesanan paket tour, tahap penentuan tanggal keberangkatan, tahap pengisian data diri, tahap menerima laporan data diri, tahap membuat kwitansi, tahap menerima kwitansi, dan tahap greeting penutup.

Kendala yang dihadapi PT Royal Asia Pasific Wholesaler dalam Penerapan pelayanan reservasi paket wisata oleh Customer Service adalah pertama, tidak adanya fitur aplikasi dalam pelayanan reservasi paket wisata, sehingga mengharuskan pelanggan harus datang langsung untuk dilayani secara manual. Kedua, PT Royal asia pasific wholesaler tidak menggunakan digital marketing dalam proses pemasaran, oleh karena itu sistem pemasaran tidak terlalu efektif. Ketiga, walaupun saat pasca pandemic Covid-19 sudah mulai ada sedikit peningkatan jumlah wisatawan namun dibanding kondisi normal masih relatif kurang.

Kendala dapat dihadapi PT Royal Asia Pasific Wholesaler dalam Penerapan pelayanan reservasi paket wisata oleh Customer Service dengan solusi yang dilakukan diantaranya: pertama, CS masih melakukan koordinasi dengan pimpinan untuk melakukan rencana pembuatan aplikasi khusus pada PT Royal Asia Pacific Wholesaler agar mempermudah pelayanan kepada pelanggan. Kedua, saat penelitian, perusahaan masih menggunakan website

http://royalasiapasific.com dan sosial media *fanpage* Royal AsiaPasific Wholesaler, belum menggunakan aplikasi marketing digital. Ketiga, terkait dengan jumlah pelanggan saat pasca pandemic Covid-19 masih kurang dibanding kondisi normal, CS berkoordinasi dengan pimpinan untuk menciptakan peluang strategi baru untuk menarik pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Rahmat, and Yunita Prihastuti. (2022). "Penerapan Manajemen Operasional Paket Wisata Tailor Made Tour Di Pt. Tunas Indonesia Tours and Travel Yogyakarta." *Journal of Tourism and Economic* 5(1): 77–96.

Arsana, I Nyoman Alit, and Mochamad Dwiki Ramadhani. (2020). "Sistem Reservasi Akomodasi Tour Menggunakan Payment Gateway Berbasis Web." : 302–10.

Dewi Amelia Lestari. (2022). "Tinjauan Job Description Staff Customer Service Terhadap Tingkat Kualitas Pelayanan Di Pt Rosalia Indah Tour & Travel Slamet Riyadi." *NAWASENA : Jurnal Ilmiah Pariwisata* 1(2): 54–61.

Egeten, Angelina Ervina Jeanette, Lya Santi Rahayu, and Riansyah Rafsanjani. (2019). "Analisis Dan Perancangan Sistem Reservasi Paket Wisata Untuk Internal Karyawan PT. Garuda Maintenance Facility (GMF) Tbk." *MATRIK : Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer* 19(1): 80–92.

Kaharuddin. (2021). "Equilibrium : Jurnal Pendidikan Kualitatif : Ciri Dan Karakter Sebagai Metodologi." *Jurnal Pendidikan* IX(1): 1–8. http://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium.

Lumanauw, Nelsye. (2020). "Perencanaan Paket Wisata Pada Biro Perjalanan Wisata Inbound (Studi Kasus Di Pt. Golden Kris Tours, Bali)." *Hospitality* 9(1): 19–30. http://stp-mataram.e-journal.id/JHI.

Mahakanap, Agus Shella. (2013). "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Nasabah Pada Pelayanan Customer Service BPD KALTIM Cabang Utama Samarinda." *Ejurnal Untag Samarinda* Vol 2, No(9): 1689–99.

Massie, Shelly P., Kindangan Paulus, and D. Palandeng Indrie. (2016). "Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen Objek Wisata Sumaru Endo Remboken." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(1): 86–97. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10617.

Melani Rosalina Hutabarat, Maria, I GPB Sasrawan Mananda, and Luh Gede Leli Kusuma Dewi. (2014). "Prosedur Penanganan Reservasi Paket Wisata Pt. Panorama Tour and Travel Denpasar." *Jurnal IPTA* 2(2): 29.

Muhammad, Dimas Fitriana, Nurdiana Mulyatini, and Mujaddid Faruk. (2020). "Analisis Magnet Package Tour Dalam Menarik Kunjungan Wisatawan." *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2(4): 183–97.

Munawaruzaman, Ahmad. (2020). "Implementation of Digital Transformation of the Ministry of Agraria To Improve Public Services." *Prosiding Senantias 2020* 1(1): 589–98.

Retno, Ajeung, Marceilla Suryana, and Sherly Raka Siwi Putri Utomo. (2022). "Perancangan Paket Wisata Adventure Tour Bandung Untuk Golden Rama Tours and Travel." *Prosiding The 13th Industrial Research Workshop and National Seminar* 13(01): 1401–7.

Rusmawati, Yunni. (2018). "Sebesar 194,656. Secara Parsial Indikator Reliabilithy Berpengaruh Signifikan Dengan Hasil Signifikasi 0,000 Dan T." XIX: 1092–1100.

Saputra, Aditya Dwi, and Rohmat Indra Borman. (2020). "Sistem Informasi Pelayanan Jasa Foto Berbasis Android (Studi Kasus: Ace Photography Way Kanan)." *Jurnal Teknologi dan*

Sistem Informasi 1(2): 87–94.

Siswanto, Yuda Teguh, Dwi Cahyono, and Abadi Sanosra. (2022). "Analisis Kualitas Layanan Pada Tour Dan Travel Di Banyuwangi Indonesia." *Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 5(1): 65–75.

Sofiana, M, JS Langelo, E Supriyadi, and … A Maulina - Journal of. (2022). "Ilomata International Journal of Management." *Scholar.Archive.Org* 3(1): 327–42. https://scholar.archive.org/work/sy63srah7bdsfaghtihipmxpqy/access/wayback/https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/download/302/222.

Thomas Scheidel. (2017). "Peran Customer Service Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Melalui Pendekatan Komunikasi Antar Pribadi." *Bricolage* 2(1): 46–55. http://journal.trunojoyo.ac.id/komunikasi/article/view/1148.

Yanti, Dwi Novel Putri. (2013). "Kualitas Komunikasi Pelayanan Customer Service Di PT. Indosat, Tbk Balikpapan." *Ilmu Komunikasi* 1(2): 39–54.

Yudi Sungkono. (2018). "Manajemen Operasional Paket Wisata City Tour Surakarta Di Pt. Kirana Surya Gemilang." *Parameter* 3(2).

Zafa, P T, Mulia Mandiri, and Wilayah Bengkulu. (2023). "Manajemen Komunikasi Pelayanan Jasa Tour Dan Travel Manca." 10(1): 217–32.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:457-465. E-ISSN: 2747-0938

Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Wilayah Kemayoran)

Nur Zaidah[1], Agung Solihin[2*]
[12]Fakultas Bisnis Dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara Jakarta.
Email: 11119181@mahasiswa.undira.ac.id, agung.solihin@undira.ac.id*

Citation: Zaidah, N., & Solihin, A. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Wilayah Kemayoran. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 457–465. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/253

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.253

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*Koresponden: agung.solihin@undira.ac.id

Abstract.
This study aims to determine the role of work motivation in mediating the influence of leadership style and organizational culture on employee performance. This study uses primary data by distributing questionnaires to employees of an organization in the Kemayoran area, Central Jakarta. Sampling was done using simple random sampling. This research was using samples of as many as 100 respondents. The data analysis method used Partial Least Square (PLS)- SEM with the help of the data analysis tool SmartPLS 3.0. The result of this research shows leadership style and organizational culture have a positive effect on work motivation. Leadership style has no effect on employee performance. Organizational culture and work motivation have a positive effect on employee performance. Work motivation mediates and intervenes in the influence of leadership style on employee performance. Work motivation mediates and intervenes in the influence of organizational culture on employee performance.

Keywords: *Leadership Style; Organizational Culture; Employee Performance; Work Motivation.*

Abstrak.
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan suatu organisasi di wilayah Kemayoran, Jakarta Pusat. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS)-SEM dengan menggunakan alat analisis data SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik itu bisnis, lembaga pemerintah, maupun komunitas lokal, membutuhkan manajemen. Manajemen menurut (Dziziyana *et al*., 2020) adalah "proses pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pekerjaan anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Manajemen SDM mengacu pada upaya organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan. Tujuan organisasi adalah fokus utama atau inti dari semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, "agar operasional organisasi berjalan dengan baik, maka suatu organisasi harus mempunyai tenaga kerja yang kompeten dan mampu untuk menjalankan tugas dengan baik" (Febrianti & Mahargiono, 2022). Sebagai komponen penting organisasi, keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. SDM sebagai aset dan penggerak organisasi maka kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan agar kinerjanya juga meningkat dan berdampak pula pada peningkatan kinerja organisasi. Kinerja organisasi dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitasnya, karena kinerja suatu organisasi menunjukkan seberapa sukses organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya; dengan kata lain, kinerja yang kuat menunjukkan kualitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. "Kinerja karyawan sangat mungkin berhubungan dengan kinerja organisasi karena karyawan merupakan sumber daya yang paling mudah beradaptasi dan dapat mempengaruhi sumber daya lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi" (Atikah *et al*., 2021). Kinerja karyawan yang baik didalam organisasi terutama bagi karyawan bisa menjadi jembatan dalam penentuan kualitas organisasi, karena kunci utama dalam peningkatan kualitasnya adalah karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Salah satu faktor keberhasilan utama organisasi adalah kinerja karyawan, yang menjadikannya topik penting untuk diteliti guna mempertahankan dan meningkatkan standar keunggulannya, karena faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja personelnya. Menurut Mangkunegara dalam (Makmuroh, 2022) kinerja berasal dari kata "*work achievement*" atau "*actual work performance*" yang mengacu pada prestasi kerja sebenarnya yang dicapai oleh seseorang. Istilah ini menggambarkan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu.

Karyawan kompeten dalam menangani tugasnya, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi sengaja dikembangkan untuk mendorong pekerja agar berhasil, mereka diberi dorongan supaya lebih terdorong untuk menjadi yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi serta dapat melaksanakan kewajibannya secara efisien. Menurut (Agustin, 2020) "motivasi merupakan tindakan atau perilaku yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan sehingga memicu minat seseorang dalam pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk berkolaborasi serta bekerja dengan baik".

Gaya kepemimpinan juga merupakan komponen yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Febrianti & Mahargiono, 2022) "gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mendorong orang untuk bekerja keras". Jika seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan dan berhasil mengobarkan semangat mereka, ini akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Menurut (Mukmin & Prasetyo, 2021) "gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan saling berkaitan; semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan maka semakin baik pula kinerjanya". Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan, karena hal itu mempengaruhi jalur yang ditempuh personelnya dalam bekerja. Dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin sesuai dengan tujuan organisasi dan sifat karyawannya, kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi atau *corporate culture* selain gaya kepemimpinan dan motivasi dalam bekerja. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) "budaya organisasi adalah ciri atau identitas sebuah organisasi yang terbentuk oleh sekumpulan nilai yang menciptakan standar perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap, dan tindakan anggota organisasi". Budaya organisasi memainkan peran yang signifikan dalam membentuk perilaku karyawan karena mencakup aspek kehidupan sehari-hari mereka. Budaya organisasi menjadi landasan bagi perilaku dan sikap karyawan saat bekerja, karena budaya organisasi memengaruhi perilaku karyawan, dan berdampak pula pada kinerja mereka.

Dari pra survei yang telah dilakukan pada 55 karyawan diwilayah Kemayoran. Rata-rata 66,54% karyawan di wilayah Kemayoran tidak cocok dengan pemimpinnya, oleh karena itu ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Rata-rata 68,36% karyawan di wilayah Kemayoran tidak cocok dengan budaya ditempat kerja oleh karena itu ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi pada sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Rata-rata 79,28% karyawan diwilayah Kemayoran kinerjanya meningkat karena adanya pengaruh motivasi kerja, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pra survei dan penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk mengkaji topik lebih lanjut dengan judul "Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Wilayah Kemayoran)".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y), serta satu variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z). Metode pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dan pendekatan kausal, "pendekatan ini bertujuan untuk menyelidiki apakah satu atau lebih faktor dapat berdampak pada variabel lain" (Fajrin, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di wilayah Kemayoran, Jakarta Pusat dan sampel 100 responden dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh melalui tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk menilai indikator variabel penelitian. Serta menggunakan skala likert sebagai alat pengukuran.

Menurut (Dziziyana *et al*., 2020) "parameter dan pendekatan untuk mengukur variabel yang diteliti merupakan definisi operasional dari variabel". Penjelasan operasional variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 1:

Tabel 1. Distribusi Indikator Operasional Variabel

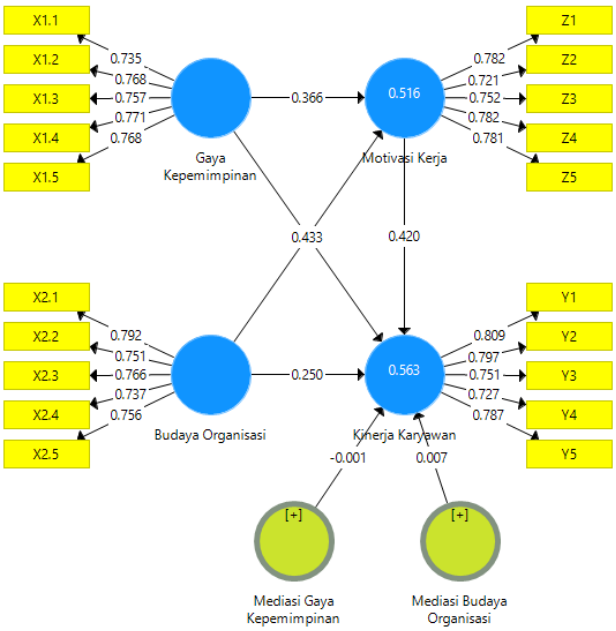
No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (Norazmi Bin Nordin *et al*., 2020), (Makambe & Moeng, 2020) dan (Dastane, 2020)	Otokratis	Sikap egois pemimpin perusahaan	Likert
		Demokratik	Pemimpin peduli terhadap bawahannya	Likert
		Laissez Faire	Sikap membiarkan bawahan	Likert
2.	Budaya Organisasi (Caliskan & Zhu, 2020) dan (Adiguzel *et al*., 2019)	Orientasi Inovasi	Dorongan untuk melakukan inovasi	Likert
		Orientasi Prestasi	Implementasi prestasi bagi karyawan	Likert
		Kepemimpinan Suportif	Pengaruh dan dorongan seorang pemimpin	Likert
		Hubungan Kolaboratif	Hubungan karyawan sebagai saudara	Likert
		Pengambilan Keputusan	Pengambilan keputusan dari bawah	Likert
3.	Motivasi Kerja (Pancasila *et al*., 2020)	Kebutuhan	Pendapatan kerja	Likert
		Prestasi	Apresiasi kerja karyawan	Likert
		Keadilan	Perlakuan perusahaan terhadap karyawan	Likert
		Harapan	Jenjang karir di masa depan	Likert
4	Kinerja Karyawan (Beauty & Aigbogun, 2022) dan (Martini *et al*., 2020)	Kompetensi Kerja	Pemahaman visi organisasi	Likert
			Implementasi visi organisasi	Likert
		Komitmen Karyawan	Penerimaan peran pemimpin	Likert
			Perspektif motivasi yang berbeda	Likert
			Keyakinan dan kepercayaan pada pemimpin	Likert

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *partial least square* (PLS) dengan menggunakan perangkat lunak smartPLS 3.0. PLS merupakan metode analisis persamaan struktural berbasis varian, memungkinkan pengujian simultan dari model pengukuran

dan model struktural (Astamega, 2020). Pada penelitian ini meliputi tahap analisis secara deskriptif, uji validitas & reliabilitas, uji *inner* model dan uji hipotesis.

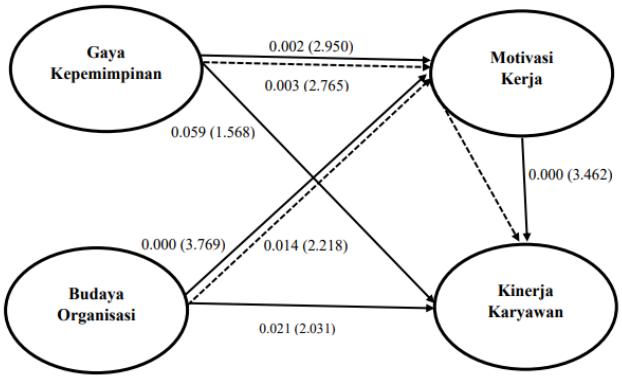
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas (*outer model*) digunakan untuk memastikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, sedangkan uji inner model digunakan untuk mengetahui sebab akibat antara variabel laten, atau faktor yang tidak dapat dinilai secara langsung (Tecoalu *et al*., 2022). Berikut adalah hasil dari pengujian model pengukuran (*outer model evaluation*):



Gambar 1. Hasil Model Struktural PLS *Algorithm*
Sumber: *Output smartPLS* 3.0 data primer diolah, 2023

Uji Hipotesis meluputi uji pengaruh langsung dan uji pengaruh tidak langsung (mediasi). Batasan untuk menerima dan menolak hipotesis yang diajukan adalah dimana apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,98 serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (p-value < 0.05) maka hipotesis didukung (Tecoalu *et a*l., 2022). Hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa dari tujuh hipotesis penelitian, enam hipotesis diantaranya didukung, sedangkan satu hipotesis tidak didukung, yaitu hipotesis dua.



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis
Sumber: *Output smartPLS* 3.0 data primer diolah, 2023

Keterangan:

→ Pengaruh Langsung
⇢ Pengaruh Tidak Langsung

Informasi berikut disertakan dalam Tabel 2 sebagai ringkasan hasil evaluasi hipotesis penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis Penelitian	*T-Statistic*	*P-Value*	Hasil Pengujian
1	Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja	2,950	0,002	H_1 didukung
2	Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	1,568	0,059	H_2 tidak didukung
3	Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja	3,769	0,000	H_3 didukung
4	Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	2,031	0,021	H_4 didukung
5	Terdapat pengaruh positif motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	3,462	0,000	H_5 didukung
6	Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	2,218	0,014	H_6 didukung
7	Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	2,765	0,003	H_7 didukung

Sumber: *Output* smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 dan tabel 2, kesimpulan dari hasil penelitian adalah; Hipotesis pertama menganalisis pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, di dukung. Hipotesis kedua menganalisis pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, tidak didukung. Hipotesis ketiga meganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja, didukung. Hipotesis keempat menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, didukung. Hipotesis kelima menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, didukung. Hipotesis keenam menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, didukung. Hipotesis ketujuh meganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden bahwa gaya kepemimpinan demokratik pada indikator pemimpin peduli terhadap bawahannya merupakan indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja pada dimensi kebutuhan yaitu pada indikator pendapatan kerja, hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Astamega, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dimensi gaya kepemimpinan demokratik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada dimensi kompetensi kerja yaitu pemahaman dan implementasi visi dan misi organisasi, hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Astamega, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden menyatakan bahwa budaya organisasi pada dimensi kepemimpinan suportif pada indikator pengaruh dan dorongan seorang pemimpin merupakan indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja pada dimensi kebutuhan yaitu pada indikator pendapatan kerja, hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Gunawan *et al*., 2022)

yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden menyatakan bahwa budaya organisasi pada dimensi kepemimpinan suportif pada indikator pengaruh dan dorongan seorang pemimpin merupakan indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada dimensi kompetensi kerja yaitu pemahaman dan implementasi visi dan misi organisasi, hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Frimayasa *et al*., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden menyatakan bahwa motivasi kerja pada dimensi kebutuhan yaitu pada indikator pendapatan kerja merupakan indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada dimensi kompetensi kerja yaitu pemahaman dan implementasi visi dan misi organisasi, hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Atikah *et al*., 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris yang diperoleh dari jawaban responden menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang kuat dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari hasil pengujian hipotesisnya yang menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai koefisien pengaruh langsungnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi dan mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris yang diperoleh dari jawaban responden menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang kuat dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari hasil pengujian hipotesisnya yang menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai koefisien pengaruh langsungnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi dan mengintervensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin bagus seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan maka karyawan pun akan lebih termotivasi ketika bekerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan tidak terlalu melihat gaya kepemimpinan sebagai tolak ukur kinerja mereka.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya ketika suatu organisasi memiliki budaya yang baik didalamnya, akan mempengaruhi juga motivasi tiap anggotanya. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika suatu organisasi memiliki budaya yang positif, maka akan berdampak pada kinerja yang baik bagi anggotanya.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja suatu karyawan bisa meningkat apabila memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa keberadaan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain gaya kepemimpinan akan lebih kelihatan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apabila melalui motivasi kerja.

Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam artian keberadaan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain budaya organisasi akan lebih kelihatan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apabila melalui motivasi kerja.

Penelitian ini telah mengungkapkan pentingnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa terdapat faktor lain yang juga berperan dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan karakteristik lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain faktor yang telah diteliti sebelumnya. Hal ini bertujuan agar temuan penelitian dapat memiliki generalisasi yang lebih luas. Selain itu, diharapkan peneliti dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan wilayah survei yang lebih luas untuk meningkatkan validitas penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi mempertahankan dan meningkatkan unsur-unsur berikut untuk memastikan kinerja karyawan di wilayah Kemayoran:

Organisasi perlu terus mengembangkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang efektif, termasuk kemampuan dalam menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan agar mencapai kinerja yang optimal. Organisasi harus memastikan adanya budaya organisasi yang jelas dan terarah, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat mencakup pengembangan nilai-nilai yang konsisten, komunikasi yang efektif, dan penghargaan terhadap kerja tim. Organisasi perlu mendorong motivasi kerja yang tinggi di antara karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja, menyediakan kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

Adiguzel, Z., Asst, P., & Kucukoglu, I. (2019). Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture. In *International Journal of Economics and Management* (Vol. 1, Issue 4). https://orcid.org/0000-0003-0159-3621

Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisai, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Idei : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *1*(1), 8–18. https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4

Astamega, T. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi: Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati)*.

Atikah, K., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dosen Universitas Muhammadiyah Jember). *IJCCS*, 1–5.

Beauty, M., & Aigbogun, O. (2022). Effects of Leadership Styles on Employee Performance: A Case Study of Turnall Holdings LTD, Harare. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *12*(1). https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i1/12037

Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational culture and educational innovations in Turkish higher education: Perceptions and reactions of students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, *20*(1), 20–39. https://doi.org/10.12738/jestp.2020.1.003

Dastane, O. (2020). Impact of Leadership Styles On Employee Performance: A Moderating Role Of Gender. *Australian Journal of Business and Management Research*, *5*(12), 27–52. https://doi.org/10.52283/nswrca.ajbmr.20210512a03

Dziziyana, A., Fatimah, N., & Noor, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Telkom Akses Surabaya Selatan Divisi Operation Service Helpdesk*.

Fajrin, I. Q. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*.

Febrianti, N. A., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *12*(3).

Frimayasa, A., Lawu, S. H., & Shinta, M. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(2).

Gunawan, W., Ferdinand, & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, *3*(1), 16–25. https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282

Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79.

Makambe, U., & Moeng, G. J. M. (2020). The effects of leadership styles on employee performance: a case of a selected commercial bank in Botswana. *Annals of Management and Organization Research*, *1*(1), 39–50. https://doi.org/10.35912/amor.v1i1.274

Makmuroh, A. F. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Puskesmas Poncowarno (Studi Pada PNS UPTD Puskesmas Poncowarno)*.

Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business and Management*, *7*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677

Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, *4*(2), 123–136. https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297

Norazmi Bin Nordin, M., Zaid Bin Mustafa, M., & Rasid Bin Abdul Razzaq, A. (2020). Headmaster Leadership Effect on Task Load Of Special Education Integration Program Teacher. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *8*(2), 451–456. https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8251

Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyo, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(6), 387–397. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387

Tecoalu, M., Tj, H. W., & Susy. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transfarmasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business, Management and Accounting*, *3*(2).

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:466-475. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Swasta Di Wilayah Kabupaten Tangerang)

Siti Ayunah[1], Agung Solihin[2*]
[12]Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara Jakarta
Email: 11119208@mahasiswa.unidra.ac.id, agung.solihin@undira.ac.id*

Citation: Ayunah, S., & Solihin, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS),* 3(4), 466-475.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/254

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.254

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*koresponden: agung.solihin@undira.ac.id

Abstract.
This study aims to analyze the effect of workload on work stress. Analyzing the effect of workload on employee turnover intention. Analyzing the Effect of Compensation on Work Stress. Analyzing the Effect of Compensation on Employee Turnover Intention. Analyzing the Influence of Work Stress on Employee Turnover Intention. Analyzing the mediating role of Work Stress on the effect of Workload on Employee Turnover Intention. Analyzing the mediating role of Job Stress on the effect of Compensation on Employee Turnover Intention. The analytical method used is SEM-PLS analysis. The data collection technique uses a questionnaire distributed questionnaires to private employees in the Tangerang Regency area of 120 employees. The sampling technique used a random sampling method. The results of the study show that workload has a positive and significant effect on work stress and employee turnover intention. Compensation has a positive and insignificant effect on work stress and employee turnover intention. Work Stress can mediate the effect of Workload on Employee Turnover Intention. Work Stress cannot mediate the effect of Compensation on Employee Turnover Intention.

Keywords: *Workload; Compensation; Work Stress; Employee Turnover Intention.*

Abstrak.
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Stress Kerja. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan. Menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Menganalisis peran mediasi Stress Kerja pada pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Menganalisis peran mediasi Stress Kerja pada pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan. Metode analisis yang dipakai menggunakan analisis SEM-PLS. Teknik pengumpulan data menggunakan

kuisioner dengan cara menyebarkan kuisioner pada karyawan swasta yang berada di Wilayah Kabupaten Tangerang sebanyak 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja dan Turnover Intention Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stress Kerja dan Turnover Intention Karyawan. Stress Kerja dapat memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Stress Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Kompensasi; Stress Kerja; Turnover Intention Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam bisnis. Perusahaan yang berhasil dalam usahanya tidak lepas dari faktor SDM karena SDM merupakan aspek penting dari sebuah organisasi yang harus dipimpin secara efektif (Sartono et al., 2018). "*Human resources are resources that have many advantages over other resources of an organization or company*" (Putri Kurnia Illahi et al., 2022). Oleh karena itu, diperlukan pengetahuan mengenai perilaku manusia dan kemampuan untuk memperbaikinya. Perusahaan berperan penting dalam mengintegrasikan dan mempromosikan SDM. Dalam penelitian (Sutikno, 2020) dijelaskan bahwa seluruh organisasi dapat melihat beberapa dari banyak masalah yang dihadapi bisnis. Produktivitas, kepuasan kerja, *turnover*, dan absensi adalah empat isu utama yang dihadapi bisnis saat ini yang paling penting dan paling rentan untuk dihadapi. Pergantian karyawan merupakan tanda yang menunjukkan adanya masalah dalam organisasi tertentu.

(Sinaga, 2020) memaparkan bahwa Stres Kerja dapat diartikan sebagai tekanan pada karyawan karena tugas pekerjaan atau tugas yang tidak dapat mereka selesaikan. Dengan kata lain, stres terjadi ketika karyawan tidak dapat menjelaskan apa yang menyebabkan konflik kerja mereka. Kurangnya kejelasan mengenai apa masalah pekerjaan, singkatnya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, fasilitas yang buruk untuk memulai pekerjaan, dan tugas yang terus-menerus macet adalah contoh dari faktor stres. (Nanda et al., 2020) berpendapat bahwa "*Work stress is a symptom or feeling that can occur in an employee and that can have an impact on the organization or business, which has an impact on employee satisfaction and performance*." Dalam penelitian (Lubis & Onsardi, 2021) mengungkapkan bahwa niat atau keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan faktor pertama yang memicu terjadinya *turnover*.

Fenomena yang terjadi pada karyawan swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang yang dapat menyebabkan tingkat keluar masuknya karyawan menjadi tinggi yaitu karena perusahaan di Wilayah Kabupaten Tangerang mayoritas perusahaan yang menerapkan pekerjaan dengan sistem borongan yang mana gaji yang diterima akan diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Wilayah Kabupaten Tangerang merupakan wilayah yang bisa disebut sebagai kawasan industri karena banyak sekali perusahaan-perusahaan yang didirikan di wilayah tersebut. Namun hal unik yang menarik perhatian di wilayah kawasan industri tersebut masih banyak masyarakat yang menganggur yang salah satunya disebabkan oleh

banyaknya masyarakat yang keluar masuk perusahaan. Beban Kerja yang terlalu tinggi akan memberatkan karyawan dengan beban yang diberikan, selain itu Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban yang diberikan. Seperti yang kita ketahui bahwaitidak semua kemampuan karyawan sama dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan kewalahan dalam mengemban Beban Kerja yang diberikan kepadanya. Selain hal tersebut dapat menyebabkan tingginya tingkat *Turnover Intention* tetapi juga dapat menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di Wilayah Kabupaten Tangerang.

Dalam penelitian (Fransisca, 2022) menjelaskan bahwa Kompensasi adalah satu-satunya kebutuhan terpenting yang dimiliki seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya untuk kehidupan sehari-hari. "*Salary shows that most people choose entrepreneurship as one of the important factors in business, and a reasonable salary system increases productivity, attracts talent to the company, reduces staff turnover*" (Hung et al., 2018). Kompensasi dapat dilihat sebagai keseluruhan gaji yang telah disepakati oleh karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaannya. Banyak karyawan yang peka terhadap keinginan mereka sendiri dan memberikan bukti bahwa mereka akan menerima Kompensasi dalam bentuk uang atau keuntungan lain sebagai imbalan untuk keluar dari perusahaan mereka. Dalam studi (Silalahi, 2019) yang dilakukan pada PT Indomarco Prismatama Rayon Helvetia menjelaskan bahwa karyawan PT Indomarco Prismatama Rayon Helvetia melaporkan berbagai tingkat stres, tergantung pada jabatan tertentu dan Beban Kerja saat ini. Tekanan dari keluhan pelanggan dan masalah juga dapat meningkatkan jumlah karyawan yang digaji. Perbedaan antara Beban Kerja yang ditugaskan dan ketidakseimbangan juga merupakan tanda bahwa adanya Stres Kerja, dan pekerja merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan.

Dari hasil pra survei yang telah dilakukan pada beberapa karyawan swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang. Rata-rata sebanyak 82% karyawan merasa mendapatkan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat setiap harinya. Sebanyak 50,8% karyawan merasa tidak mengalami kenaikan gaji setiap 6 bulannya atau pertahun. Sebanyak 86,9% karyawan merasa gelisah ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan dan karyawan bisa memiliki niat untuk berpindah pekerjaan melalui stress kerja yang mereka alami. Sehubungan dengan permasalahan diatas terkait meningkatnya *Turnover Intention* karyawan maka peneliti tertarik dengan penelitian pekerja di Kabupaten Tangerang dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang)".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melakukan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui apakah satu atau beberapa variabel dapat mempengaruhi variabel lain (Suseno, 2021). Adapun variabel penelitian ini adalah variabel Beban Kerja, variabel Kompensasi, variabel *Turnover Intention* karyawan, dan variabel Stress Kerja. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei dan mengumpulkan data melalui metode kuisioner. Menurut (Fransisca, 2022) kuisioner adalah metode pengolahan data yang memberikan pertanyaan kepada pekerja. Studi ini menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Wilayah Kabupaten Tangerang. Jumlah sampel penelitian ini adalah 120 orang yang bekerja di Wilayah Kabupaten Tangerang.

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu kawasan industri yang berada di Wilayah Kabupaten Tangerang.

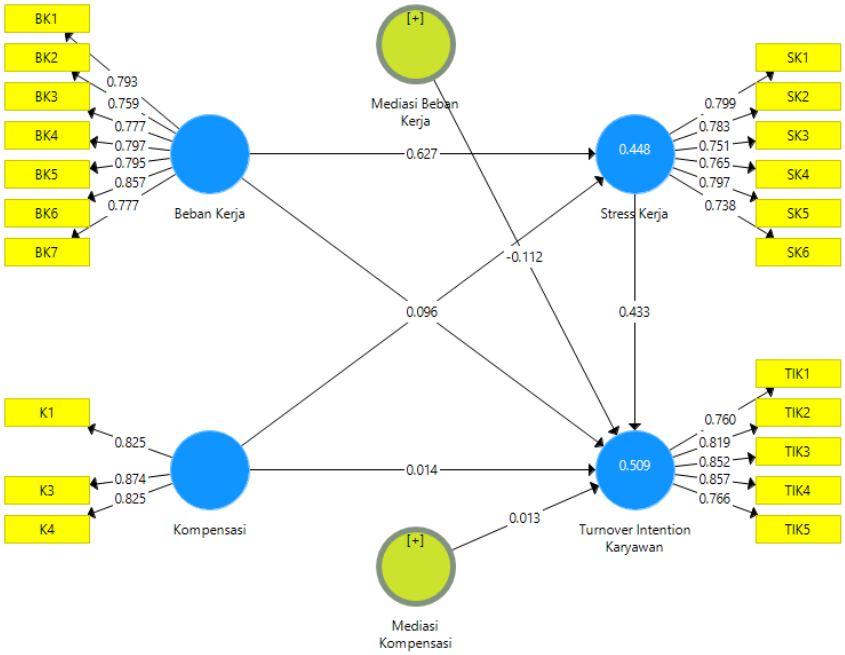
Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Beban Kerja (BK)	1. Target yang harus dicapai.	a. Jumlah sasaran kerja yang ditugaskan. b. Pandangan tentang pekerjaan yang sedang terjadi.
	2. Kondisi pekerjaan.	a. Membuat keputusan saat bekerja. b. Berurusan dengan kejadian tak terduga di tempat kerja.
	3. Penggunaan waktu kerja.	a. Jumlah waktu kerja. b. Waktu yang ditentukan untuk akhir pekerjaan.
	4. Standar pekerjaan.	a. Tingkat resiko pekerjaan. b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
Kompensasi (K)	1. Kompensasi langsung.	a. Gaji pokok yang diterima. b. Gaji pokok yang dibayarkan pada tanggal yang ditetapkan.
	2. Kompensasi tidak langsung.	a. Tunjangan yang diberikan. b. Bonus yang diberikan sesuai dengan persyaratan.
Turnover Intention Karyawan (TIK)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)	a. Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan. b. Mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini jika peluang yang ditawarkan oleh perusahaan tidak memadai.
	2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)	a. Niat keluar dari perusahaan karena beban kerja terlalu besar. b. Berencana keluar dari perusahaan karena gajinya rendah.
	3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).	a. Mencari informasi tentang lowongan di tempat lain. b. Keluar dari perusahaan ketika mendapatkan pekerjaan dengan gaji lebih tinggi.
Stress Kerja (SK)	1. Beban kerja.	a. Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan banyaknya tugas yang diberikan. b. Ketersediaan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan.
	2. Konflik peran.	a. Perbedaan pendapat antara karyawan dan manajer mengenai pentingnya tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan. b. Adanya konflik antara komitmen terhadap atasan tertentu.
	3. Ambiguitas peran.	a. Ketidakjelasan tugas yang harus dilakukan karyawan. b. Ketidakjelasan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan suatu metode yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis *coefficient of determination* (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *path coefficients*, dan *indirect effects* adalah komponen dari pengujian SEM ini. Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis smartPLS versi 3.2.8 (Hamid & Anwar, 2019).

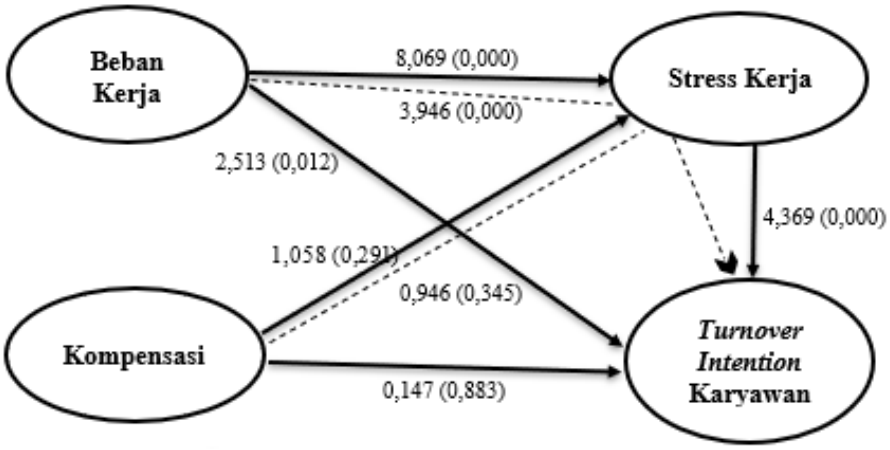
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas adalah ukuran kemampuan suatu skala tertentu untuk mengubah indikator atau kesimpulan suatu variabel. Sebaliknya, Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi seberapa konsisten kinerja suatu indikator dibandingkan dengan variabel yang sering digunakan dalam penelitian lain (Nabilah, 2020). Berikut adalah hasil dari pengujian model pengukuran (*oute model evaluation*):



Gambar 1. Hasil Full Model Struktural (Standardied Output)-PLS Algorithm
Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3.2.8, 2023

Pengujian statistik dapat dilihat dari hasil uji t-statistik bahwa nilai hipotesis penelitian dapat diterima jika nilainya lebih besar dari 1,98 (tingkat signifikansi 5%) dan hasil *p-value* kurang dari 5%. Hasil estimasi semua hubungan variabel penelitian bisa dilihat pada hasil SmartPLS 3.2.8 berikut ini:



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis
Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3.2.8, 2023
⟶ Pengaruh Langsung
---------- Pengaruh Tidak Langsung

Berikut ini adalah tabel ringkasan dari *t-value* dan koefisien pada model struktural:

Tabel 2. T-Value dan Standarized Estimate Persamaan Struktural

	Hipotesis	*T Statistics*	*P Values*	Kesimpulan
H_1	Terdapat pengaruh positif Beban Kerja terhadap Stress Kerja	8.069	0.000	H_1 didukung
H_2	Terdapat pengaruh positif Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan	2.513	0.012	H_2 didukung
H_3	Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Stress Kerja	1.058	0.291	H_3 tidak didukung
H_4	Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan	0.147	0.883	H_4 tidak didukung
H_5	Terdapat pengaruh positif Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan	4.369	0.000	H_5 didukung
H_6	Stress Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan	3.946	0.000	H_6 didukung
H_7	Stress Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan	0.946	0.345	H_7 tidak didukung

Sumber: Hasil kuesioner diolah dengan SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan gambar 2 dan tabel 2, dapat disimpulkan dari hasil penelitian adalah; Hipotesis pertama menganalisis pengaruh positif beban kerja terhadap stress kerja, didukung. Hipotesis kedua menganalisis pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, didukung. Hipotesis ketiga menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap stress kerja, tidak didukung. Hipotesis keempat menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan, tidak didukung. Hipotesis kelima menganalisis pengaruh positif stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan, didukung. Hipotesis keenam menganalisis peran srress kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, didukung. Hipotesis ketujuh menganalisis peran stress kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan, tidak didukung.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan pembahasan bahwa Beban Kerja memberikan kontribusi besar dalam meningkatnya Stress Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari jawaban responden atas beberapa pernyataan terkait dengan Beban Kerja yang terdiri dari 8 indikator. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari kedelapan indikator yang ada, indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat Beban Kerja adalah pekerjaan yang sangat mendesak dan harus segera diselesaikan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan yang mana semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, semakin banyak juga beban kerja yang harus ditanggung seseorang. Ini sesuai dengan studi terdahulu bahwa (Fitriani, 2018) telah membuktikan bahwa Beban Kerja yang sangat berat dan kompleks yang melebihi kapasitas kerja akan membuat karyawan merasa frustasi dan muncul perasaan stress dengan segala konsekuensinya. Jurnal (Apriyani, 2021) membuktikan bahwa stress di tempat kerja dapat diakibatkan oleh kebiasan kerja yang buruk, jam kerja yang panjang, produk yang buruk, kondisi kerja yang tidak aman, konflik di tempat kerja yang tidak terselesaikan, dan hubungan yang tidak memuaskan antara karyawan dan pemberi kerja. Selaini itu, jurnal (Raharja & Heryanda, 2021) pun mendukung hipotesis ini yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja termasuk Beban Kerja yang berlebihan, kualitas pengawasan yang tidak proporsional, ambiguitas peran, wewenang yang tidak mencukupi, dan umpan balik yang tidak memadai.

Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan dapat meninggikan tingkat niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi tersebut dikaitkan juga dengan perusahaan swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang yang dijadikan objek penelitian ini, dimana Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin tinggi Beban Kerja yang diberikan semakin tinggi juga niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pekerjaannya. Hal yang sama dinyatakan oleh (Silalahi, 2019) terhadap Hasil wawancara direktur HRD bahwa jumlah karyawan di divisi area penjualan prismatik Rayon Helvetia PT Indomarco memang sangat terbatas, meskipun pekerjaan cukup banyak, juga meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, hipotesis ini pun didukung oleh penelitian (Purwati & Maricy, 2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan, semakin tinggi Beban Kerja pada karyawan, semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada perusahaan.

Kebanyakan karyawan merasa Kompensasi yang diterimanya sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, sehingga tidak menjadi pemicu munculnya Stress Kerja pada karyawan. Terlepas dari kenyataan bahwa Kompensasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk berusaha keras untuk menurunkan tekanan yang mereka alami di tempat kerja, penelitian menunjukkan bahwa tingkat Kompensasi yang dilaporkan individu tidak secara konsisten berkorelasi dengan tingkat stres di tempat kerja yang mereka sadari. Ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Puspitawati & Atmaja, 2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Kebanyakan karyawan merasa Kompensasi yang diterimanya sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, sehingga tidak menjadi pemicu munculnya niat karyawan untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain. Terlepas dari kenyataan bahwa Kompensasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, penelitian menunjukkan bahwa tingkat Kompensasi yang dicapai tidak secara konsisten mempengaruhi tingkat niat berpindah karyawan. Faktor-faktor tambahan yang berperan lebih besar dalam menentukan apakah karyawan tetap atau keluar dari perusahaan tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini didukung oleh penelitian (Fransisca, 2022) menurut pernyataan bahwa *Turnover Intention* pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan Kompensasi, maka seiring dengan peningkatan Kompensasi maka moral karyawan juga akan meningkat, mengurangi *Turnover Intention*, namun Kompensasi yang tidak dinaikkan akan mengakibatkan *Turnover Intention* bagi karyawan tersebut.

Tingginya Stress Kerja yang dialami karyawan dapat memicu munculkan niat karyawan untuk berpindah dan meninggalkan perusahaan. Hasil survei tingkat Stres Kerja yang diungkapkan oleh penelitian ini menunjukkan bahwa dua faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap seberapa besar stres yang dialami seorang pekerja di tempat kerja adalah kondisi kerja yang kurang baik dan konflik interpersonal. Tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi efek yang merugikan pada karyawan seperti motivasi rendah, kerja keras, kelelahan, dan kecemasan, dan juga dapat menyebabkan niat untuk berpindah dalam diri karyawan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian (Wiyono, 2020) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berdampak positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan, ini berarti bahwa kondisi yang menyebabkan keinginan untuk mengurangi karyawan adalah situasi atau kondisi stres yang mempengaruhi emosi karyawan, perilaku saat mengambil keputusan, dan keadaan karyawan secara keseluruhan sebagai akibatnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya Beban Kerja yang ditanggung pekerja, maka tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja juga meningkat. Selain berkontribusi terhadap peningkatan *Turnover Intention*, stres akibat pekerjaan ini menyebabkan karyawan secara konsisten meningkatkan Beban Kerja mereka untuk mengurangi tingkat stres mereka sendiri. Dengan demikian, terdapat hubungan antara Stres Kerja, *Turnover Intention*, dan Beban Kerja. Beban Kerja yang meningkat dapat mempengaruhi tingkat Stress Kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian (Setyawati & Setyowati, 2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh pada Turnover Intention, lebih banyak Beban Kerja berarti lebih banyak Stres Kerja, dan lebih sedikit Beban Kerja berarti lebih sedikit Stres Kerja. Hipotesis ini juga didukung oleh penelitian (Febriyanti, 2019) yang menyatakan bahwa stress merupakan kondisi stres yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

Studi menunjukkan bahwa tingkat Kompensasi yang diterima karyawan tidak secara konsisten melebihi tingkat stres di tempat kerja yang mereka sadari, dan stres tidak memediasi hubungan antara Kompensasi dan niat berpindah karyawan. Akibatnya, tidak ada hubungan antara Kompensasi, stres terkait pekerjaan, dan niat berpindah karyawan. Ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Fransisca, 2022) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kompensasi akan semakin sulit bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, namun sebaliknya ketika Kompensasi menurun maka niat untuk berpindah pada diri karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stress Kerja. Artinya bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang dialami oleh seseorang, semakin besar mereka mengalami tingkat stres yang lebih tinggi pula. Studi-studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Beban Kerja dan Stress Kerja. Ketika Beban Kerja meningkat, individu mengalami tekanan mental dan fisik yang lebih tinggi, karena mereka harus mengatasi tuntutan pekerjaan yang lebih banyak atau kompleks dalam waktu yang terbatas.

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang dialami oleh seseorang, semakin besar mereka berniat untuk berpindah dari perusahaan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat Beban Kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko niat untuk berpindah pada karyawan. Ketika karyawan menghadapi Beban Kerja yang berlebihan atau tidak seimbang, mereka mengalami kelelahan fisik dan mental yang signifikan.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Stress Kerja. Artinya bahwa Kompensasi yang diterima oleh individu tidak secara langsung mempengaruhi tingkat Stress Kerja yang individu alami. Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi semata tidak cukup untuk menghilangkan atau mengurangi Stress Kerja secara signifikan.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa Kompensasi yang diterima oleh individu tidak secara langsung mempengaruhi adanya niat mereka untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan. Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara Kompensasi yang baik dengan kepuasan kerja, motivasi, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kompensasi yang memadai dan adil dapat memberikan kepuasan material kepada karyawan dan meningkatkan keinginan mereka untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat Stress Kerja yang dialami oleh individu secara langsung dapat mempengaruhi adanya niat mereka untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat Stres Kerja yang tinggi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berpindah dari organisasi.

Stress Kerja dapat memediasi pengaruh variabel Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa ketika karyawan menghadapi Beban Kerja yang berlebihan atau tidak seimbang, mereka cenderung mengalami stres yang signifikan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, kelelahan fisik dan mental, dan meningkatkan risiko niat untuk berpindah. Penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja dapat berperan sebagai mediator antara Beban Kerja dan *Turnover Intention*. Artinya, tingkat Stress Kerja dapat menjelaskan bagaimana Beban Kerja mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah.

Stress Kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa tingkat Stress Kerja yang dialami oleh karyawan tidak menjelaskan bagaimana Kompensasi mempengaruhi niat untuk berpindah. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa Kompensasi yang baik dapat memberikan kepuasan material kepada karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat Stress Kerja. Namun, tidak adanya pengaruh mediasi dari Stress Kerja menunjukkan bahwa Kompensasi dapat secara langsung mempengaruhi *Turnover Intention* tanpa melalui tingkat Stress Kerja.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan mereka dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi Beban Kerja yang berlebihan. Hal ini dapat dilakukan melalui redistribusi tugas, peningkatan sumber daya, pengaturan waktu yang realistis dan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan. Sebaiknya mengembangkan lingkup pengambilan sampel untuk meningkatkan ketepatan dan keakuratan untuk mendukung temuan hipotesis dalam penelitian saat ini serta untuk memastikan bahwa subjek diwakili dengan benar. Sebaiknya memperluas variabel yang menentukan perkembangan pengaruh *Turnover Intention* Karyawan mengacu pada penelitian sebelumnya untuk menganalisis hasil penelitian. Selain itu, untuk pemahaman yang lebih komprehensif, diperlukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memoderasi atau mempengaruhi hubungan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Apriyani, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja*.

Febriyanti, T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PD BPR Bank BAPAS 69 Magelang)*.

Fitriani. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Shift Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pekerja Pengumpul Tol Pt. Margautama Nusantara Makassar*.

Fransisca, E. Y. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru*.

Hamid, R. S. S. E. , M. M., & Anwar, Dr. S. M. M. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abiratno, S. Nurdiyanti, & Dra. A. D. M. S. Raksanagara, Eds.; Cetakan 1). PT Inkubator Penulis Indonesia. www.institutpenulis.id

Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*, *19*(1), 103–116.

Lubis, N., & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajamenen Sains*, *2*(2).

Nabilah, F. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta*.

Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Tama Putra Saratian, E. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening

Variable. *International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*, *120*.

Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment and Job Insecurity on Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *2*(1), 77–91. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, *09*(02).

Putri Kurnia Illahi, V., Fahmy, R., & Syahrul, L. (2022). The Effect of Workload and Compensation System on Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediating Variable In PT. XYZ. *JOSR: Journal of Social Research Desember*, *2*(1), 79–87. http://https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsrhttp://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr

Raharja, M. K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bpbd Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(2).

Sartono, M., Yulianue, & Budi, L. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*.

Setyawati, T., & Setyowati, W. (2021). *Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN): Vol. IX*.

Silalahi, A. Y. B. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia*.

Sinaga, F. R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Putra Mulia Telecommunication Medan*.

Suseno, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan DI PT PRODIGI. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *5*(6), 637–642.

Sutikno, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL)*.

Wiyono, D. (2020). Analisis Dampak Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Ariyanti). *Indonesian Journal of Office Administration*, *2*(2), 8–20.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)

Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:476-488. E-ISSN: 2747-0938

Pengukuran Kinerja Anggaran Atas Pengendalian Internal Dan Partisipasi Anggaran Survey Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

Padriachyarsyah[1] Asyari*[2] Dipa Teruna[3]
[1,2,3,]Universitas Nasional Jakarta
Email: Padri@civitas.unas.ac.id, asyari@civitas.unas.ac.id*

Citation: Padriachyarsyah., Asyari., & Teruna, D. (2023). Pengukuran Kinerja Anggaran Atas Pengendalian Internal Dan Partisipasi Anggaran Survey Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS),* 3(4), 476-488.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/255

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.255

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*koresponden: asyari@civitas.unas.ac.id

Abstract.
Budgeting in government organizations is carried out through the concept of performance-based budgeting which is a reform in the field of planning and budgeting since 2005. The legal basis for planning and budgeting is regulated in Law Number 17 of 2003 concerning State Finance and Law Number 25 of 2004 concerning the National Financial System. National Development Planning. As a follow-up to this Law, the government issued Government Regulation Number 21 of 2004 concerning the Compilation of Work Plans and Budgets for State Ministries/Institutions. The research objective was to examine the effect of the internal control system on budget performance and the effect of budgetary participation on budget performance at the Indonesian Institute of Sciences. The research method used is quantitative descriptive with LIPI employee respondents as a population and the research sample is 90 LIPI Jakarta employees. Methods Data analysis was carried out with the classical assumption test and linear regression test and hypothesis test. With the help of SPSS 20, the research results were obtained. The results of the study show that internal control has a significant positive effect on budget performance and budget participation has a significant effect on budget performance.

Keywords: Internal Control, Budget Participation, Budget Performance.

Abstrak.
Penganggaran pada organisasi pemerintahan dilaksanakan melalui konsep anggaran berbasis kinerja yang merupakan reformasi di bidang perencanaan dan penganggaran sejak tahun 2005. Landasan hukum perencanaan dan penganggaran diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Keuangan Nasional. Perencanaan Pembangunan Nasional. Sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang tersebut, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh sistem

pengendalian intern terhadap kinerja anggaran dan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja anggaran di LIPI. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan responden pegawai LIPI sebagai populasi dan sampel penelitian adalah 90 pegawai LIPI Jakarta. Metode Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik dan uji regresi linier serta uji hipotesis. Dengan bantuan SPSS 20 diperoleh hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggaran dan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggaran.
Kata Kunci: Pengendalian Internal, Partisipasi Anggaran, Kinerja Anggaran

PENDAHULUAN

Anggaran pemerintah merupakan pedoman bagi segala tindakan yang akan dilaksanakan dan di dalam anggaran disajikan rencana-rencana penerimaan dan pengeluaran dalam satuan rupiah yang disusun menurut klasifikasinya secara sistematis. Jumlah penerimaan dan pengeluaran yang diharapkan dapat dicapai dalam tahun anggaran tertentu, pada hakikatnya menggambarkankegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh aparat-aparat pemerintah bersama-sama rakyat (Sabeni dan Imam 2008, 39).

Anggaran didefinisikan sebagai rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan, dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam priode waktu tertentu (Bastian 2001, 164). Anggaran adalah laporan formal sumber daya keuangan yang disisihkan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu selama priode waktu yang ditetapkan (Handoko 2009, 377)

Kinerja anggaran adalah alat atau instrumen yang dipakai oleh institusi pemerintah untuk mengevaluasi kinerja lembaga dan kantor pemerintahan. Alat itu berupa strategi makro dan policy yang tertuang dalam Propeda dan Renstrada, Arah dan Kebijakan Umum APBD serta strategi dan prioritas APBD (Mardiasmo 2004, 219).

Mengacu pada teori kontinjensi dimana partisipasi pegawai dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap efektifitas kinerja anggaran (Brownell 1982, Murray 1990, Shield dan Young 1990). Proses penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan menginternalisasi tujuan yang ditetapkan dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya.

Dalam pelaksanaan kegiatan operasional suatu lembaga pemerintah dipengaruhi oleh aturan-aturan, pengawasan dan pengendalian internal, sehingga pengendalian berpengaruh terhadap efektifitas kinerja anggaran (Hehanusa 2010 dan Arifin dan Rohman (2012), (Locke et al. 1988 dalam Sholihin et al. 2011). Chong dan Chong (2002), (Jermias dan Setiawan 2008; Nor 2007).

Pengendalian intern akan sangat berguna dalam menjaga harta milik perusahaan, memeriksa kebenaran dan ketelitian data akuntansi, meningkatkan efisiensi dalam operasi dan membantu manajer menjaga agar tidak ada penyimpangan kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Arens, 2012) . Pengendalian intern berlaku untuk semua transaksi yang bernilai ekonomis. Pengendalian intern penerimaan dan pengeluaran kas merupakan suatu bagian dari

pengendalian secara keseluruhan. Untuk memenuhi hal tersebut terdapat beberapa elemen yang merupakan ciri pokok dari suatu sistem pengendalian intern, meliputi; struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tepat, adanya suatu sistem wewenang dan prosedur pembukuan yang baik.

Proses penganggaran pada dasarnya merupakan media untuk menentukan pelayanan apa saja yang akan pemerintah berikan dan bagaimana pelayan tersebut akan dibiayai. Hal tersebut dapat pula digunakan untuk membantu merumuskan bagaimana suatu layanan tersebut dapat diberikan (Mikesell, 2011). Sesuai amanat PP 90 tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga, Menteri Keuangan menerbitkan Peraturan Menteri Keuangan No. 249/PMK.02/2011 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja atas Pelaksanaan RKA-K/L yang mengatur sistem evaluasi program seluruh K/L. SILABI (Sistem Laporan Bendahara Instansi) adalah aplikasi yang dikembangkan untuk memudahkan Bendahara dalam menyelenggarakan pembukuan terhadap seluruh penerimaan dan pengeluaran yang dilakukan pada satker sesuai Peraturan menteri Keuangan (PMK) Nomor 162/PMK.05/2013 Tentang Kedudukan dan Tanggung Jawab Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Blocher et.al,. (2007:446) anggaran adalah "rencana operasi organisasi untuk suatu periode tertentu, anggaran mengidentifikasikan sumber daya dan komitmen yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi selama periode tersebut". Anggaran meliputi aspek keuangan maupun nonkeuangan dari operasi yang direncanakan. Anggaran untuk suatu periode merupakan pedoman untuk melakukan operasi untuk suatu periode (anggaran) tersebut. Proses pembuatan anggaran disebut dengan penganggaran (budgeting). Proses penyusunan anggaran partisipatif memungkinkan manajemen puncak untuk lebih memahami masalah yang dihadapi karyawan dan karyawan juga dapat lebih memahami kesulitan yang dihadapi oleh manajemen puncak. Anggaran partisipatif meningkatkan komitmen para karyawan untuk mencapai tujuan anggaran.

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) merupakan suatu lembaga negara yang berdiri sendiri membidangi riset dan penelitian ilmiah yang mengkaji berbagai permasalahan di Indonesia sebagai arah dan rujukan bagi pengambilan keputusan pemerintah Indonesia menuju keberlangsungan pembangunan Nasional (Sustainability Developtment Goal).

Adapun fenomena yang terjadi saat ini, berdasarkan pemantauan dari Kepala pengendalian Anggaran LIPI, terkait realisasi keuangan pada Satuan Kerja LIPI Tahun 2019 belum maksimal dikarenakan realisasi keuangan belum mencapai target, maksudnya belum sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan pada awal tahun sehingga keadaan ini juga membuktikan bahwa kinerja manajerial dilingkungan LIPI belum sesuai dengan harapan.

Penelitian Nor (2007) menyimpulkan bahwa apabila partisipasi dalam penyusunan anggaran meningkat maka kinerja manajerial juga akan meningkat karena partisipasi pegawai dalam proses penyusunan anggaran akan menumbuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam diri pegawai tersebut. Ini sesuai dengan pendapat Milani (1975) yang menyatakan bahwa ketika anggaran dirancang secara partisipatif, maka pegawai akan menginternalisasi tujuan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi karena terlibat dalam proses penyusunan anggaran.

Hasil penelitian Bangun (2009) juga menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD di pemerintahan daerah. Keterlibatan pegawai dalam penyusunan anggaran merupakan sarana bagi pegawai untuk dapat lebih mengerti apa yang mereka kerjakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyono (2004) mengenai pengaruh komitmen organisasi dan keinginan sosial terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajer. Unit penelitian dalam penelitian ini adalah para manajer perusahaan-perusahaan *go-public* di Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa partisipasi penganggaran mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja manajerial, dan menyatakan hubungan antara partisipasi penganggaran dengan kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi.

Teori Kontingensi memusatkan perhatiannya pada hukum situasi (Low of The Situation). Kepemimpinan adalah merupakan suatu situasi, yaitu suatu keadaan atau situasional yang menghendaki tuntutan dan penerapan yang berbeda-beda terhadap waktu dan tempat Soekarso (2015). Teori ini (if-then) mendefinisikan gaya gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan masing-masing situasi yang berbeda. Pendekatan kontingensi yang digunakan dalam akuntansi manajemen didasarkan pada suatu premis bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen secara universal selalu tepat untuk diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan, namun sistem akuntansi manajemen juga tergantung pada faktor-faktor situasional yang ada dalam organisasi.

Teori kontingensi dalam akuntansi manajemen menggambarkan suatu upaya untuk mengidentifikasikan sesuai dengan sistem pengendalian dalam suatu kondisi yang paling tepat. Pada prinsipnya, para praktisi akuntansi manajeman selalu mencoba menyesuaikan sistem agar lebih dapat berguna dalam setiap keadaan. Seperti upaya untuk mengidentifikasi variabel kontingensi yang paling penting dan menilai dampaknya pada desain sistem pengendalian. Penggunaan konsep kesesuian dalam teori kontingensi menunjukkan tingkat kesesuaian antara faktor-faktor kontekstual (kontingensi) dan SAM akan memungkinkan manajer untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Beberapa variabel kontinjensi yang dapat terjadi dalam suatu sistem pengendalian manajemen sebuah perusahaan dapat dibagi ke dalam lima kategori Fisher (1998) dalam Purwati dan Zulaikha (2018): Kategori pertama, terdiri dari variabelvariabel yang berhubungan dengan ketidakpastian yaitu ketidakpastian tugas dan ketidakpastian lingkungan. Kategori kedua, terdiri dari variabel kontingensi yang berhubungan dengan ketergantungan dan teknologi perusahaan. Kategori ketiga, terdiri dari industri perusahaan dan variabel unit bisnis, seperti ukuran, diversifikasi, struktur. Kategori keempat, mencakup strategi dan misi kompetitif. Kategori kelima, pengendalian adalah faktor pengawasan.

Efektivitas adalah sebuah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2005). Menurut Abdurahmat (2003) menjelaskan tentang efektivas sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Merujuk pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas berorientasi pada hasil yang dicapai.

Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan tujuan, hubungan antara keluaran dengan tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan untuk mengerjakan dengan benar (Suadi, 1999). Jika efektivitas berorientasi pada hasil, beda makna dengan efisien. Menurut Nopirin (2000) secara sederhana efisiensi dapat diartikan tidak adanya pemborosan. Dengan merujuk beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa efisiensi sebagai penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum. Efisiensi menganggap bahwa tujuan-tujuan yang benar telah ditentukan dan berusaha untuk mencari cara-cara yang paling baik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Efisiensi hanya dapat dievaluasi dengan penilaian-penilaian relatif, membandingkan antara masukan dan keluaran yang diterima.

Sukrisno Agoes (2014:100) pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut : a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Selanjutnya Theodorus M. Tuanakota (2014:352) pengendalian internal adalah proses, kebijakan dan prosedur yang dirancang oleh manajemen untuk memastikan pelaporan keuangan yang andal dari pembuatan laporan keuangan sesuai dengan kerangka akuntansi yang berlaku. Pengendalian internal membahas sikap manajemen terhadap pengendalian, kompetensi pegawai inti/kunci, penilaian resiko, akuntansi, dan sistem informasi keuangan lainnya yang digunakan, serta kegiatan pengendalian yang tradisional.

Standar Profesional Akuntan Publik (2011:319:2) dijelaskan bahwa, "pengendalian internal meliputi organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan".

Sistem Pengendalian intern membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan melalui pendekatan yang sistematis, disiplin untuk mengevaluasi dan melakukan perbaikan atas keefektifan manajemen resiko, pengendalian dan proses yang jujur, bersih dan baik (Arens, 2013:35). Dilakukan dengan cara pengujian yang memberikan tingkat keandalan terhadap kegiatan-kegiatan organisasi dan aktivitas pemberian konsultasi kepada manajemen organisasi yang memerlukannya. Pada dasarnya pengendalian intern diarahkan untuk membantu seluruh anggota pimpinan, agar mereka dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi secara hemat, efisien, dan efektif. Bantuan ini dilakukan oleh Auditor internal dengan cara menyampaikan kepada para anggota pimpinan berbagai analisa, penilaian, kesimpulan, dan rekomendasi mengenai kegiatan yang diperiksa dan konsultasi yang dilakukannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Auditor internal melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut: (1) Menilai ketepatan dan kecukupan pengendalian manajemen termasuk pengendalian manajemen pengolahan data elektronik (PDE); (2) Mengidentifikasi dan mengukur resiko; (3) Menentukan tingkat ketaatan terhadap kebijaksanaan, rencana, prosedur, peraturan, dan perundang-undangan; (4) Memastikan pertanggungjawaban dan perlindungan terhadap aktiva.; (5) Menentukan tingkat keandalan data/informasi; (6) Menilai apakah penggunaan sumber daya sudah ekonomis dan efisien serta apakah tujuan organisasi sudah tercapai; (7) Mencegah dan mendeteksi kekurangan; dan (8) Memberikan jasa konsultasi.

Menurut Warjono dan Raharjo (2007:54) "Partisipasi adalah keterlibatan individu yang bersifat mental dan emosional dalam situasi kelompok bagi pencapaian tujuan bersama dan berbagai tanggung jawab bersama". Partisipasi yang diberikan individu bukan hanya aktifitas fisik tetapi juga sisi psikologis, yaitu seberapa besar pengaruh yang dianggap memiliki seseorang dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang terlibat dalam pengambilan keputusan akan termotivasi dalam situasi kelompok karena diberi kesempatan untuk mewujudkan inisiatif dan daya kreatifitas. Tujuan bersama akan lebih mudah tercapai ada keterlibatan secara pribadi dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab masing-masing. Partisipasi mengandung potensi yang luar biasa untuk membina kerja tim, tetapi sukar dipraktekan dan dapat gagal apabila tidak ditetapkan dengan baik.

Penyusunan anggaran partisipatif pada dasarnya mengizinkan manajer bawahan mempertimbangkan cara pembentukan anggaran. Hansen dan Mowen menyatakan bahwa "penyusunan anggaran partisipatif merupakan anggaran *bottom-up* yang melibatkan bawahan secara penuh untuk bertanggung jawab memenuhi target yang telah ditentukan dalam anggaran", Hansen dan Mowen, (2015:376). Proses penganggaran yang efektif biasanya merupakan pendekatan dari atas ke bawah dengan pendekatan dari bawah ke atas. Devisi menyiapkan anggaran awal mereka berdasarkan pedoman anggaran yang dikeluarkan oleh komite anggaran perusahaan. Manajer senior menelaah dan memberikan saran terhadap anggaran yang diusulkan sebelum dikirim kembali kepada devisi untuk direvisi. Anggaran akhir merupakan hasil dari beberapa negosiasi.

Kementerian Keuangan selaku pemegang otoritas pengelolaan keuangan negara untuk mewujudkan akuntabilitas dan transparansi peggunaan anggaran negara, menerbitkan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). IKPA merupakan alat ukur kualitas pelaksanaan anggaran Kementerian Negara/Lembaga yang dapat dipublikasikan untuk mendorong perubahan perilaku pengelolaan keuangan negara (Indonesia, 2018). IKPA adalah indikator untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian terhadap perencanaan, efektivitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan kepatuhan terhadap peraturan. Menurut OECD, evaluasi merupakan penilaian sistematis dan objektif terhadap proyek, program atau kebijakan yang sedang berjalan atau yang telah selesai, desain, implementasi dan hasilnya (OECD, 2010). Bila dikaitkan dengan kinerja anggaran, Evaluasi Kinerja Anggaran merupakan rangkaian proses yang mencakup pengukuran, penilaian, dan analisis kinerja anggaran untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan kinerja anggaran (Keuangan, 2017).

Kinerja anggaran dapat berupa capaian output kegiatan dan capaian/realisasi anggaran. Makna anggaran di sini mengacu pada alokasi anggaran yang diterima oleh Kementerian/Lembaga (K/L). Evaluasi Kinerja Anggaran mencakup Evaluasi Kinerja Anggaran Reguler dan Evaluasi Kinerja Anggaran nonReguler (Keuangan, 2017). Evaluasi Kinerja Anggaran Reguler dilakukan oleh Menteri Keuangan/menteri/pimpinan lembaga/ pimpinan unit eselon 1/pimpinan satker yang dilaksanakan secara berkala paling sedikit 2 kali dalam satu tahun yaitu tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya. Evaluasi Kinerja Anggaran nonReguler dilakukan oleh Menteri Keuangan (Ditjen Anggaran) sesuai kebutuhan dan kebijakan untuk tujuan tertentu. Evaluasi Kinerja Anggaran Reguler terdiri atas Evaluasi Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi, Evaluasi Kinerja Anggaran atas Aspek Manfaat, dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Aspek Konteks. Evaluasi Kinerja Anggaran atas Aspek Implementasi dilakukan untuk menghasilkan informasi kinerja mengenai penggunaan anggaran dalam rangka pelaksanaan kegiatan/program dan pencapaian output-nya.

Evaluasi Kinerja Anggaran atas Aspek Manfaat dilakukan untuk menghasilkan informasi kinerja mengenai perubahan yang terjadi dalam pemangku kepentingan sebagai penerima manfaat atas penggunaan anggaran pada program K/L. Evaluasi Kinerja Anggaran atas Aspek Konteks dilakukan untuk menghasilkan informasi mengenai kualitas informasi kinerja yang tertuang dalam dokumen Rencana Kerja Anggaran Kementerian/ Lembaga (RKAKL), termasuk relevansinya dengan dinamika perkembangan keadaan dan perubahan kebijakan pemerintah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah sub bagian anggaran pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) kantor Pusat Jakarta yang berjumlah 90 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2010: 215). Sehingga sampel yang digunakan berjumlah 90 orang. Adapun metode analisis data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan dibantu komputer melalui program SPSS Versi 21.

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian Republik Indonesia yang dikoordinasikan oleh Kementerian Negara Riset dan Teknologi. Dimana LIPI berwenang untuk memberikan rekomendasi kepada pemerintah Republik Indonesia, tentang penetapan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdasar Keputusan MPRS no. 18/B/1967 pemerintah membentuk Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dengan tugas pokok sebagai berikut: (1) Membimbing perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berakar di Indonesia agar dapat dimanfaatkan bagi kesejahteraan rakyat Indonesia pada khususnya dan umat manusia pada umumnya; (2) Mencari kebenaran ilmiah dimana kebebasan ilmiah, kebebasan penelitian serta kebebasan mimbar diakui dan dijamin, sepanjang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945; dan (3) Mempersiapkan pembentukan Akademi Ilmu Pengetahuan Indonesia (sejak 1991 tugas pokok ini selanjutnya ditangani oleh Menteri Negara Riset dan Teknologi dengan Keppres no. 179 tahun 1991).

Selanjutnya terjadi penyempurnaan lembaga LIPI sesuai dengan Keppres no. 1 tahun 1986 tentang Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, dan terakhir dengan Keppres no. 103 tahun 2001 dengan Fungsi sbb: (1) Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang penelitian IPTEK; (2) Penyelenggaraan riset keilmuan yang bersifat mendasar; (3) Penyelenggaraan riset inter dan multi disiplin terfokus; (4) Pemantauan, evaluasi kemajuan, dan penelaahan kecenderungan ilmu pengetahuan dan teknologi; (5) Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas LIPI; (6) Pelancaran dan pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang ilmu pengetahuan; dan (7) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.

Berdasarkan jenis datanya, data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Data primer ini diperoleh melalui hasil wawancara maupun dari hasil kuesioner yang diberikan berdasarkan daftar pertanyaan/pernyataan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggaran. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber baik dari tulisan/dokumentasi (buku-buku, karangan ilmiah, jurnal-jurnal dari pakar/penelitian) atau informasi dari pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Untuk menguji data yang terkumpul dari hasil wawancara, maka dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya uji hipotesis dan uji t dan uji R square.

Tabel operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Partisipasi Anggaran (X1)	Keterlibatan dalam pembuatan anggaran	1. Pengaruh yang besar dalam penentuan sasaran anggaran 2. Pengaruh yang kecil dalam penentuan sasaran anggaran 3. Penetapan sasaran anggaran 4. Keyakinan dalam memutuskan suatu anggaran 5. Pengaruh anggaran terhadap rencana perusahaan 6. Pengaruh anggaran terhadap koordinasi perusahaan 7. Pengaruh anggaran terhadap operasi perusahaan 8. Penanggung jawab proses pembuatan anggaran 9. Review terhadap pembuatan anggaran
Pengendalian internal (X.2)	Evaluasi biaya operasional membantu dalam mencegah kebocoran biaya dalam perusahaan	1. Pengaruh anggaran dalam penyelesaian pekerjaan. 2. Pencatatan biaya-biaya yang disusun sesuai kenyataan. 3. Penggunaan dana tanggung jawab manajemen. 4. Memonitor biaya secara hati-hati karena adanya keterbatasan anggaran. 5. Standar yang ditetapkan pada anggaran mendorong tingginya produktivitas
Kinerja anggaran (Y)	Kinerja penggunaan anggaran yang telah dilaksanakan satuan kerja untuk satu tahun anggaran.	1. Pelaporan keuangan 2. Informasi aktual penggunaan anggaran 3. Evaluasidengan membandingkan laporan penggunaan anggaran. 4. Pengendalian internal

Sumber : Diolah Peneliti 2022

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data kuisioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 90 kuisioner / sampel. Data yang berhasil di kembalikan dengan isian lengkap 90 kuisioner. Data yang kosong tidak diisi 0 kuisioner. Data yang salah pengisian yaitu berjumlah 0 kuisioner. Data yang dapat diolah 90 kuisioner.

Table 1; deskripsi data

No.	Deskripsi data	Jumlah	Ket.
1	Jumlah Responden	90	
2	Kuisioner diisi lengkap	90	
3	Kuisioner tidak diisi	0	
4	kuisioner salah isi	0	Data reject
5	kuisioner diolah	90	

Sumber : Diolah 2022

Tabel 2: Menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	40	44%
2	Perempuan	50	56%
	Jumlah	90	100%

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat dari 90 responden yang diambil sebagai sample, menunjukan bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 50 orang atau 56% dan 40 orang adalah laki – laki atau 44 %. Usia responden terkait dengan sejauh mana kedewasaan seseorang dalam berpikir. Distribusi responden menurut usia dapat dilihat table di bawah ini.

Table 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (100%)
1.	< 30 Tahun	44	48%
2.	30 – 50 Tahun	46	52%
	Jumlah	90	100%

Sumber data yang diolah 2022

Tabel 3, menunjukan bahwa mayoritas responden berusia 30 – 50 tahun yaitu sebesar 52% (46 orang). Sedangkan distribusi usia responden yang lain yaitu usia < 30 tahun sebesar 48 % (44 orang).

Uji Reliabilitas untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2012). Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r *hitung* (*correlation item total correlation*) dengan nilai r *tabel* dengan ketentuan untuk *defree of freedom* (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2012). Dengan jumlah sampel (n) adalah 90 tingkat signifikansi 0,05 maka r *tabel* pada penelitian ini adalah: r (0, 05 ; 90 – 3 =) > 0, 218 Bila : r *hitung* > r *tabel*, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid. r *hitung* < r *tabel*, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini uji Reliabilitas yang dilakukan pada masing-masing variabel menggunakan SPSS 20 yaitu apabila nilai *Cronbac'h Alpha* > 0,600, maka dinyatakan *reliable.*

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukan di bawah ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbac'h Alpha*	Keterangan
Pengendalian intern (X_1)	0,825	*reliable*
Partisipasi Anggaran (X_2)	0,847	*Reliable*
Kinerja Anggaran (Y)	0,876	*Reliable*

Sumber: Hasil olah data SPSS,2022

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	No.Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Pengendalian internal (X1)	1	0.224	0,224	Valid
	2	0.398	0,224	Valid
	3	0.381	0,224	Valid
	4	0.408	0,224	Valid
	5	0.367	0,224	Valid
	6	0.451	0,224	Valid
	7	0.549	0,224	Valid
	8	0.567	0,224	Valid
	9	0.524	0,224	Valid
	10	0.399	0,224	Valid
Partisipasi Anggaran (X2)	1	0.500	0,224	Valid
	2	0.616	0,224	Valid
	3	0.624	0,224	Valid
	4	0.439	0,224	Valid
	5	0.476	0,224	Valid
	6	0.499	0,224	Valid
	7	0.520	0,224	Valid

8	0.546	0,224	Valid
9	0.516	0,224	Valid
10	0.507	0,224	Valid

Hasil Olah spss 2022

Model Regresi Linier Berganda digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh variabel independen yaitu kinerja anggaran terhadap variabel dependen pengendalian internal dan partisipasi anggaran. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

Y = 1,631 + 0,494 X1 + 238 X2 + e

Artinya konstanta sebesar 1,631 artinya jika partisipasi anggaran dan pengendalian internal konstan maka akan meningkatkan kinerja anggaran 1,631 poin. Persamaan diatas mengandung arti bahwa jika pengendalian intern ditingkatkan sebesar 1 poin maka kinerja anggaran akan naik sebesar 0,494 poin. Dan jika partisipasi anggaran ditingkatkan 1poin maka kinerja anggaran akan meningkat sebesar 0,238 poin.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.631	.554		2.941	.004		
	partisipasi	.494	.117	.404	4.225	.000	.871	1.148
	pengendali	.238	.095	.256	2.504	.004	.760	1.315

Dependent Variable: kinerja anggaran

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova. Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha. Uji analisa data dilakukan dengan menggunakan spss. Hasil uji anova sbb : F hitung = 2,394 > F tabel : 1,873. Yang berarti kedua variabel mampu mengendalikan kinerja anggaran.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13848.630	2	6924.315	2.394	.002[a]
	Residual	4780.570	87	2390.285		
	Total	18629.200	89			

a. Predictors: (Constant), Partisipasi, pengendalian_intern

b. Dependent Variable: kinerja_anggaran

Berdasarkan hasil uji regresi linier maupun uji hipotesis menggambarkan bahwa kinerja anggaran dipengaruhi oleh pengendalian internal. Hal ini memperkuat tujuan pengendalian intern pemerintah menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang, tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan dalam penyelenggaraan pemerintah negara dan terciptanya keandalan Pelaporan Keuangan lembaga pemerintah.

Hasil Uji R adalah untuk mengukur pengaruh variabel pengendalian internal dan partisipasi anggaran terhadap kinerja anggaran.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886[a]	.736	.612	.54257	2.772

a. Predictors: (Constant), partisipasi, pengendalian _intern

b. Dependent Variable: Kinerja_anggaran

Hasil pengolahan data dengan menggunakan spss 20 menghasilkan data sebagai berikut: R Square 0,736 artinya partisipasi anggaran dan pengendalian internal mampu mempengaruhi kinerja anggaran sebesar 0,736 atau 73,6 persen. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai thitung variabel pengendalian internal (X1) sebesar 2,504 lebih besar dari ttabel (1,968) maka $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima, artinya secara parsial pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggaran.

Nilai thitung variabel partisipasi anggaran (X2) sebesar 4,225 lebih besar dari ttabel (1,968) maka $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima, artinya partisipasi anggaran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggaran.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.631	.554		2.941	.004		
	partisipasi	.494	.117	.404	4.225	.000	.871	1.148
	pengendali	.238	.095	.256	2.504	.004	.760	1.315

Dependent Variable: kinerja anggaran

Kehadiran teori kontijensi telah memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan akuntansi. Adapun kontribusi teori kontijensi terhadap pengembangan akuntansi manajemen dalam pengendalian perusahaan adalah menghasilkan pola sistematik dalam memberikan kerangka yang jelas dalam memahami akuntansi manajemen, menunjukkan peran utama contracting cost dalam teori akuntansi. Juga mendorong riset yang relevan dimana teori akuntansi manajemen menekankan pada prediksi dan penjelasan terhadap fenomena akuntansi.

Teori kontingensi dalam akuntansi manajemen menggambarkan suatu upaya untuk mengidentifikasikan perilaku akuntansi sesuai dengan sistem pengendalian dalam suatu kondisi yang paling tepat. Pada prinsipnya, para praktisi akuntansi manajeman selalu mencoba menyesuaikan sistem agar lebih dapat berguna dalam setiap keadaan.

Dorongan terbesar dari teori kontijensi dalam akuntansi adalah untuk menjelaskan (to ecplain) dan meramalkan (to predict) pilihan standar akuntansi manajemen melalui analisis atas biaya dan manfaat dari pengungkapan keuangan tertentu dalam hubungannya dengan berbagai individu dan pengalokasian sumber daya ekonomi.

Pengukuran kinerja anggaran dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 adalah: dimulai dari Perencanaan Kinerja yang merupakan proses perencanaan kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam renstra melalui berbagai kegiatan tahunan. Setiap kegiatan dilengkapi dengan indikator-indikator kinerja input, output, outcome, benefit dan impact yang masing-masing disertai dengan rencana pencapaiannya.

Evaluasi Kinerja Anggaran menjadi rangkaian proses yang mencakup pengukuran, penilaian, dan analisis kinerja anggaran untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan

kinerja anggaran. Dokumen yang dihasilkan pada kinerja meliputi sasaran-sasaran yang akan dicapai pada tahun berjalan disertai indikator dan rencana tingkat capaiannya. Kegiatan pegawai dalam program program yang ditetapkan sesuai sasaran yang akan dicapai pada tahun yang bersangkutan, serta kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang ditetapkan pada tahun yang bersangkutan. Pengembangan dan pengelolaan keuangan instansi pemerintah dan satuan kerja daerah yang bertujuan penataan organisasi perangkat daerah yang profesional. Penataan organisasi yang profesional guna pengawasan dan akuntabilitas, kualitas, serta penyusunan pelaporan dan pengelolaan keuangan instansi pemerintah.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil uji asumsi klasik, terdapat data-data kuisioner yang terlah diuji validitas dan reliabilitas serta memperoleh valid seluruh kuisioner dari ketiga variabel. Berdasar uji regresi linier menghasilkan bahwa pengendalian internal dan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran. Hasil uji hipotesis memperoleh data variabel pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggaran dan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggaran. Hasil uji koefisien determinasi R square, menghasilkan variabel pengendalian intern dan partisipasi anggaran memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja anggaran.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian disarankan bahwa perlu ditindaklanjuti pengukuran kinerja anggaran dengan variabel yang sama pada bagian lain dari LIPI untuk memberikan suatu masukan yang menguatkan hasil penelitian sebelumnya. Untuk melakukan pengembangan sampel penelitian pada jumlah yang lebih besar agar memiliki data yang reliabel dan mampu mewakili lebih banyak jumlah karyawan di LIPI.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, (2006), Prosedur Penelitian, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Chong, V.K. dan Johnson, D. M. (2007). "Testing a Model of The Antecedents and Consequences of Budgetary Participation on Job Performance". Accounting and Business Research., Vol. 37, No. 1, Hal. 3-19.

Chong, V.K. dan K.M. Chong. (2002). "Budget Goal Commitment and Informational Effects of Budget Participation on Performance: A Structural Equation Modeling Approach". Behavioral Research in Accounting, Vol. 14, hal. 67-68.

Deddi Noerdiawan, dkk. (2008). *Akuntansi Pemerintahan.* Jakarta: Salemba Empat 2010. *Akuntansi Sektor Publik.* Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat

Ehrman Suhartono. (2006). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap senjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. SNA 9 Padang.

Febby, Rahmadani. (2009). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Pemoderasi. Skripsi. Universitas Negri Padang

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

HS Ginting. (2010). Pengaruh Patisipasi Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Perangkat Daerah. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara

Indra Bastian. (2006). *Akuntansi sektor publik suatu pengantar.* Jakarta: Erlangga

Jermias, J. dan T. Setiawan. (2008). "The Moderating Effects of Hierarchy and Control Systems on the Relationship Between Budgetary Participation and Performance". The International Journal of Accounting, Vol. 43, hal. 268-292.

Lamusu, Lusiana. (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah pada DPPKAD Kabupaten Gorontalo. Jurnal Akuntansi, Universitas negeri Gorontalo.

Mahsun, M., (2006), Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: BPFE.

Mahmudi. (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* \Yogyakarta:Unit penerbit dan percetakan ilmu manajemen YKPN.

Mahsun, Mohamad, Firma. S, dan Heribertus. (2006). Akuntansi Sektor Publik. Ed 1. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA

Mardiasmo. (2001). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah.* Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Mardiasmo. (2006). Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance. Jurnal Akuntansi Pemerintah, Vol. 2 No. 1, Hal.1-17.

Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta

Mardiasmo. (2006). *Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: UAD Press.

Nopirin. (2000). Pengantar Ilmu Ekonomi Makro dan Mikro. Yogyakarta: BPFE.

Purwanto, H. (1999). Pengantar Perilaku Manusia. Jakarta: EGC.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)

Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:489-495. E-ISSN: 2747-0938

Perencanaan Strategi Marketing Menggunakan Analisis SWOT (Studi Kasus Brothers Barbershop di Purwokerto)

Muhamad Wahyu Arifudin[1], Imam Nur Vausi[2], Raka Athallah Putra[3]

[123]Program Studi Bisnis Digital, Universitas Amikom Purwokerto, Purwokerto, Indonesia

Email: nimam9121@gmail.com

Citation: Arifudin, M.W., Vausi, I.N., & Putra, R.A. (2023). Perencanaan Strategi Marketing Menggunakan Analisis SWOT (Studi Kasus Brothers Barbershop di Purwokerto). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 489–495.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/256

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.256

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract

Brothers Barbershop Purwokerto, a hair-cutting service company with 5 years of operation, faces challenges in a competitive and dynamic industry. To sustain and grow in the market, an effective marketing strategy is crucial. This study develops a marketing strategy plan using SWOT analysis, IFAS, and EFAS analysis to determine the strategic positioning. The marketing strategy is planned using the SWOT matrix based on information gathered through observation, interviews, and literature study. The competitive position of Brothers Barbershop Purwokerto lies in Quadrant I with coordinates (2.73; 2.58), indicating an aggressive position. This signifies the company's strength in facing significant challenges. The recommended strategy is a growth strategy, leveraging and further improving advantageous internal conditions to maintain a strong position.

Keywords: *SWOT Analysis; EFAS; IFAS; Marketing Strategy*.

Abstrak

Brothers Barbershop Purwokerto, perusahaan jasa potong rambut yang telah beroperasi selama 5 tahun menghadapi tantangan dalam industri yang kompetitif dan dinamis. Untuk mempertahankan dan tumbuh di pasar, strategi pemasaran yang efektif sangat penting, untuk bertahan dan berkembang di pasar. Penelitian ini menyusun rencana strategi pemasaran dengan menggunakan analisis SWOT, analisis IFAS dan EFAS untuk menentukan strategic positioning. Strategi pemasaran direncanakan dengan menggunakan matriks SWOT berdasarkan informasi yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan studi literatur. Posisi persaingan Brothers Barbershop Purwokerto berada pada Kuadran I dengan koordinat (2.73; 2.58) menunjukkan posisi agresif. Hal ini menunjukkan kekuatan perusahaan dalam menghadapi tantangan yang signifikan. Strategi yang direkomendasikan adalah strategi pertumbuhan, memanfaatkan dan lebih meningkatkan kondisi internal yang menguntungkan untuk mempertahankan posisi yang kuat.

Kata Kunci: Anlalysis SWOT; EFAS; IFAS; Marketing Strategy.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin meningkat, strategi pemasaran menjadi sangat penting untuk memenangkan persaingan dan mempertahankan posisi dalam dunia bisnis. Dalam pengertian ini, analisis SWOT merupakan alat penting untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman perusahaan dalam persaingan. Brothers Barbershop

Pendahuluan ditulis dalam bentuk paragraf mengalir dan hindari sub-sub di dalam pendahuluan.. Pendahuluan berisi latar belakang masalah, motivasi penelitian, teori, tujuan penelitian. Literatur Reviuw ditulis dalam bentuk paragraf mengalir yang berisi landasan teori yang ditampilkan dalam kalimat-kalimat lengkap, ringkas, serta benar-benar relevan dengan pendahuluan, tujuan penelitian. Sebagai contoh: Hoskisson dan Hit (2011:309) menyatakan bahwa sumber potensi dalam keunggulan bersaing yaitu kepemimpinan stratejik yang efektif yang selanjutnya berdampak pada inovasi. Daft (2011:19) menyatakan bahwa kepemimpinan berperan dalam menciptakan perubahan dalam perubahan radikal, dalam budaya integritas yang membantu organisasi berkembang dalam jangka panjang dengan mempromosikan keterbukaan dan kejujuran, dan inovasi dalam jangka Panjang.

Merupakan perusahaan yang berpotensi untuk terus berkembang di masa mendatang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dibuat rencana strategi pemasaran dengan menggunakan analisis SWOT pada Brothers Barbershop. Demikian pula perusahaan harus melakukan analisis SWOT, maka tujuan dari penelitian ini juga untuk mengidentifikasi Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman Brothers Barbershop beserta analisis ini dan merancang strategi pemasaran yang tepat untuk bersaing dengan kompetitor di pasar. digunakan sebagai contoh. untuk menentukan tindakan Brothers Barbershop di masa depan.

Kali ini dalam merencanakan strategi pemasaran digunakan analisis SWOT, pengumpulan informasi melalui observasi, wawancara dan studi literatur. Informasi tersebut kemudian disusun dan direncanakan menggunakan matriks SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari bisnis Barbershop.

Salah satu metode yang biasa digunakan untuk merencanakan strategi pemasaran adalah analisis SWOT, yang merupakan singkatan dari Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats. Tujuan dari analisis SWOT adalah untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja perusahaan serta mengetahui bagaimana mengoptimalkan kekuatan dan mengatasi kelemahan, merebut peluang dan menghindari ancaman yang ada. Pada studi kasus Brothers Barbershop di Purwokerto, analisis SWOT dapat membantu menilai kondisi bisnis internal dan eksternal sehingga dapat dirumuskan strategi pemasaran yang tepat sesuai kebutuhan pasar. Dengan merencanakan strategi pemasaran yang efektif, Brothers Barbershop di Purwokerto dapat meningkatkan usahanya dan bertahan di pasar yang ketat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini kami menggunakan metode pengumpulan data dengan penilaian deskriptif kualitatif, dan sistem yang berupa hasil wawancara langsung di lapangan dan juga pengumpulan data secara observatif, yang bertujuan untuk memberikan strategi yang inovatif. Setelah itu data dikumpulkan dan diolah kemudian dijelaskan secara detail dan informatif sesuai dengan data yang didapatkan.

Data kualitatif adalah data yang dihasilkan dari interaksi antara peneliti dan partisipan penelitian melalui wawancara, observasi, dan diskusi kelompok yang dianalisis dengan pendekatan kualitatif (Denzin dan Lincoln, 2018). Pengumpulan data kualitatif meliputi teknik

seperti wawancara mendalam, observasi, analisis lapangan dan studi kasus. Saat mengumpulkan data kualitatif, peneliti sering menggunakan sampel kecil karena penekanannya bukan pada generalisasi dan representasi, tetapi pada kedalaman pemahaman dan makna.

Data kualitatif dari jurnal banyak digunakan dalam penelitian sosial dan perilaku, termasuk studi budaya, perilaku konsumen, interaksi sosial, dan pengalaman psikologis. Data kualitatif dapat memberikan wawasan tentang bagaimana individu atau kelompok menafsirkan dan menanggapi suatu fenomena, dan bagaimana keyakinan dan nilai-nilai mereka mempengaruhi tindakan dan keputusan mereka.

Menurut Miles dan Huberman (1994) deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena secara terperinci dan lengkap. Metode ini melibatkan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, atau dokumen tertulis, dan kemudian menganalisis data tersebut dengan cara mengelompokkan dan membandingkan temuan-temuan yang ditemukan. Menurut Bogdan dan Biklen (1992) wawancara adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih, dimana satu orang (peneliti) bertanya dan yang lainnya (subjek penelitian) menjawab. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang mendalam dan terperinci tentang suatu fenomena atau kejadian. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui telepon, tergantung pada situasi dan kondisi yang ada.

Metode penelitian ditulis dalam bentuk paragraf mengalir yang berisi desain penelitian yang digunakan (metode, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, operasionalisasi variabel, teknik analisis data, pengukuran variabel) yang ditulis dalam bentuk paragraf mengalir (tidak dibuat numbering).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan strategi marketing merupakan suatu hal yang penting bagi setiap bisnis. Dalam perencanaan strategi marketing, analisis SWOT sering digunakan sebagai alat untuk menganalisis situasi internal dan eksternal bisnis. Studi kasus ini akan membahas tentang perencanaan strategi marketing yang dilakukan oleh Brothers Barbershop di Purwokerto dengan menggunakan analisis SWOT

Pengaruh Internal

Faktor internal dalam perusahaan adalah aspek-aspek yang berasal dari dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja, proses bisnis, dan budaya perusahaan. Faktor-faktor internal ini mencakup berbagai elemen seperti struktur organisasi, kebijakan dan prosedur, karyawan, budaya organisasi, dan sumber daya.

Strength (Kekuatan)

Kekuatan merupakan suatu bentuk kelebihan yang dimiliki oleh sebuah bisnis untuk dapat bersaing dengan bisnis lain. Dari data yang kami peroleh melalui wawancara langsung di lapangan maka diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Sudah memiliki brand yang terpercaya karena merupakan salah satu bisnis barbershop pertama dengan konsep modern di Purwokerto; (2) Kualitas SDM yang terlatih dan berkualitas; (3) Pelayanan yang memprioritaskan kenyamanan pelanggan; (4) Memiliki fasilitas yang relatif lengkap dan bersih; dan (5) Memiliki Standar Operasional yang jelas dengan peraturan yang telah ditetapkan kepada konsumen

Weakness (Kelemahan)

Kelemahan merupakan bentuk negatif yang dimiliki oleh sebuah bisnis yang menjadi nilai kurang untuk bersaing dan mengacu kepada inisiatif internal yang berkinerja buruk yang kami dapat kan dari wawancara langsung di lapangan maka hasilnya sebagai berikut: (1) Kurangnya jumlah SDM; (2) Kurangnya inovasi dalam aktivitas promosi; (3) Kurang luasnya tempat untuk antri konsumen; dan (4) Kurang luasnya lahan parkir untuk konsumen khusus Brother Barbershop.

Pengaruh Eksternal

Faktor eksternal dalam perusahaan merujuk pada faktor-faktor di luar kontrol perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan bisnis. Faktor-faktor ini meliputi segala sesuatu dari lingkungan bisnis umum, seperti persaingan, regulasi pemerintah, kondisi ekonomi, perubahan teknologi, dan perubahan sosial dan demografis.

Opportunity (Peluang)

Peluang merupakan sesuatu yang mucul dari luar perusahaan yang dapat di gunakan untuk membuat suatu perbedaan pada kemampuan untuk bersaing atau dapat di bilang peluang adalah faktor luar perusahaan yang memiliki dampak positif untuk kesuksesan bisnis di masa mendatang dan dalam jangka waktu panjang (1) Sistem pangkas rambut dengan memberikan suasana baru; (2) Menjadi kebutuhan konsumen dengan siklus tiap bulannya; (3) Bekerjasama dengan "Jackman Indonesia" sehingga berpotensi besar untuk menarik konsumen dari kota-kota besar; (4) Brothers Barbershop merupakan barbershop terlama yang ada di Purwokerto sehingga memiliki customer yang cenderung banyak dan mampu menarik customer lain maupun pendatang di Puwokerto

Threat (Ancaman)

Ancaman adalah faktor luar yang mengacu pada area yang memiliki untuk potensi menimbulkan masalah karena dapat berdampak negatif dan tidak dapat dikendalikan bagi perusahaan atau pemilik bisnis sehingga perusahaan sulit untuk menjalankan rencana dalam mencapai target. (1) Banyaknya pesaing yang memiliki tarif yang relatif sama dengan pemberian fasilitas yang lebih lengkap; (2) Harga sewa tempat yang semakin melonjak naik karena semakin strategisnya kawasan Gor Satriya Purwokerto

Perencanaan strategi marketing merupakan suatu hal yang penting bagi setiap bisnis. Dalam perencanaan strategi marketing, analisis SWOT sering digunakan sebagai alat untuk menganalisis situasi internal dan eksternal bisnis. Studi kasus ini akan membahas tentang perencanaan strategi marketing yang dilakukan oleh Brothers Barbershop di Purwokerto dengan menggunakan analisis SWOT.

Tabel 1. Analisis SWOT

	FAKTOR INTERNAL	Bobot	Nilai	Total Skor
	STRENGTH			
1.	Sudah memiliki brand yang terpercaya karena merupakan salah satu bisnis barbershop pertama dengan konsep modern di Purwokerto	0,75	3	2,25
2.	Kualitas SDM yang terlatih dan berkualitas	0,83	5	4,15
3.	Pelayanan yang memprioritaskan kenyamanan pelanggan	0,73	3	2,19
4.	Memiliki fasilitas yang relatif lengkap dan bersih	0,78	4	3,12
5.	Memiliki Standar Operasional yang jelas dengan peraturan yang telah ditetapkan kepada konsumen	0,71	3	2,13
	Total skor			13,84
	WEAKNESS			
1.	Kurangnya jumlah SDM	0,72	4	2,88
2.	Kurangnya inovasi dalam aktivitas promosi	0,85	5	4,25
3.	Kurang luasnya tempat untuk antri konsumen	0,55	2	1,1
4.	Kurang luasnya lahan parkir untuk konsumen khusus Brother Barbershop	0,72	4	2,88
	Total skor			11,11
	FAKTOR EKSTERNAL			
	OPPORTUNITY			
1.	Sistem pangkas rambut dengan memberikan suasana baru	0,78	4	3,12
2.	Menjadi kebutuhan konsumen dengan siklus tiap bulannya	0,71	4	2,84

3.	Bekerjasama dengan "Jackman Indonesia" sehingga berpotensi besar untuk menarik konsumen dari kota-kota besar.	0,41	2	0,82
4.	Brothers Barbershop merupakan barbershop terlama yang ada di Purwokerto sehingga memiliki customer yang cenderung banyak dan mampu menarik customer lain maupun pendatang di Puwokerto	0,97	5	4,85
	Total skor			11,63
	THREAT			
1.	Banyaknya pesaing yang memiliki tarif yang wawasan sama dengan pemberian fasilitas yang lebih lengkap.	0,68	3	2,04
2.	Harga sewa tempat yang semakin melonjak naik karena semakin strategisnya 493awasan Gor Satriya Purwokerto.	0,97	4	3,88
3.	Kompetitor yang lebih maju dalam bidang promosi dibanding dengan Brothers Barbershop	0,71	3	2,13
	Total skor			8,05

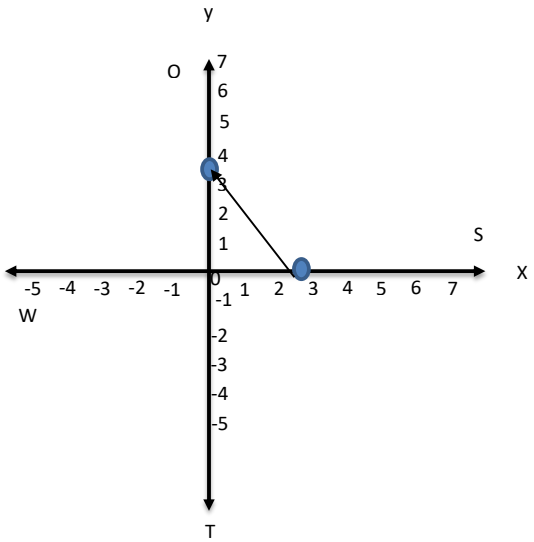
Dari hasil dari tabel diatas matriks IFAS diperoleh total skor kekuatan adalah 13,84 dan total skor kelemahan adalah 11,11. Sedangkan matriks EFAS diperoleh total skor peluang adalah 11,63 dan total skor ancaman adalah 8,05. Hasil tersebut kemudian dimasukan pada tabel hasil skor IFAS dan EFAS Brothers Barbershop Purwokerto.

Tabel 2. Perhitungan IFAS dan EFAS

IFAS		EFAS	
Kategori	Sub Total	Kategori	Sub Total
Kekuatan (S)	13,84	Peluang (O)	11,63
Kelemahan (W)	11,11	Ancaman (T)	8,05
Total (S-W)	2,73	Total (O-T)	2,58

Setelah itu hasil analisis tersebut menunjukkan pada posisi manakah kondisi Brothers Barbershop apakah berada di posisi kuadran SO (Strength Opportunity), kuadran ST (Strength Threat), kuadran WO (Weakness Opportunity), atau kuadran WT (Weakness Threat). Hasil dari IFAS dan EFAS kemudian disajikan pada grafik kuadran SWOT. Pada sumbu X menunjukkan faktor internal (IFAS) sedangkan titik pada sumbu Y menunjukkan nilai dari faktor eksternal (EFAS). Kemudian ditarik garis pertemuan antara keduanya. Grafik dibawah ini menunjukkan posisi Brothers Barbershop sekarang.

Gambar 1. Grafik Kuadran



Mengacu pada gambar grafik kuadran hasil perhitungan IFAS dan EFAS diatas adalah kuadran SO (Strength Opportunity). Nilai yang diperoleh dasri IFAS adalah (2,73) yang terletak pada sumbu axis kuadran SWOT. Nilai dari EFAS adalah (2,58) yang terletak pada sumbu ordinat kuadran SWOT. Posisi daya saing pada bisnis brthrs barbershop Purwokerto terletak pada kuadran I dengan koordinat (2,73 ; 2,58) yang menunjukan strategi SO, yaitu bisnis brothers barbershop Purwokerto, yaitu brthrs barbershop Purwokerto harus tetap agresif dengan menjaga serta menstabilkan peluang dan meningkatkan kekuatan. Hal yang perlu dilakukan Brothers Barbershop adalah:

Membuat produk dan layanan baru seperti membuat adanya promo harga, atau membuat web booking dan bisa juga membuat akun media sosial untuk menambah pengalaman baru yang anti mainstream pada konsumen, sehingga dapat mempertahankan dan menarik konsumen brothers sebagai barbershop yang inovatif dan modern.

Melatih kualitas SDM, hal ini bertujuan untuk setiap SDM di brothers barbershop tidak ketinggalan pengetahuan mengenai tren atau gaya model rambut terbaru, mereka harus memiliki keterampilan yang memiliki ciri khas atau interpersonal masing-masing sehingga mampu membangun hubungan yang baik dengan pelanggan.

Pengembangan branding, artinya perusahaan tersebut dapat mengembangkan visual brand yang menarik, membuat pesan brand yang kuat, serta meningkatkan kualitas pelanggan. Dalam hal ini seperti, mendesain logo dengan sesimpel mungkin agar mudah diingat oleh pelanggan, atau dengan membuat suatu produk yang best seller sehingga brand usaha kita dapat mudah dikenal.

SIMPULAN DAN SARAN

Posisi saat ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut pada posisi yang tergolong kuat dalam menghadapi tantangan yang besar. Rekomendasi strategi yang dapat dilakukan adalah strategi pertumbuhan, artinya kondisi internal yang sudah termasuk menguntungkan harus terus dimanfaatkan dan juga ditingkatkan semaksimal mungkin, supaya tetap dalam kondisi yang sangat baik. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menggunakan faktor internal yang dapat dimanfaatkan untuk merebut peluang yang ada sehingga mampu meningkatkan daya saing bisnis Brothers Barbershop Purwokerto.

DAFTAR PUSTAKA

Anissa Mayang. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100)

Abdul Aziz. diwawancarai oleh Raka Athallah. April (2023). Pengalaman Di Barbershop Brothers.

Afrianti, N., & Setiawan, B. (2021). Analisis SWOT dan Strategi Pengembangan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Jurnal Pariwisata Terapan, 4(1), 33-43.

Friska Andriani1, Nurul, N,T,,Siti, N,, Sylvia, O,, Annie M,, (2021). Penerapan Analisis Swot Terhadap Penentuan Strategi Penasaran. Jurnal Pendidikan Tembusai 5 No 2 (2021)

Imam Nur Vausi. diwawacarai oleh Raka Athallah. April (2023). wawancara kepada customer.

Jack Welch. (1991) The Heart of Management: Tips and Tactics for Managing a Winning Team: CEO General Electric

Mashuri, Dwi Nurjannah. “Analisis Swot Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing”. Jurnal Perbankan Syariah 01 No.1;97-112 (2020).

Nunung Bayu Aji. “Analisis Swot Daya Saing Sekolah : Studi Kasus Di Sebuah SMA Swasta Di Kota TANGERANG”. Jurnal Operations Excellence 10 No 01 (2018).

Prasetiono, W., & Maulana, A. (2020). Analisis SWOT pada UMKM Batik Tulis di Kota Pekalongan. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 7(2), 122-131.

Rachmawati, S., & Astuti, Y. (2020). Analisis SWOT dan AHP pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Negeri Malang. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 26(2), 165-173.

Sari, R. N., & Kusuma, H. (2019). Analisis SWOT dalam Pengembangan Bisnis Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(2), 47-55.

Safitri, D. A., & Ramadhani, N. F. (2021). Analisis SWOT pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Batik di Kecamatan Banyumanik Semarang. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia (JMBI), 8(1), 1-14.

Suryatman. "Perencanaan Strategi Pemasaran Dengan Analisis SWOT Dalam Upaya Meningkatkan Penjualan Sepatu ADIDAS Di PT. PANARUB INDUSTRY" . Journal of Manufacturing 06 No.01 (2021).

Zhafran Ghani Al Rafisqy. (2023). Contoh Analisis SWOT | Lengkap Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Cara Membuatnya. https://ekspektasia.com/contoh-analisis-swot/.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)

Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:496-501. E-ISSN: 2747-0938

Analisis Mekanisme Pembiayaan Pesona (Pembelian Barang Serbaguna) Menggunakan Akad Murabahah Di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Pegantenan

Samsul Arifin
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Email: shamsul.e7@gmail.com

Citation: Arifin, S. (2023). Analisis Mekanisme Pembiayaan Pesona (Pembelian Barang Serbaguna) Menggunakan Akad Murabahah Di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Pegantenan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 496–501.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/257

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.257

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract

The Murabaha contract is one of several contracts used in Sharia cooperatives. A Murabaha contract is a contract of buying and selling goods at the original price with an additional agreed profit. In this contract, the member or customer knows the original price and the price given to the member or customer so that they both know and there is no element of Gharar in it. This study aims to find out how the application of Murabaha contracts on financing products at KSSPPS Nuri East Java and whether the application of Murabaha contracts on financing products is in accordance with Sharia. regarding murabahah contracts on savings products and looking theoretically at what is applied in banks, this study uses a qualitative method, namely a method by analyzing research results that produce descriptive analysis data. In addition, data collection was carried out by direct interviews with KSPPS Nuri Jatim Cab. Pegantenan, Customer Nuri East Java and Academics of Islamic Economics. The results of the research are savings products in Nuri East Java using a Murabaha Mutlaqah contract, with a profit ratio of 25:75 (25 for customers and 75 for banks).

Keywords: *Mechanism, Murabaha contract, Sharia Concept*

Abstrak

Akad murabahah adalah salah satu dari beberapa akad yang digunakan pada koperasi syariah. Akad murabahah ialah akad jual-beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang sudah disepakati. Dalam akad ini anggota atau nasabah mengetahui harga asli dan harga yang diberikan kepada anggota atau nasabah sehingga sama-sama tahu dan tidak ada unsur gharar didalamnya. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan akad murabahah pada produk pembiayaan di KSSPPS Nuri Jatim dan apakah penerapan akad murabahah pada produk pembiayaan sudah sesuai dengan syariah. mengenai akad murabahah pada produk simpanan dan melihat secara teori dengan yang diterapkan di bank, penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu metode dengan menganalisis hasil penelitian yang menghasilkan data analisis deskriptif. Selain itu, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung ke KSPPS Nuri Jatim Cab. Pegantenan, Customer Nuri Jatim dan Akademisi Ekonomi Islam. Hasil penelitian adalah

produk tabungan Di Nuri Jatim dengan menggunakan akad murabahah mutlaqah, dengan rasio keuntungan 25:75 (25 untuk nasabah dan 75 untuk bank).
Kata kunci: Mekanisme, akad murabahah, dan konsep syariah

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang kegiatan usahanya berkaitang dengan bidang keuangan. Kegiatan dalam lembaga keuangan dapat berupa menyalurkan dana, menyimpan dana, dan sekaligus keduanya. Sama halnya dengan lembaga keuangan konvensional yang kegiatannnya menyimpan dan menyalurkan dana, lembaga keuangan syariah kegiatannya juga menyimpan dan menyalurkan dana dengan berdasar pada prinsip-prinsip syariat islam ini. Apa sajakah lembaga keuangan syariah yang ada di indonesia antara lain: BPRS, BMT, asuransi syariah, koperasi syariah, dll. Salah satu diantaranya adalah koperasi syariah dimana segala kegiatan usahanya bergerak dibidang pembiayaan, simpanan pokok, sesuai dengan pola bagi hasil dan investasi sesuai dengan syariat.

Koperasi sebagai salah satu badan usaha dalam sistem perekonomian Indonesia, koperasi diharapkan dapat berkembang secara sehat dan dinamis. Peranan koperasi sangat penting dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat, karena tujuan koperasi adalah memberikan pelayanan yang bermanfaat bagi anggota koperasi. Perkoperasian semakin berkembang dan mendapat perhatian khusus melalui penerapan sistem pembukuan akuntansi, salah satunya adalah dengan mengembangkan sistem informasi yang dipakai, yaitu informasi yang menghasilkan suatu laporan keuangan. Kini masyarakat juga mempunyai pilihan dalam hal memilih produk apa yang digunakan pada perbankan. Sebagian masyarakat tentu saja ingin terhindar dari sistem riba, sehingga berpindah menyimpan dana ke bank syariah. Hal ini dikarenakan bank syariah halal dan merupakan bank islam, sehingga jauh dari sistem riba dan haram.

Sistem yang diterapkan pada bank syariah adalah bagi hasil dan salah satu produk dengan sistem bagi hasil yaitu tabungan akad mudharabah Hal lain yang paling penting dari bank syariah adalah menggunakan konsep bagi hasil tanpa adanya *cost of fund* atau biaya dana sebagai pengurang atas pendapatan bunga untuk menghasilkan margin seelum dikurangi dengan beban operasi. Hal ini lah mengapa bank syariah tidak mengenal negative spread karena bagi hasil pada investor atau deposan sesuai dengan nisbah bagi hasil berdasarkan kesepakatan sebelumnya berupa hasil pengelolaan dana dan bisnis bank hanya semata mata atas dana yang sudah dipercayakan oleh nasabah pemilik dana4.Seperti halnya KSPPS Nuri Jatim yang merupakan salah satu koperasi yang menawarkan produk pendanaan yang terdiri dari berbagai jenis produk tabungan dengan sistem bagi hasil yang sesuai dengan prinsip syariah.

Produk pendanaan di KSPPS Nuri Jatim juga produk unggulannya salah satunya adalah tabungan. Keunggulannya adalah akad mudharabah dimana nasabah memperoleh bagi hasil, sistem penjembutan bagianggota yang mau menabung, tidak ada target bagi anggota untuk uang tabungan, tersedianya aplikasi cooplink, dan aman. Produk tabungan menjadi sarana penting bagi masyarakat untuk mendapatkan modal di luar produk deposito dan giro.

KSPPS Nuri Jatim menerapkan beberapa skema akad, salah satu akad yang diterapkan dalam suatu produk adalah akad Akad murabahah. Akad Akad murabahah terdapat pada produk pendanaan, yaitu pada produk tabungan. Tabungan Akad murabahah adalah tabungan yang operasionalnya berdasarkan akad Akad murabahah. Dalam prakteknya,

nasabah sebagai pemilik dana dan bank syariah di posisikan sebagai pengelola dana, dimana dana yang dihimpun akan disalurkan kembali dalam bentuk pembiayaan atau jenis usaha yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Dari hasil pengelolaan dana akad mudharabah tersebut, bank akan membagihasilkan kepada nasabah penabung yang sudah disepakati dan dituangkan dalam akad pembukuan rekening.

Akad murabahah adalah salah satu dari beberapa akad yang digunakan pada koperasi syariah. Akad murabahah ialah akad jual-beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang sudah disepakati. Dalam akad ini anggota atau nasabah mengetahui harga asli dan harga yang diberikan kepada anggota atau nasabah sehingga sama-sama tahu dan tidak ada unsur gharar didalamnya. Pada koperasi syariah akad ini digunakan pada pembiayaan PESONA (pembelian barang serbaguna). Lalu bagaimana prosedur dan mekanisme pembiayaan pesona menggunakanakad murabahah.

METODE PENELITIAN

Adapun upaya yang dilakukan dalam penelitian tersebut ialah dengan melakukan upaya menganalisis Mekanisme Pembiayaan Pesona (Pembelian Barang Serbaguna) Menggunakan Akad Murabahah di KSPPS NURI JATIM Cabang Pegantenan Kabupaten Pamekasan. Lokasi penelitian adalah tempat penelitian yang akan dilakukan, wilayah penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan informasi yang peneliti butuhkan. Data-data dikumpulkan melalui sumber primer, yaitu informasi dari para manager dan staff dalam teknik wawancara, ditambah dengan hasil observasi penulis selama 3 bulan efektif hari kerja, serta dokumen-dokumen yang berasal dari objek penelitian. Semua data di analisis untuk mendapatkan deskripsi yang jelas mengenai bentuk Mekanisme Pembiayaan Pesona.

Penelitian mengenai upaya mengoptimalkan peran sebuah laboratorium dalam mengedukasi civitas akademika mengenai literasi produk lembaga keuangan syariah. Pengembangan citra perusahaan melalui spiritual corporate social responsibility. Juga mengenai bentuk diversifikasi produk dengan pendekatan etika bisnis Islami pada usaha ritel. Semua penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mendapatkan langsung data dari sumber primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Pembiayaan Pesona (Pembelian Barang Serbaguna) Menggunakan Akad Murabahah di KSPPS Nuri Jatim Cabang Pegantenan Kabupaten Pamekasan

KSPPS Nuri Jatim Cabang Pegantenan (selanjutnya disebut Koperasi Syariah) dalam menghimpun dana menggunakan produk penghimpunan dana yaitu Pembiayaan Pesona (Pembelian Barang Serbaguna) Menggunakan Akad Murabahah. Murabahah adalah akad jual beli suatu barang dimana penjual menyebutkan harga jual yang terdiri atas harga pokok dan tingkat keuntungan tertentu atas barang dimana harga jual tersebut disetujui oleh pembeli. Dalam akad murabahah, penjual (dalam hal ini adalah bank) harus memberi tahu harga poduk yang dibeli dan menentukan tingkat keuntungan sebagai tambahannya.

Saat ini, produk inilah yang paling banyak digunakan oleh bank Syariah karena paling mudah dalam implementasinya dibandingkan dengan produk pembiayaan lainnya. Menurut Wiroso dalam bukunya, murabahah didefinisikan oleh para fuqaha sebagai penjualan barang sehingga biaya/ harga pokok (cost) barang tersebut ditambah mark-up/keuntugan yang disepakati. Karakteristik murabahah adalah bahwa penjual harus memberitahu pembeli mengenai harga pembelian produk dan menyatakan jumlah keuntungan yang ditambahkan pada biaya

tersebut.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dijelaskan tentang sistem penerapan akad mudharabah pada produk tabungan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Manager Koperasi Syariah Nuri didapati operasionalnya sebagai berikut:

Mekanisme Pembiayaan Pesona (Pembelian Barang Serbaguna) Menggunakan Akad Murabahah

Syarat Mengajukan Pembiayaan PESONA (Pembelian Barang Serbaguna). Untuk pengajuan pembiayaan pembelian barang serbaguna, yang mengajukan harus telah terdaftar sebagai anggota. Dengan begitu anggota dapat mengajukan pembiayaan pembelian barang serbaguna dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut: (1) Anggota datang ke kantor mengajukan pembiayaan PESONA (pembelian barang serba guna) dan barang seperti apa yang akan diinginkan pada customer service. (2) Anggota mengisi formulir pengajuan pembiayaan; (3) Menyerahkan foto copy kartu identitas (contoh: KTP/KTM) dan menunjukkan yang asli; (4) Menyerahkan fot copy kartu keluarga yang masih berlaku; (5) Menyerahkan foto copy surat nikah atau pernyataan dari orang tuabagi yang belum menikah; (6) Tandatangan anggota sebagai tanda bukti untuk pengajuan pembiayaan pembelian barang serba guna; dan (7) Anggota menunggu hingga barang yang dipesan datang sampaipihak kantor menghubungi

Secara istilah, pada dasarnya terdapat kesepakatan para ulama dan ekonom muslim dalam substansi pengertian murabahah. Imam al Kasani menjelaskan, murabahah adalah bentuk jua beli dengan diketahuinya harga pokok dengan adanya tambahan keuntungan tertentu. Ibnu abidin menyatakan bahwa murabahah adalah menjual harta benda yang dimiliki dengan harga pokok pembelian dengan tambahan margim yamg disepakati mereka. Ia mensyaratkan bahwa barang yang diperjual belikan merupakan harta mitsli atau qili yang dimiliki penuh oleh penjual serta menyebutkan tingkat marginnya dengan jelas.

Dari pengertian diatas murabahah sendiri merupakan akad dimana penjual memesankan barang kepada produsen sesuai dengan keinginan pembeli lalu setelah barang siap pembeli membeli pada penjual bukan pada produsen, setelah itu pembeli atau pemesan barang harus mengetahui harga asli dan harga keuntungan atau tambahan yang diperoleh dari penjualan barang tersebut maka terciptalah akad murabahah.

Murabahah dibagi menjadi dua jenis antara lain: murabahah dengan pesanan dan tanpa pesanan. Murabahah dengan pesanan penjual melakukan pemesanan dari pembeli. Dengan cara ini pembeliberkewajiban membeli barang yang telah dipesan dan tidak dapat dibatalkan. Sedangkan murabahah tanpa pesanan penjual tetap menyediakan barang tanpa ada pembeli yang memesan. Sehingga pembeli jika membatalkan karena tidak sesuai keinginannya tanpa memesan terlebih dahulu itu diperbolehkan.

Pada KSPPS NURI JATIM Cabang Pegantenan untuk dapat melakukan pembiayaan pembelian barang serbaguna atau disingkat dengan pembiayaan PESONA harus terdaftar sebagai anggota terlebih dahulu karena berasaska kekeluargaan yang dimana keuntungan maupun kerugianditanggung bersama.

Dalam pembiayaan ini anggota yang mengajukan pembiayaan menyebutkan kriteria barang yang ingin dibeli dan persyaratan yang telah ditetapkan harus terpenuhi, kemudian pihak KSPPS NURI JATIM akan menjelaskan harga barang asli dan margin atau keuntungan dari barang tersebut sehingga anggota mengetahui kejelasan dan menyapakatinya tanpa ada rasa tidak puas karena barang tersebut terdapat penipuan harga. Dalam kesepakatan ini untuk murabahah yang sifatnya pesanan tidak dapat dibatalkan kecuali barang yang datang tidak

sesuai dengan yangtelah disepakati bersama pada awal perjanjian.

Rukun pada akad murabahah ini pada KSPPS NURI JATIM Cabang Pegantenan Kabupaten Pamekasan telah memenuhi rukun tersebut yaitu adanya penjual(ba'i) yaitu pihak KSPPS NURI JATIM, pembeli (musytari) adalah anggota yang melakukan pengajuan pembiayaan, barang yang di beli (mabi') objek jual beli, harga (tsaman), serta ijab qabul.

Penjelasan skema pembiayaan PESONA (pembelian barang serbaguna) dengan menggunakan akad murabahah: (1) Anggota datang ke kantor KSPPS NURI mengajukan pembiayaan pembelian barang serbaguna dengan kriteria yang diinginkan anggota serta memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh KSPPS NURI JATIM Cabang Pegantenan Kabupaten Pamekasan; (2) Pihak koperasi mencarikan barang yang di inginkan sesuai dengan kesepakatan dan membelinya secara tunai; (3) Suplier memberikan barang yang telah dibeli oleh pihak koperasi sesuai dengan pesanan; (4) Anggota melakukan transaksi dengan pihak koperasi serta proses pengakadan dengan akad murabahah untuk membeli barang dengan pembayaran secara kredit, dan harga barang alsi serta keuntungan yang diperoleh koperasi diketahui oleh anggota.karena barang berupa pesanan barang yang telah dipeesan tidak dapat dibatalkan kecuali barang yang dipesan tidak sesuai dengan perjanjian awal; dan (5) Koperasi menyerahkan barang dan anggota membayarkan cicilannya sesuai kesepakatan berapa lama akan dibayarkannya hingga lunas.

Mekanisme Terjadinya Akad Murabahah Pada Pembiayaan PESONA (Pembelian Barang Serbaguna) Di KSPPS NURI Cabang Pegantenan Kabupaten Pamekasan.

Setelah pemesanan yang diajukan kepada pihak KSPPS Nuri Jatim dan barang yang dipesan tersedia akan di lakukan akad murabahah: (1) Terpenuhinya semua persyaratan yang dibutuhkan; (2) Adanya penjual(pihak KSPPS Nuri) dan pembeli (yang memesan barang); (2) Ada barang yang diakadkan; (3) Harga asli dan keuntungan yang diketahui; dan (4) Ijab qobul murabahah pada pembiayaan PESONA di KSPPS Nuri Jatim dilaksanakan secara lisan dan tertulis.

SIMPULAN DAN SARAN

KSPPS NURI JATIM Cabang Pegantenan Kabupaten Pamekasan adalah lembaga keuangan non bank yang beroperasi dalam bidang koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang sebelumnya dikenal dengan KSN JATIM yang berpusat di jalan raya Palduding-Pegantenan, Desa Plakpak, Kecamatan Pegantenan, Kabupaten Pamekasan Jawa Timur.

Murabahah adalah akad dimana penjual memesankan barang kepada produsen/suplier sesuai dengan keinginan pembeli lalu setelah barang siap,barang dapat dibeli secara kredit pada penjual bukan pada produsen/suplier, pembeli atau pemesan barang harus mengetahui harga asli dan keuntungan yang diperoleh dari penjualan barang tersebut setelah sepakat maka terciptalah akad murabahah.

DAFTAR PUSTAKA

Brahma, I. A. (2020). undefined. *Jurnal Ilmu Pendidikan* (JIP) STKIP Kusuma Negara, 12(1), 61-69.

Fendi, Amin, & Abdul Bari. (2021). IMPLEMENTASI AKAD MUDHARABAH PADA PRODUK TABUNGAN KOPERASI SYARIAH (Studi Kasus Pada Kspps Nuri Jatim Cabang Sokobanah II Sampang) . EKOSIANA Jurnal Ekonomi Syari Ah, 8(1), 45–56. https://doi.org/10.47077/ekosiana.v8i1.180

Hasbi, H. (2022). Pengaruh struktur modal, pembiayaan jual Beli Dan pembiayaan bagi hasil terhadap profitabilitas pada bank umum syariah Yang terdaftar Di bank Indonesia. *Jurnal*

Akuntansi dan Keuangan Syariah (Jurnal Akunsyah), 2(2), 82-96.

Purwati, P., & Sagantha, F. (2022). Pengaruh pembiayaan murabahah Dan pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas dengan non performing financing (Npf) sebagai variabel moderasi. Jurnal Revenue : *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1), 290-311.

Purwati, P., & Sagantha, F. (2022). Pengaruh pembiayaan murabahah Dan pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas dengan non performing financing (Npf) sebagai variabel moderasi. Jurnal Revenue : *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1), 290-311.

Rasyid, M. F., Muchlis, S., & Suhartono, S. (2020). Pengaruh Dana pihak ketiga (Dpk) Dan non performing financing (Npf) terhadap profitabilitas dengan pembiayaan murabahah sebagai variabel intervening (Studi pada bank umum syariah Yang terdaftar Di ojk tahun 2014-2018). ISAFIR: *Islamic Accounting and Finance Review*, 1(2), 111-124.

Samsuri, A. (2022). The Competitive Advantages of NURI East Java Savings and Loans Cooperatives and Sharia Financing in the Perspective of the Diamond Strategy. In *International Conference on Islamic Economic (ICIE)* (Vol. 1, No. 2, pp. 310-328).

Umam, K., & Alwi, A. S. (2022). Strategi Bisnis KSPPS Nuri Jatim dalam Memasyarakatkan Ekonomi Syariah di Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *8*(2), 1862-1877.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:502-506. E-ISSN: 2747-0938

Menjadikan Indonesia Negara Ekspor Utama Dunia

M. Chairuladnan Syaifullah Islami[1], Nur Cahyo Wibowo[2]
[12]Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia
Email: 20082010020@student.upnjatim.ac.id

Citation: Islami, M.C.S., & Wibowo, N.C. (2023). Menjadikan Indonesia Negara Ekspor Utama Dunia. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 502–506.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/258

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.258

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
Indonesia is a country located in the Southeast Asia region and flanked by the two continents of Asia and Australia, Indonesia is one of the countries with the largest islands and population. From the questionnaire distributed to respondents, data was obtained to make Indonesia a world exporter, the data was processed using descriptive analysis methods to produce the answer that Indonesia has the potential to become the world's leading exporter, this is divided into several factors as why Indonesia can become the world's leading exporter. In terms of Indonesian waters, it has several potentials, Indonesia is known as a maritime country because it is dominated by the ocean, in the fisheries sector it is superior because Indonesia's marine products are of excellent quality besides being abundant so they can meet the demand of countries that need a large supply of marine animals.

Keywords: *export, Indonesia, potentials*

Abstrak.
Indonesia merupakan negara yang terletak di kawasan Asia Tenggara dan diapit oleh dua benua Asia dan Australia, Indonesia termasuk salah satu negara dengan pulau dan penduduk terbanyak. Dari kuesioner yang disebarkan kepada responden didapatkan data untuk menjadikan Indonesia Negara Eksportir Dunia, data diolah menggunakan pendekatan analisis deskriptif menghasilkan jawaban bahwa Indonesia sangat berpotensi untuk menjadi negara Eksportir utama dunia, hal tersebut dibagi menjadi beberapa faktor mengapa Indonesia dapat menjadi negara Eksportir utama dunia. Di bagian perairan Indonesia memiliki beberapa potensi, Indonesia terkenal dengan sebutan negara maritim karena didominasi oleh lautan, di bagian perikanan menjadi unggulan karena hasil laut Indonesia sangat baik kualitasnya selain itu juga melimpah sehingga dapat memenuhi permintaan negara yang membutuhkan pasokan hewan laut yang banyak.

Kata Kunci: *ekspor, Indonesia, potensi*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang terletak di kawasan Asia Tenggara dan diapit oleh dua benua Asia dan Australia, Indonesia termasuk salah satu negara dengan pulau dan penduduk terbanyak. Indonesia terletak di garis Khatulistiwa sehingga hanya memiliki dua musim, Kemarau dan Penghujan namun rawan dengan gempa. Flora dan Fauna beraneka ragam dan semua dapat tumbuh dan hidup di Indonesia. Indonesia terdiri dari 30% daratan dan 70% sisanya adalah lautan sehingga Indonesia disebut negara kemaritiman.

Indonesia juga dilewati oleh jalur perdagangan dunia sehingga Indonesia menjadi salah satu negara strategis untuk melakukan ekspor ataupun impor. Menurut data yang diambil dari Badan Pusat Satitistik (BPS), laporan akhir pada bulan Desember tahun 2022 naik 6,58% dibanding dengan bulan Desember tahun 2021 (Badan Pusat Statistik, 2023). Dari data tersebut grafik ekspor Indonesia perlahan selalu mengalami kenaikan. Potensi Ekspor Indonesia sangat besar karena Indonesia kaya akan Sumber Daya Alamnya. Mayoritas Sumber Daya yang diekspor oleh Indonesia adalah dari perikanan, pertanian dan kehutanan. Negara yang paling sering diekspor oleh Indonesia adalah Tiongkok, Jepang, dan Amerika Serikat.

Dari latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk membantu Indonesia menjadi negara pengekspor utama dunia dengan memanfaatkan potensi Ekspor Indonesia. Penelitian ini bermanfaat untuk membantu mewujudkan Indonesia sebagai negara ekspor utama dunia. Studi yang pertama diambil dari (Asbiantari et al., 2018) dengan judul Pengaruh Ekspor Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa model pertama menunjukkan pengaruh ekspor agregat terhadap pertumbuhan ekomomi menunjukkan impor barang modal memiliki pengaruh yang signifikan dalam jangka pendek terhadap pertumbuhan ekonomi. Sedangkan dalam jangka panjang, variabel yang berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi adalah PMTB. Sedangkan model kedua untuk melihat peran ekspor per sektor terhadap pertumbuhan ekonomi diperoleh hasil bahwa ekspor sektor industri memiliki pengaruh yang signifikan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang terhadap pertumbuhan ekonomi. Disimpulkan bahwa kebijakan outward looking berdampak efektif untuk diterapkan di Indonesia jika Pemerintah ingin mengembangkan ekspor di sektor industry

Studi Litartur Kedua diambil dari jurnal yang ditulis oleh (Hanifah, 2022) dengan judul Analisis Pengaruh Ekspor dan Impor Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia menghasilkan variable jangka panjang ekspor dan impor berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dalam jangka pendek, variabel ekspor signifikan pada tingkat signifikansi 5 persen dan impor pada 10 persen terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia

Studi Literatur Ketiga diambil dari jurnal yang ditulis oleh (Fauzi & Suhaidi, 2022) dengan judul Analisis Pengaruh Eskor, Tenaga kerja, dan Inventasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2010 – 2019 dalam perspektif Islam menghasilkan bahwa secara simultan variabel ekspor, tenaga kerja dan investasi berpengaruh signifikan terhadap Indonesiapertumbuhan ekonomi. Secara parsial variabel ekspor tidak berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan tenaga kerja variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, sedangkan variabel investasi berpengaruh signifikan dan efek negatif terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Studi Literatur keempat diambil dari jurnal yang ditulis oleh (Syaputra & Togar Laut, 2021) dengan judul Determinasi Ekspor Indonesia Tahun 1990 – 2001 menghasilkan bahwa variabel investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap ekspor di Indonesia dalam jangka panjang. Variabel kurs rupiah berpengaruh positif dan signifikan terhadap ekspor di Indonesia dalam

jangka panjang sedangkan dalam jangka pendek berpengaruh negatif dan signifikan. Sedangkan untuk variabel inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap ekspor di Indonesia.

Studi Literatur kelima diambil dari jurnal yang ditulus oleh (Eropa & Rohmawati, 2022) dengan judul Pengaruh Kebijakan Bea Keluar Terhadap Ekspor Indonesia Ke Uni Eropa menghasilkan estimasi menunjukkan bahwa bea keluar dan volume ekspor berkorelasi secara simultan. Peningkatan permintaan ekspor dari Uni Eropa secara signifikan meningkatkan tarif bea keluar Indonesia, dan tarif bea keluar Indonesia secara signifikan mengurangi volume ekspor ke Uni Eropa. Artikel ini menemukan bahwa kebijakan bea keluar Indonesia atas ekspor tujuan Uni Eropa dapat meningkatkan suplai di dalam negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Arikunto (2019) metode penelitian yang sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut, dan menampilkan hasilnya. Pengumpulan data dilakukan dengan mengisi angket atau kuesioner melalui google form. Pengumpulan data angket atau kuesioner (Arikunto, 2006) Pada penelitian ini menggunakan kuesioner terbuka. Populasi dalam penelitian ini ada 15 responden. Pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan data primer dan data sekunder dimana data primer diambil dari angket yang dilakukan melalui google form dan data sekunder diambil melalui studi literatur, penelitian terdahulu dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari kuesioner yang disebarkan kepada responden didapatkan data untuk menjadikan Indonesia Negara Eksportir Dunia, data diolah menggunakan metode analisis deskriptif menghasilkan jawaban bahwa Indonesia sangat berpotensi untuk menjadi negara Eksportir utama dunia, hal tersebut dibagi menjadi beberapa faktor mengapa Indonesia dapat menjadi negara Eksportir utama dunia.

Sumber Daya Alam

Indonesia adalah negara kepualauan dengan iklim tropis dan sangat dikenal oleh dunia karena Sumber Daya Alamnya (SDA). Indonesia terkenal tidak hanya Sumber Daya Alam di daratnya saja namun di perairan dan udara juga. Indonesia menjadi salah satu negara dengan cadangan sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui ataupun dapat diperbaharui terbanyak. Di Daratan Indonesia memiliki SDA yang sangat dibutuhkan oleh dunia, yaitu minyak bumi, batu bara, bahan tambang, bahan bangunan, hewan ternak, dan tumbuhan. SDA Daratan di Indonesia sangat banyak dicari oleh negara lain, hal ini sangat berpotensi untuk menjadikan Indonesia negara Eksportir utama dunia, khususnya dalam bidang SDA Daratan.

Di bagian perairan Indonesia memiliki beberapa potensi, Indonesia terkenal dengan sebutan negara maritim karena didominasi oleh lautan, dibagian perikanan menjadi unggulan karena hasil laut Indonesia sangat baik kualitasnya selain itu juga melimpah sehingga dapat memenuhi permintaan negara yang membutuhkan pasokan hewan laut yang banyak. Salain daratan, perairan juga memiliki potensi yang besar untuk menjadikan Indonesia negara Eksportir utama dunia. Di bagian Udara, Indonesia juga memiliki potensi untuk diekspor yaitu pembangkit listrik dengan memanfaatkan angin

Letak Geografis

Indonesia terletak diantara dua benua Asia dan Australia serta dua samudera hindia dan pasifik. Sehingga Indonesia menjadi salah satu poin penting dalam perekonomian karena memiliki posisi silang. Letak geografis Indonesia menjadi salah satu potensi untuk menjadikan Indonesia

negara Eksportir utama dunia karena menjadi jalur persimpangan lalu lintas dunia darat dan laut. Indonesia hanya memiliki dua musim, kemarau dan hujan sehingga memiliki iklim yang dapat semua jenis tumbuhan tumbuh. Terletak di lipatan muda sehingga memiliki sumber mineral yang melimpah

Kualitas Produk

Dengan semakin majunya teknologi, kini hasil produk yang di produksi di Indonesia dapat bersaing dengan produk impor, bahkan beberapa diantaranya lebih baik produksi Indonesia. Beberapa produksi hasil Indonesia dengan memanfaatkan bahan produksi dalam negeri dapat menjadi salah satu potensi ekspor Indonesia, beberapa hasil produksi tersebut adalah seperti Kopi, Bahan pakaian atau pakaian jadi, bahan tambang, mobil, motor dan lain sebagainya.

Kebijakan Pemerintah

Proses ekspor tidak akan berjalan dengna mulus jika tidak ada peraturan atau kebijakan yang diterapkan. Maka dari itu pemerintah menerapkan kebijakan ekspor dan impor guna mengatur proses dari Ekspor dan Impor tersebut. Dengan dibuatnya kebijakan tersebut diharapkan dapat meningkatkan animo masyarakat untuk melakukan kegiatan ekspor. Kebijakan yang dibuat tidak selalu dapat diterima dengan baik yang artinya masih memerlukan perbaikan dan evaluasi lebih lanjut. Dari data yang diambil dari responden rata rata menyebutkan bahwa kebijakan pemerintah sudah cukup efektif dalam membantu proses ekspor seperti adanya perjanjian FTA, lalu diadakan fasilitas KITE. Adapun masukin yang diberikan oleh responden adalah pada pengelolaan kebijakan yang harus benar benar dijaga agar tidak merugikan pelaku ekspor dan Indonesia sendiri, selain itu proses – proses kebijakan yang diberikan perlu ada sosialisasi bagi pelaku ekspor yang belum paham akan kebijakan tersebut karena beberapa masyrakat Indonesia tidak paham akan kebiajakan ekspor yang rumit. Dengan semakin baiknya Kebijakan Pemerintah maka akan meningkatkan serta mempermudah Indonesia menjadi negara eskspor utama dunia.

SIMPULAN DAN SARAN

Indonesia merupakan negara yang terletak di Kawasan Asia Tenggara dan diapit oleh dua benua Asia dan Australia, Indonesia termasuk salah satu negara dengan pulau dan penduduk terbanyak. Dari kuesioner yang disebarkan kepada responden didapatkan data untuk menjadikan Indonesia Negara Eksportir Dunia, hal tersebut dibagi menjadi beberapa faktor mengapa Indonesia dapat menjadi negara Eksportir utama dunia.

Di bagian perairan Indonesia memiliki beberapa potensi, Indonesia terkenal dengan sebutan negara maritim karena didominasi oleh lautan, di bagian perikanan menjadi unggulan karena hasil laut Indonesia sangat baik kualitasnya selain itu juga melimpah sehingga dapat memenuhi permintaan negara yang membutuhkan pasokan hewan laut yang banyak. Adapun masukan yang diberikan oleh responden adalah para pengelola kebijakan yang harus benar benar dijaga agar tidak merugikan pelaku ekspor dan Indonesia sendiri, selain itu proses-proses kebijakan yang diberikan perlu ada sosialisasi bagi pelaku ekspor yang belum paham akan kebijakan tersebut karena beberapa masyarakat Indonesia tidak paham akan kebijakan ekspor yang rumit.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian tindakan kelas. *Bumi Aksara*, *136*(2), 2–3.

Asbiantari, D. R., Hutagaol, M. P., & Asmara, A. (2018). Pengaruh Ekspor Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Pembangunan*, *5*(2), 10–

31. https://doi.org/10.29244/jekp.5.2.2016.10-31

Badan Pusat Statistik. (2023). *Ekspor Desember 2022 mencapai US$23,83 miliar, turun 1,10 persen dibanding November 2022 dan Impor Desember 2022 senilai US$19,94 miliar, naik 5,16 persen dibanding November 2022*. https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/01/16/1961/ekspor-desember-2022-mencapai-us-23-83-miliar--turun-1-10-persen-dibanding-november-2022-dan-impor-desember-2022-senilai-us-19-94-miliar--naik-5-16-persen-dibanding-november-2022.html

Eropa, K. E. U. N. I., & Rohmawati, R. (2022). Pengaruh Kebijakan Bea Keluar terhadap Ekspor Indonesia ke Uni Eropa. *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, *7*(2), 161–174. https://doi.org/10.33105/itrev.v7i2.438

Faqih A, P. (2022). Pengaruh Ekspor , Impor , dan Kurs terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Faqih Alamsyah Putra Kata kunci : Pertumbuhan Ekonomi ; Ekspor ; Impor ; Kurs The Effect of Exports , Imports , and Exchange rates on Economic Growth in Indonesia The topic discu. *Fakultas Ekonomi Universitas Tidar, Magelang.*, *1*(2), 124–137. www.researchgate.net

Fauzi, & Suhaidi, M. (2022). Analisis Pengaruh Ekspor, Tenaga Kerja, dan Investasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2010-2019 dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *8*(03), 2802–2818.

Hanifah, U. (2022). Pengaruh Ekspor Dan Impor Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *2*(6), 107–126. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.275

Ngatikoh, & Faqih. (2020). Kebijakan Ekspor Impor : Strategi Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *LABATILA: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*, *4*(1), 68–93. http://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/lab/article/view/269

Suryono, A. (2019). Analisis ekspor indonesia ke negara tujuan utama dan komoditi utama tahun 2013 sampai 2017. *Akuntabel*, *16*(1), 25–30. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL

Syaputra, I. A., & Togar Laut, L. (2021). Determinasi Ekspor Indonesia Tahun 1990-2021. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, *1*(2).

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)

Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:507-515. E-ISSN: 2747-0938

Implementation of Strengthening The Digital Economic Platform on Halal SMEs

Novi Primita Sari
Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Email: noviprimita@umm.ac.id

Citation: Sari, N.P. (2023). Implementation of Strengthening The Digital Economic Platform on Halal SMEsl. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 507–515. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/259

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.259

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non-Commercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
With a large Muslim community in Malang City and the influx of digital technology which increased quite a lot during the Covid-19 pandemic, this research wants to describe and analyze how the existence of digital platforms supports the micro and small business sector in Malang City. The type of research carried out is descriptive quantitative research that uses literature studies and also primary data obtained from the questionnaire results for later testing and analysis. Based on the results of data processing using the smart PLS 3 application, it can be seen that of the 3 latent variables used, only 2 variables influence variable Y, namely variable X1 which is represented by Perceived Usefulness, and variable X3, namely Perceived Ease To Use on Y, namely the total transaction that obtained by MSMEs while using digital economic tools as indicators

Keywords: *Halal Industry; Digital Economy; Food and Beverages; TAM Models.*

Abstrak.
Dengan komunitas muslim yang besar di Kota Malang dan masuknya teknologi digital yang meningkat cukup banyak di masa pandemi Covid-19, penelitian ini ingin mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana keberadaan platform digital mendukung sektor usaha mikro dan kecil di Kota Malang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan studi literatur dan juga data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner untuk kemudian dilakukan pengujian dan analisis. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi smart PLS 3 terlihat bahwa dari 3 variabel laten yang digunakan, hanya 2 variabel yang berpengaruh terhadap variabel Y yaitu variabel X1 yang diwakili oleh Perceived Usefulness dan variabel X3 yaitu Perceived Ease To Use pada Y yaitu total transaksi yang diperoleh UMKM selama menggunakan alat ekonomi digital sebagai indicator

Kata Kunci : Industri Halal; Ekonomi Digital; Makanan Dan Minuman; Model TAM.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara muslim terbesar di dunia dari globalreligiousfutures report tahun 2018 (Kusnandar, 2019). Tentu saja fakta ini menunjukkan bahwa ada standar untuk setiap aktivitas di semua bidang kehidupan masyarakat, terutama dalam hal ekonomi. Masyarakat muslim tentunya menginginkan segala produk yang dikonsumsi dan barang atau jasa yang didapatkan adalah sesuatu yang halal. Melalui beberapa agenda KNKS, merumuskan beberapa strategi dan memetakan beberapa hal yaitu mengenai integrasi kawasan industri halal, sistem transportasi halal, sistem gudang halal dan pelabuhan halal (Aliasar, n.d.) sesuai KNKS dengan memetakan potensi kawasan tersebut dan berkolaborasi dengan pelaku industri dunia dan lembaga sertifikasi Halal di Indonesia dan dunia akan semakin mempercepat perkembangan dan pertumbuhan industri halal di Indonesia bahkan dunia yang akan memberikan kemudahan bagi warga negara manapun yang beragama Islam dalam melakukan perjalanan bisnis atau wisata bahkan ke negara non-muslim agar tetap mendapatkan perlindungan halal dari segala aspek. diperoleh selama perjalanan.

Populasi umat Islam telah mencapai 1,6 miliar di dunia dari 7 miliar penduduk dunia (Adinugraha & Sartika, 2019) yang terbesar adalah Indonesia dan tersebar di 56 negara mayoritas Muslim dengan tingkat PDB hingga 6,7 triliun dolar (Adinugraha & Sartika, 2019). Indonesia yang merupakan negara mayoritas terbesar di dunia juga mempengaruhi gaya hidup masyarakatnya, terutama dalam hal makanan dan gaya hidup. Dari segi makanan dan gaya hidup, tentunya Anda bisa melihat potensi industri makanan halal di Indonesia dan juga industri manufaktur lainnya mulai dari hilir hingga hulu, semua proses yang dilakukan berstandar halal menurut Islam. Hampir satu tahun setelah pandemi Covid-19 terus merajalela dan menggerogoti ekonomi global. Banyak kesulitan yang muncul karena hal tersebut, terutama di bidang ekonomi (Oktaviani.J, 2018). Pandemi ini tidak hanya mempengaruhi sisi penawaran tetapi juga sisi permintaan, dari sisi permintaan barang ini sedikit banyak dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kualitas dan keamanan barang tersebut (Oktaviani.J, 2018).

Hukum ekonomi menjelaskan bahwa permintaan dan kebutuhan manusia akan suatu barang tidak terbatas tetapi sumber dayanya terbatas. Namun, hal ini berbeda dengan pandangan Islam yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia itu terbatas dan sumber daya yang terbatas tetap dapat dialokasikan dengan baik untuk konsumsi publik. Islam dengan tegas melarang pemeluknya untuk memasukkan dan menggunakan sesuatu yang najis ke dalam tubuhnya, dan hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran Al-Baqarah: 173 yang berbunyi:

نَّمَا حَرَّمَ عَلَيۡكُمُ ٱلۡمَيۡتَةَ وَٱلدَّمَ وَلَحۡمَ ٱلۡخِنزِيرِ وَمَآ أُهِلَّ بِهِۦ لِغَيۡرِ ٱللَّهِۖ فَمَنِ ٱضۡطُرَّ غَيۡرَ بَاغٖ وَلَا عَادٖ فَلَآ إِثۡمَ عَلَيۡهِۚ إِنَّ ٱللَّهَ غَفُورٞ رَّحِيمٞ

(173) Dia hanya mengharamkan bagimu bangkai, darah, babi dan yang dipersembahkan selain Allah. Tetapi siapa pun yang dipaksa [karena kebutuhan], tidak menginginkan [itu] atau melanggar [batasnya], tidak ada dosa baginya. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. Menurut ketentuan syariah, batasan konsumsi yang haram tidak hanya terbatas pada makanan dan minuman saja, tetapi juga segala sesuatu yang tidak baik dan dapat merugikan diri sendiri dan orang lain.

Halal adalah sesuatu yang boleh (mubah) yang diperbolehkan oleh syariat (Putriani & Shofawati, 2015). Tingkat keyakinan terhadap sesuatu yang disyariatkan oleh agama merupakan bentuk religiusitas seseorang dan religiusitas manusia selalu diimplementasikan dalam berbagai aspek kehidupan. Artinya kegiatan keberagamaan tidak hanya dilakukan pada saat melakukan ibadah tetapi juga pada kegiatan lain yang meyakini bahwa Allah SWT terus mengawasi dan

melihat apa yang kita lakukan di dunia. sehingga permintaan terhadap semua produk halal menjadi hal yang mutlak.

Produk halal yang sebelumnya sulit dijangkau masyarakat lokal kini mulai bisa didapatkan dengan mudah dengan bantuan kecanggihan teknologi. Kemunculan teknologi digital menjadi terobosan besar dan inovasi baru dalam kegiatan ekonomi dunia (Indriani, 2020). Perkembangan teknologi digital syariah terus dilakukan untuk mengakomodir keinginan umat Islam yang ingin memperoleh semua produk yang dinyatakan halal dan hemat. Perkembangan teknologi digital, menurut Dekan, merupakan peningkatan yang berkelanjutan dan memaksa suatu organisasi untuk terus menghasilkan metode-metode baru yang lebih baik dari sebelumnya, baik secara teknis maupun administratif (Indriani, 2020). Perkembangan teknologi digital menghasilkan apa yang dikenal sebagai aplikasi. .

Pandangan masyarakat Kota Malang terhadap industri halal dapat berbeda-beda tergantung dari berbagai faktor seperti budaya, agama, pendidikan, dan preferensi konsumen. Namun secara umum, Malang merupakan kota dengan keragaman budaya dan agama, sehingga industri halal dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat. Kota Malang memiliki jumlah penduduk yang cukup besar dengan berbagai latar belakang agama khususnya Islam. Bagi masyarakat yang menjunjung tinggi aspek halal dalam makanan dan produknya, industri halal mungkin mendapat sambutan positif. Mereka dapat mencari produk halal untuk memastikan konsumsinya sesuai dengan ajaran agama. Orang Malang mungkin memiliki preferensi kuliner dan gaya hidup tertentu yang melibatkan konsumsi makanan dan produk halal. Industri halal dapat berperan dalam memenuhi kebutuhan tersebut dan menjadi bagian dari kebiasaan kita sehari-hari.

Aplikasi itu sendiri merupakan alat terapan yang berfungsi secara sistematis sesuai dengan kemampuannya (Wiwit Denny Fitriana, 2018). Aplikasi ini akan membantu pengguna untuk mengakses produk yang dihasilkan oleh industri halal yang telah disertifikasi oleh Badan Penjamin Halal suatu produk jika ditangani oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Indonesia (Supriyatni, 2015). Pesatnya perkembangan penggunaan perangkat digital oleh konsumen saat ini telah memungkinkan banyak pengguna untuk melakukan pembayaran dan transfer uang antar individu dengan memperkenalkan pembayaran baru yang disebut Layanan pembayaran digital atau lebih dikenal dengan layanan pembayaran nontunai (Rybina, 2021). Kegiatan transaksi jual beli yang biasanya dapat dengan mudah dilakukan secara langsung kini juga sedikit banyak harus beralih ke transaksi nontunai. Berbagai langkah dan upaya konkrit telah dilakukan oleh pemerintah selaku pengambil kebijakan untuk memajukan sektor industri halal di Indonesia. Di dunia, Indonesia dengan potensi penduduk muslim terbesar masih berperan sebagai konsumen saja dan belum mempersiapkan diri dengan baik untuk menjadi produsen dalam industri halal (Ahla et al., 2020).

Berdasarkan fakta tersebut, tentunya hal ini juga menjadi hal penting yang menjadi dasar mengapa Indonesia tidak segera menyadari dan mensejajarkan diri secara internasional sebagai produsen industri halal. Namun Indonesia terus melakukan upaya untuk mencapai tujuan pengembangan sektor industri halal dan hal ini dibuktikan dengan adanya kerjasama Indonesia dengan Malaysia dan Thailand dalam Growth Triangle (IMT-GT) mengenai pengembangan industri halal yang mana dari kerjasama tersebut memiliki karakteristik yang saling melengkapi (Amalia, n.d.). Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah sekaligus tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana ekonomi digital eksis dan mendukung pengembangan sektor UKM halal khususnya di kota Malang. Penting untuk dilakukan kajian atau survei lebih

lanjut di tingkat lokal untuk mengetahui lebih dalam pandangan masyarakat Kota Malang terhadap industri halal. Keterlibatan masyarakat, edukasi dan promosi manfaat industri halal dapat membantu membentuk pandangan positif di kalangan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana tujuan penggunaan metode ini adalah untuk memahami bagaimana variabel-variabel dalam penelitian memiliki keterkaitan dan pengaruh yang dilakukan selama penelitian berlangsung. Konsep yang digunakan lebih kepada menganalisis isi dan hasil data primer serta hasil penelitian ilmiah sejenis guna mengungkap dan menemukan kesimpulan dan gagasan yang terwujud dan laten dari penulis (Oktaviani.J, 2018). Dari hasil perolehan data tersebut kemudian digunakan untuk membuat analisis deskriptif yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Selain menggunakan teknik dokumentasi, analisis data penelitian ini juga menggunakan bantuan program smart PLS.

Penelitian ini dilakukan secara umum di Kota Malang mengingat hampir seluruh wilayah di Kota Malang telah menggunakan berbagai jenis aplikasi ekonomi digital dan juga mendukung upaya pemerintah untuk mewujudkan sektor industri halal baik makanan maupun non makanan. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner dan juga data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi jurnal dan artikel ilmiah bahkan berita online dan offline serta data statistik (Yenti Sumarni, 2020).

Dalam penelitian ini Dalam konteks penggunaan dan niat menggunakan produk halal, Technology Acceptance Model (TAM) dapat diterapkan untuk memahami bagaimana respon individu dan niat menggunakan produk halal. Dalam hal ini, dua variabel inti dari Model TAM adalah Perceived Usefulness dan Perceived Ease of Use, yang secara langsung mempengaruhi Intention to Use produk halal.

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel	Definisi
Perceived Usefulness	Dalam konteks industri halal, masyarakat akan mempertimbangkan sejauh mana industri ini menguntungkan dirinya secara pribadi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap kemanfaatan industri halal
Perceived Ease of Use	Persepsi ini terkait dengan kemudahan yang dirasakan masyarakat dalam menggunakan jasa atau produk dari industri halal
Intention To Use	Kegunaan yang dirasakan dan kemudahan penggunaan yang dirasakan pada akhirnya akan mempengaruhi niat individu untuk menggunakan produk halal. Jika individu merasa bahwa produk halal memiliki manfaat dan mudah digunakan, mereka cenderung memiliki niat yang lebih kuat untuk menggunakan produk tersebut
Transaction	Transaksi adalah kegiatan atau proses pertukaran atau pemberian sesuatu antara dua pihak atau lebih untuk mendapatkan barang, jasa atau hak tertentu. Transaksi dapat melibatkan pertukaran uang, barang, jasa atau hak dengan tujuan mencapai kesepakatan atau keuntungan bagi semua pihak yang terlibat.

Model Penelitian

$$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + e$$

Dimana :

Y : Transaksi
α : Konstanta
β1, β2, β3 : Koefisien Regresi
X1 : Perceived Usefulness
X2 : Intention To Use
X3 : Perceived ease of use

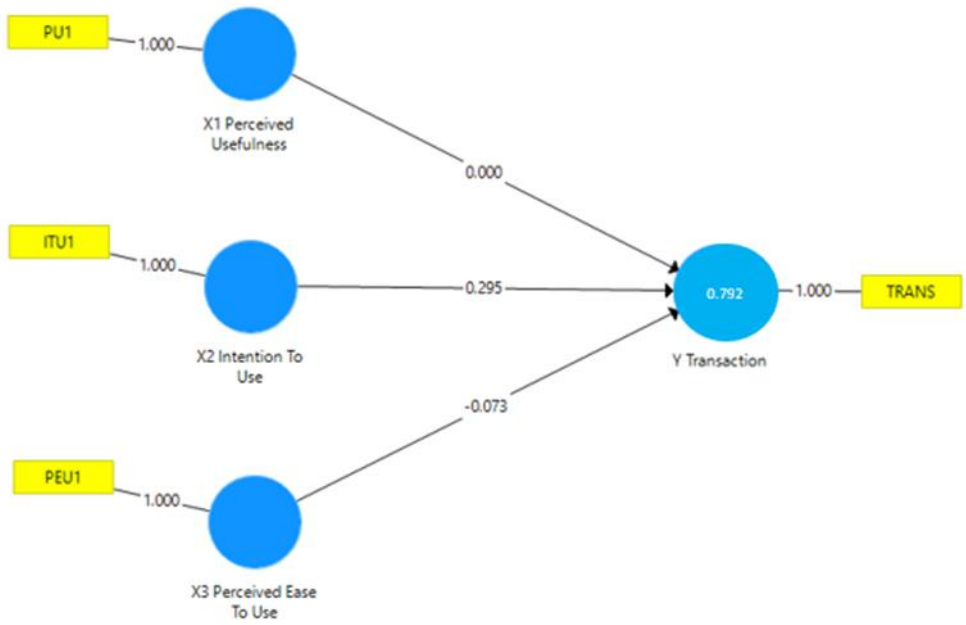
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan perangkat ekonomi digital di masyarakat luas khususnya di kota Malang sudah dirasakan merata, hal ini juga didukung oleh perkembangan global yang menuntut semua sistem transaksi baik finansial maupun non finansial bersifat cashless dan menggunakan teknologi digital. perangkat yang memanfaatkan sebagian besar jaringan internet. Penelitian ini menggabungkan data dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada informan tahun 2022. Serangkaian uji model dilakukan untuk memilih model terbaik. Selain itu, uji validitas dianggap sebagai uji pertama yang menentukan uji model panel dinamis atau GMM. Banyak masyarakat di Kota Malang yang mengikuti perkembangan ekonomi digital, terlihat dari data pengguna fintech. Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil uji validitas setiap tes pada setiap item pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel

Kegunaan yang dirasakan, intensitas penggunaan dan persepsi kemudahan penggunaan, menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap item dengan skor total lebih besar dari 0,4, sehingga dapat diartikan bahwa penggunaan item yang diterbitkan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan. untuk analisis data lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas untuk semua faktor Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel perceived usefulness, intention to use dan perceived ease of use menunjukkan bahwa semua faktor dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha semuanya > 0,70 sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Dalam studi tersebut ditemukan bahwa manfaat yang dirasakan dengan pengembangan platform digital dan kemudahan penggunaan yang dirasakan terbukti menjadi penentu penting niat konsumen dalam studi ini. hasil konfirmasi bahwa Penerimaan Teknologi. Model tersebut, dengan konstruksi manfaat yang dirasakan dan kemudahan penggunaan yang dirasakan, merupakan kerangka kerja yang kuat untuk memprediksi niat perilaku pengguna yang mengadopsi teknologi baru dan model ini dapat berhasil digunakan dalam konteks layanan pembayaran digital yang akan membantu pengembangan UMKM halal di Indonesia. Kota Malang (Rybina, 2021).

Gambar I
Output Hasil Pengolahan Data Menggunakan SMART PLS 3



Sumber : Proses Data oleh Smart-PLS, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi smart PLS 3 terlihat bahwa dari 3 variabel laten yang digunakan, hanya 2 variabel yang berpengaruh terhadap variabel Y yaitu variabel X1 yang diwakili oleh Perceived Usefulness dan variabel X3 yaitu Perceived Ease To Use pada Y yaitu total transaksi yang diperoleh UMKM selama menggunakan alat ekonomi digital sebagai indikatornya. Dari gambar diatas juga dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang berbeda antara variabel X1 dan X3 yaitu X1 diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,005 positif signifikan sedangkan untuk variabel X3 hasilnya -0,073 yang artinya mempunyai pengaruh terhadap variabel Y tetapi secara signifikan negatif. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dimana hasilnya menunjukkan bahwa sikap positif seseorang terhadap suatu teknologi akan mendorong orang tersebut untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi tersebut (Gusni et al., 2020).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa perceived usefulness sebagai variabel X1 berpengaruh positif terhadap total transaksi platform digital dimana kondisi ini dapat disimpulkan bahwa responden yaitu pemilik UMKM percaya bahwa dengan menggunakan aplikasi pembayaran digital dapat memberikan benefit atau keuntungan dalam menunjang penjualan mereka. kegiatan. Peluncuran aplikasi digital ini mampu memberikan keuntungan bagi pengguna karena dapat melakukan berbagai transaksi yang dilakukannya pada aplikasi tersebut dengan lebih cepat tanpa perlu menggunakan uang tunai (Febrianda & Indayani, 2022). Hasil ini juga didukung penuh oleh fakta bahwa saat ini masyarakat lebih memilih menggunakan moda transaksi nontunai untuk melakukan pembayaran nontunai. Di Malaysia, pemerintah mendorong visi masyarakat tanpa uang tunai. Masyarakat digital dan tanpa uang tunai akan membantu mendorong pertumbuhan ekonomi. Tingkat kesadaran konsumen yang tinggi. Persepsi kegunaan, label kemudahan penggunaan, label risiko, kepercayaan sebagai faktor yang mempengaruhi niat untuk menggunakan moda transaksi nontunai. Perceived usefulness merupakan faktor yang mempengaruhi niat konsumen untuk menggunakan moda transaksi cashless (Peggie et al., 2021).

Tabel 2. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Total	Persentase(%)
Laki-laki	29	40,8%
Perempuan	42	59,1%
Usia <30 tahun	12	16,9%
30-40 tahun	35	49,2%
40-50 tahun	24	33,8%

data yang diproses, 2022.

Dalam penelitian ini menggunakan hasil survei identitas Responden seperti terlihat pada tabel 1 diatas terlihat bahwa responden laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan responden perempuan dengan rentang usia terbesar antara 30 s/d. 40 tahun. Jumlah dan pemilihan responden didasarkan pada pengguna aktif platform digital yang dimanfaatkan UMKM di kota Malang. Variabel kedua yaitu intensitas pengguna X2 diperoleh hasil sebesar 0,295 yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan tidak semua pemilik UMKM menerima pembayaran menggunakan aplikasi nontunai atau digital secara penuh, karena masih banyak masyarakat yang kesulitan dalam melakukan pembelian. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Allah Pitchay et al., 2022) yang menjelaskan bahwa faktor intensitas penggunaan platform digital tidak terlalu mempengaruhi jumlah transaksi, hal ini dikarenakan adanya variabel

lain yang dapat mempengaruhi pendapatan seseorang. niat untuk melakukan penggunaan berulang, misalnya berorientasi pada penghematan harga ketika ada diskon, pengaruh sosial dan lain-lain. Dari hasil data keluaran juga terlihat bahwa nilai R-square berada pada kisaran 0,792 yang berarti model TAM yang dipilih mampu memberikan penjelasan yang cukup baik sebesar 79,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel. di luar model penelitian yang telah dibentuk (Fataron & Rohmah, 2020).

Pembahasan Industri makanan halal di Indonesia belum mencapai keunggulan bersaing meskipun dari segi permintaan sangat tinggi namun secara struktur organisasi, perusahaan bahkan faktor internal industri itu sendiri belum sepenuhnya mendukungnya (Hanandita, 2017). Banyak upaya yang telah dilakukan Indonesia untuk meningkatkan industri halal, salah satunya dengan bergabungnya Malaysia dan Thailand membentuk Growth Triangle (IMT-GT) (Amalia, n.d.). Masyarakat yang mayoritas penduduknya beragama Islam memudahkan Indonesia untuk mengembangkan sektor industri halal. Kota Malang merupakan salah satu kota terpadat di Indonesia dengan jumlah penduduk muslim yang besar, dan tercermin pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Penduduk Islam di Kota Malang

Kecamatan Di Kota Malang	Islam		
	2020	2021	2022
Kedungkandang	200721	208027	210607
Sukun	184268	189591	190977
Klojen	91116	92360	92703
Blimbing	177388	181305	182089
Lowokwaru	157580	162575	164031
Kota Malang	811073	833858	840407

Source : Department of Population and Civil Registration of Malang City, 2022.

Untuk variabel ketiga yang dipersepsikan mudah digunakan diperoleh hasil sebesar -0,073 yang berarti bahwa variabel X3 berpengaruh negatif namun signifikan terhadap variabel transaksi (Y). Variabel X3 ini mencerminkan betapa mudahnya dalam menggunakan platform digital oleh pemilik UMKM di kota Malang, namun kembali pada kenyataan bahwa tidak semua transaksi dilakukan menggunakan platform digital dan tidak semua informasi terkait produk dapat dijelaskan sehingga hal tersebut menjadi kendala. yang dirasakan oleh pemilik maupun pengguna. Penelitian ini hanya berfokus pada transaksi yang diperoleh UMKM yang menggunakan ekonomi digital dalam bisnisnya, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan data lain sebagai tambahan agar data yang dihasilkan lebih baik lagi. Penelitian juga hanya terfokus pada UMKM yang ada di kota Malang khususnya F&B, sehingga jika peneliti selanjutnya ingin mengembangkannya dengan menambah wilayah lain atau bahkan jenis usaha UMKM lainnya, mengingat penggunaan dan kemudahan akses fintech sudah berkembang. hampir di seluruh pelosok tanah air. Inovasi dan kemajuan teknologi yang pesat telah membawa perubahan mendasar di berbagai sektor, salah satunya di bidang keuangan melalui layanan elektronik. Salah satunya adalah mata uang elektronik (cryptocurrency). Perkembangan pesat di berbagai bidang negara, termasuk Indonesia. uang elektronik pada platform digital telah mendorong masyarakat untuk melakukan berbagai transaksi keuangan tanpa perlu menggunakan uang tunai (Gusni et al., 2020).

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa sebenarnya keberadaan teknologi digital untuk mendukung pengembangan industri Halal di kota Malang belum jelas, hal ini dikarenakan belum

ada 2. Satu-satunya variabel laten yang mempengaruhi volume transaksi konsumen adalah Perceived Usability dan Perceived Ease of Use for Y, sehingga di era digital ke depan, teknologi digital memiliki potensi besar untuk mendukung dan mendorong pertumbuhan industri halal dalam berbagai hal. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah teknologi seperti blockchain yang dapat digunakan untuk memantau dan melacak rantai pasok produk halal, mulai dari sumber bahan baku hingga produk akhir. Ini dapat membantu memastikan keaslian dan integritas produk, sekaligus meningkatkan transparansi. Analitik dan teknik big data dapat membantu produsen Halal memahami preferensi konsumen, tren pasar, dan kebutuhan produk. Hal ini dapat membantu dalam mengembangkan produk Halal berdasarkan kebutuhan pasar. Penting untuk dicatat bahwa penerapan teknologi digital dalam industri halal juga memerlukan perhatian terhadap keamanan data, privasi konsumen, dan masalah peraturan terkait untuk memastikan bahwa produk dan layanan yang disediakan tetap sesuai dengan halal.

DAFTAR PUSTAKA

Adinugraha, H. H., & Sartika, M. (2019). Halal Lifestyle Di Indonesia. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, *5*(2), 57–81. https://doi.org/10.21274/an.2019.5.2.layout

Ahla, A., Hulaify, A., & Budi, H. I. S. (2020). *Strategi Pengembangan Ekonomi Syari'ah Melalui Penguatan HALAL VALUE CHAIN (Studi Kasus pada Industri Pariwisata Halal di Kota Banjarbaru)*.

Aliasar, A. (n.d.). *Strategi Pengembangan Industri Halal Indonesia dalam Menghadapi Dinamika Perekonomian Global Pasar Global Halal*.

Allah Pitchay, A., Ganesan, Y., Zulkifli, N. S., & Khaliq, A. (2022). Determinants of customers' intention to use online food delivery application through smartphone in Malaysia. *British Food Journal*, *124*(3), 732–753. https://doi.org/10.1108/BFJ-01-2021-0075

Amalia, R. (n.d.). *Strategi negara anggota imt-gt (indonesia, malaysia, thailand growth triangle) dalam pengembangan industri halal rizki amalia*. 1–13.

Fataron, Z. A., & Rohmah, H. (2020). Effect Analysis of Trust, Ease, Information Quality, Halal Product on Online Purchase Decision of 2016-2018 Batch Students of Islamic Economics Study Program in UIN Walisongo at Shopee Marketplace. *Journal of Digital Marketing and Halal Industry*, *1*(1), 1. https://doi.org/10.21580/jdmhi.2019.1.1.4772

Febrianda, & Indayani. (2022). The Effect of Perceived Ease of Use, Perceived Usefulness & Quality of Information on Interest in Transactions Using E-Commerce (Study on Generations Y & Z in Aceh Province). *2022 International Conference on Decision Aid Sciences and Applications, DASA 2022*. https://doi.org/10.1109/DASA54658.2022.9765231

Gusni, G., Hurriyati, R., & Dirgantari, P. D. (2020). Pengaruh Perceived Usefulness dan Perceived Ease of Use terhadap Attitude dan Actual Usage Go-Pay. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *8*(1), 22–33. https://doi.org/10.26905/jmdk.v8i1.3892

Hanandita, T. (2017). *Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik*. 21. http://repository.unpar.ac.id/bitstream/handle/123456789/2025/Cover - Bab 1 - 3111061sc-p.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Indriani, G. (2020). *PENGARUH CUSTOMER FEEDBACK PADA TOKOPEDIA SALAM TERHADAP PENGEMBANGAN EKONOMI DIGITAL SYARIAH (Studi Kasus di Martapura dan …*. 1–10. http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1873/

Kusnandar, V. B. (2019). Indonesia , Negara dengan Penduduk Muslim Terbesar Dunia. In *Https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2019/09/25/Indonesia-Negara-Dengan-*

Penduduk-Muslim-Terbesar-Dunia (p. 1).

Oktaviani.J. (2018). Peran Industri Halal Dalam Mengdongkrak Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Di Era New Normal. *Sereal Untuk*, *51*(1), 51.

Peggie, N., Siti, &, & Ismail, N. (2021). Determinants of Influence Factors of Consumer's Intention to Use Cashless Transaction Mode Among UTHM Students. *Research in Management of Technology and Business*, *2*(1), 273–292. http://publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/rmtb

Putriani, Y. H., & Shofawati, A. (2015). Pola Perilaku Konsumsi Islami Mahasiswa Muslim Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Ditinjau Dari TIngkat Religiusitas. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, *2*(7), 570. https://doi.org/10.20473/vol2iss20157pp570-582

Rybina, L. (2021). Factors affecting usage of mobile payments by youth in Kazakhstan. *Innovative Marketing*, *17*(4). https://doi.org/10.21511/im.17(4).2021.09

Supriyatni, R. (2015). Eksistensi dan Tanggung Jawab Majelis Ulama Indonesia dalam Penerapan Sertifikasi dan Labelisasi Halal Produk Pangan di Indonesia. In *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics* (Vol. 3, Issue 2). https://doi.org/10.15408/aiq.v3i2.2140

Wiwit Denny Fitriana. (2018). *DIGITALISASI KULINER DAN WISATA HALAL DAERAH JOMBANG MELALUI APLIKASI " JOMBANG HALAL TOURISM " Wiwit Denny Fitriana Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum*. *6*(November), 153–158.

Yenti Sumarni. (2020). Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *6*(2), 46–58.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:516-523. E-ISSN: 2747-0938

Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Strategi Promosi Bagi Pengembangan Pemasaran Yang Efektif Dalam Menarik Pelanggan Better Bite

Dimas Bagus Satriyo[1], Syed Fauzan Abubakar[2] , A. Adi Sakhoul Irtifa[3],
Program Studi Bisnis Digital, Universitas Amikom Purwokerto, Purwokerto, Indonesia
Email: dim116mas@gmail.com

Citation: Satriyo, D.B., Abubakar, S.F., & Irtifa, A.A.S. (2023). Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Strategi Promosi Bagi Pengembangan Pemasaran Yang Efektif Dalam Menarik Pelanggan Better Bite. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 516–523.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/260

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.260

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
Social media users in Indonesia are very high, so business actors use social media as a place for promotion and selling. Business people use social media to introduce their products. Social media has useful features for businesses so that they can facilitate promotional activities and sell their products. The author conducted this research, aiming to find out the increase in sales experienced by businesses when using social media in carrying out their marketing strategy, namely promoting their products by utilizing features on social media. This method uses descriptive qualitative research. This research collects data through direct interviews with business actors. The results of this study, namely by utilizing social media features, and conducting regular promotions on social media can be one of the marketing strategies. They also take advantage of their relationships, namely using word-of-mouth marketing strategies and consumer reviews so that the products they offer can be reached more widely.

Keywords: *Better Bite; Marketing Strategy; MSMEs; Snacks; Social Media.*

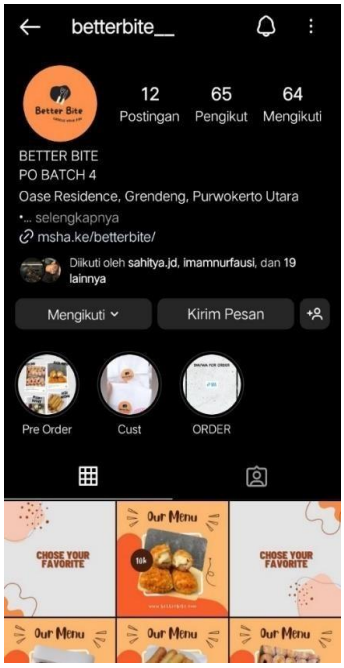
Abstrak
Pengguna media sosial di Indonesia sangat tinggi, sehingga para pelaku usaha menggunakan media sosial sebagai tempat promosi dan penjualan. Pebisnis menggunakan media sosial untuk memperkenalkan produk mereka. Media sosial memiliki fitur yang berguna bagi para pelaku bisnis agar dapat mempermudah kegiatan promosi dan menjual produknya. Penulis melakukan penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui peningkatan penjualan yang dialami para pelaku bisnis ketika menggunakan media sosial dalam menjalankan strategi pemasarannya yaitu mempromosikan produknya dengan memanfaatkan fitur-fitur yang ada di media sosial. Metode ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara langsung dengan pelaku usaha. Hasil dari penelitian ini yaitu dengan memanfaatkan fitur media sosial, dan melakukan promosi secara rutin di media sosial dapat menjadi salah satu strategi pemasaran. Mereka juga memanfaatkan relasinya yaitu

menggunakan strategi pemasaran dari mulut ke mulut dan review konsumen agar produk yang mereka tawarkan dapat dijangkau lebih luas.
Kata kunci: Better Bite; Strategi pemasaran; UMKM; Makanan ringan; Media sosial.

PENDAHULUAN

Dalam era digital seperti sekarang ini, media sosial telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari banyak orang. Dengan jumlah pengguna media sosial yang terus meningkat, maka tak heran jika media sosial menjadi salah satu alat yang sangat efektif dalam mempromosikan suatu produk atau jasa. Media sosial dapat menjadi sarana untuk mengembangkan pemasaran sebuah produk atau jasa dengan lebih mudah dan efektif. Menurut Kotler (2007:5) "Proses pemasaran adalah proses yang melibatkan setiap makhluk individu dan kelompok untuk mendapatkan setiap kebutuhan dan keinginan mereka dengan menciptakan dan bertukar produk yang bernilai dengan sesama makhluk sosial."

Ada banyak pemasaran yang dilakukan oleh para pelaku bisnis melalui media sosial, salah satunya adalah Instagram dan Whatsapp. Dengan banyaknya pengguna aplikasi Instagram dan Whatsapp di Indonesia menyebabkan para pelaku bisnis mulai memasarkan bisnisnya melalui media sosial tersebut. Salah satu produk yang dipasarkan melalui media sosial Instagram dan Whatsapp adalah Better Bite. Menurut pemilik bisnis tersebut pada hasil wawancara, Better Bite merupakan sebuah bisnis UMKM yang bergerak di bidang kuliner. Better Bite menyediakan berbagai jenis makanan ringan dengan rasa yang enak. Dalam mengembangkan pemasaran produknya, Better Bite memanfaatkan media sosial sebagai salah satu alat promosi yang sangat efektif. Dengan memanfaatkan media sosial, Better Bite dapat menjangkau lebih banyak pelanggan potensial dan meningkatkan popularitas mereknya. Berikut adalah akun Better Bite di aplikasi Instagram.



Gambar 1: Akun Instagram Bitter Bite

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana untuk mengeksplorasi dan menganalisis pemanfaatan media sosial sebagai media promosi bagi pengembangan pemasaran

Better Bite. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai strategi pemasaran yang efektif melalui media sosial, serta memberikan rekomendasi kepada Better Bite mengenai cara yang lebih efektif dalam memanfaatkan media sosial sebagai sarana promosi.

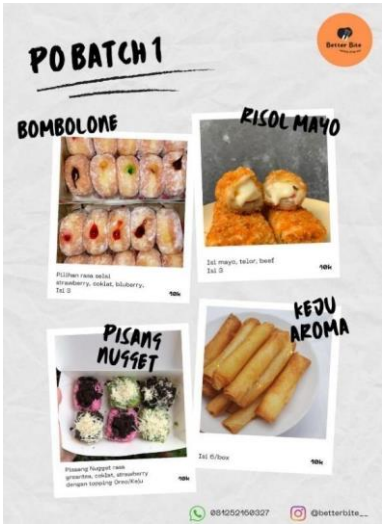
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode jenis kualitatif dan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2007:1) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara gabungan, dan analisis data yang bersifat sangat bermakna daripada abstraksi. Menurut Sukmadinata (2011:73) penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran berbagai fenomena alamiah ataupun rekayasa manusia yang terjadi, dan menekankan aspek perilaku, mutu,dan hubungan setiap kegiatan.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara. Menurut Sugiyono (2016:231), wawancara adalah pertemuan antara dua orang di mana informasi dan ide dipertukarkan melalui tanya jawab untuk memberi makna pada topik tertentu. Wawancara dengan narasumber berlangsung cukup lama dengan tujuan untuk mendapat informasi yang lebih spesifik. Selain dengan wawancara, dilakukan juga dengan observasi. Observasi menurut Arikunto (2006:124) adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang di selidiki.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Better bite merupakan salah satu usaha rumahan yang bergerak dibidang kuliner, olahan yang dibuat ada berbagai macam seperti Risol Mayo, Bombolone, Pisang Nugget, Keju Aroma, Banana Roll, dan Daifuku Mochi. Pemasarana dilakukan dengan melalui media sosial seperti Instagram dan WhatsApp. Sistem penjualan yang dilakukan Better Bite menggunakan sistem Pre-Order. Target konsumen yang dijangkau yaitu konsumen pengguna media sosial WhatsApp dan Instagram, selain itu pemasaran juga dilakukan secara langsung dari mulut ke mulut dan juga review konsumen. Promosi Better Bite dilakukan melalui Story Instagram dan WhatsApp, selain itu promosi juga dilakukan secara langsung oleh produsen kepada konsumen. Berikut profil dan highlight yang mereka cantumkan beserta Pre-Order yang mereka tawarkan dan pada highlight terdapat testimoni dari customer.



Gambar 2 : Menu pemesanan via Whatsapp Better Bite

Setidaknya, saat penulis melakukan penelitian, masih terdapat satu akun resmi Better Bite. Yang berarti bahwa memang usaha ini masih *on going* atau masih baru dirintis sehingga dalam penelitian ini, penulis hanya bisa melakukan penelusuran terhadap satu akun yang berisi *pre order, testi customer*, *order,* dan juga pada deskripsi profil terdapat link website yang mencantumkan alamat *owner* Better Bite, instagram, dan juga whatsapp untuk pemesanan.

Instagram

Menurut Macarthy (2015) Instagram adalah aplikasi media sosial yang dibangun di sekitar seseorang yang menyukai gambar dan memiliki fitur menyenangkan yang memungkinkan mereka mengambil gambar dan mengunggahnya ke halaman feed yang dibuat agar dapat dilihat oleh banyak orang. Aplikasi Instagram juga sangat populer di semua kalangan mulai anak muda hingga oerang dewasa, ini dikarenakan Instagram memiliki berbagai visualisasi yang menarik sehingga pengguna dapat berbagi momen, aktivitas, dan tempat menarik lainnya, Instagram juga salah satu aplikasi yang sangat mudah untuk digunakan oleh semua kalangan, Instagram memiliki fitur komentar, direct message, dan tag untuk saling berinteraksi dengan pengguna lain,

Instagram juga digunakan sebagai salah satu platform pemasaran bagi para perusahaan, Instagram sangat digemari oleh para selebritas sehingga menarik pengguna lain untuk bergabung dengan instagram untuk mengikuti kehidupan para selebritas tersebut. Sehingga kegunaan media instagram pun juga dapat memberikan manfaat untuk Better Bite itu sendiri, baik secara pemasaran produk yang mereka miliki maupun penelitian dilakukan oleh penulis untuk membuat artikel ini, adapun pemasaran yang mereka lakukan ialah melalui instagram story dan juga feed instagram serta link yang mereka cantumkan pada bio instagramnya, tentu hal ini akan dapat memberikan manfaat sehingga diharapkan nantinya dapat membantu dalam menunjang penjualan dari Better Bite itu sendiri.

Whatsapp

Menurut Larasati, dkk (2013) Aplikasi WhatsApp adalah sarana pesan instan yang dapat memungkinkan penggunanya untuk saling mengirim berbagai macam gambar, video, foto, dan audio yang dipergunakan dalam saling bertukar berbagai informasi dan komunikasi. Menurut Anwar & Riadi (2017, hal. 3) menjelaskan bahwa aplikasi WhatsApp adalah sarana obrolan berupa pesan teks, gambar, audio, lokasi, dan video yang dapat dikirimkan ke orang lain melalui handphone. Jumiatmoko (2016, hal. 53) mendefinisikan bahwa aplikasi WhatsApp adalah teknologi yang memiliki fitur pesan instan seperti pesan teks yang menggunakan jaringan internet yang berfungsi sebagai sarana pendukung yang menarik dan paling populer diantara sumber daya sosial yang dapat dimanfaatkan untuk sarana pembelajaran Maka berdasarkan manfaat yang sudah dipaparkan diatas dapat diketahui bahwa Better Bite pun juga memanfaatkan metode penjualan dan pemasaran produknya pada media whatsaap, yang berarti bahwa berdasarkan sudut pandang penulis ialah Better Bite memanfaatkan relasi atau lingkup pertemanan yang mereka miliki untuk mempromosikan produknya, selain itu juga mereka memanfaatkan whatsaap sebagai media pemesanan oleh pelanggan.

Mudahnya akses konsumen ke Better Bite

Media sosial memiliki akses yang sangat mudah untuk dijangkau dan menjadi penghubung antara pelaku usaha dan konsumennya. Untuk mendapatkan berbagai informasi, pengguna media sosial dapat melakukan pencarian dengan kondisi di mana pun pengguna berada. Dengan demikian, hal ini pun berlaku pada konsumen dengan mendapatkan kemudahan dalam mengakses produk apa pun yang ingin dicarinya. Better Bite menyertakan link di bio profil akun instagram dan juga whatsappnya, untuk memudahkan konsumen dalam memesan dan

bertransaksi. Sehingga menurut penulis, strategi yang mereka gunakan dalam pemasaran produknya diharapkan akan memberikan dampak yang lebih baik, sebab pemanfaatan media sosial akan memberikan kemudahan bagi para konsumennya dalam mendapatkan berbagai informasi yang diinginkan baik mengenai usaha, produk, dan juga termasuk penelitian yang dilakukan ini.

Analisis SWOT

Menurut Freddy (2013) analisis SWOT merupakan analisis berbasis logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang sekaligus meminimalkan kelemahan dan ancaman. SWOT adalah singkatan dari Strengths (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunities (peluang) and Threats (ancaman). (Rangkuti 2008, 19) SWOT adalah singkatan dari Internal Strengths and Weaknesses serta eksternal yaitu peluang dan ancaman yang dihadapi dunia bisnis. Menurut Jogiyanto (2005, 46) SWOT digunakan untuk menilai kekuatan dan kelemahan sumber daya perusahaan, serta peluang dan tantangan eksternal yang dihadapi perusahaan.

Strength **(Kekuatan) Better Bite:** Produk yang diproduksi lebih kekinian, Memiliki pemasaran yang bagus dalam memanfaatkan media sosial sebagai media promosinya, Penawaran produk juga dapat ditawarkan secara langsung kepada konsumen, Biaya promosi rendah karena hanya bermodalkan kuota internet atau bahkan sama sekali tidak ada biaya promosi.

Weaknesses **(Kelemahan) Better Bite:** Pada kegitan produksi produk masih terbatas atau tidak bisa memproduksi banyak, Kurangnya riset pasar sebagai strategi dalam berbisnis, Segmentasi pemasaran produk kurang merata, Penjual dan pemproduksi masih berstatus mahasiswa, Produk yang dibuat tidak dapat bertahan lama.

Opportunities **(Peluang) Better Bite:** Produk yang dibuat merupakan makanan kekinian sehingga banyak diminati oleh anak muda, Produk yang diproduksi merupakan cemilan yang sudah dikenal luas masyaraakat sehingga peluang untuk laku lebih besar, karena dapat dikonsumsi kapanpun dan oleh siapapun, Menggunakan media sosial sebagai media promosi sehinggan jangkauan yang dituju luas, Usaha bergerak dibidang kuliner sehingga memiliki kemungkinan berkembang lebih besar kedepannya.

Threats **(Ancaman) Better Bite:** Banyaknya pesaing dengan harga produk yang lebih terjangkau, Produk belum dikenal luas oleh masyarakat, Produk masih tergolong baru dan terbatas, Produknya dapat ditiru oleh para pesaing bisnis makanan.

Faktor Internal

Kotler (1994) mengemukakan bahwa faktor internal dari analisis SWOT terdiri dari kekuatan dan kelemahan suatu organisasi atau perusahaan. Aaker (1995) menjelaskan faktor internal analisis SWOT adalah kekuatan dan kelemahan organisasi atau perusahaan dalam hal sumber daya, kemampuan kepemimpinan dan nilai-nilai inti. Menurut Porter (1985), faktor internal dari analisis SWOT adalah kemampuan perusahaan untuk menambah nilai dan bersaing di pasar. Barney (1991) mengemukakan bahwa faktor internal dari analisis SWOT adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk mengelola dan mengalokasikan sumber daya secara efektif. Faktor internal menurut penulis merupakan faktor-faktor yang terdapat di dalam perusahaan yaitu meliputi pemilik perusahaan, manager, karyawan, pelayan, pemasar, dan staf-staf. Faktor internal dalam analisis SWOT merupakan hal yang masih dalam kendali perusahaan, maka dari itu pihak Better Bite dalam menjalankan perusahaannya perlu memperhatikan beberapa hal seperti pembagian tugas, penggunaan wewenang secara tepat dalam menjalankan kegitan maupun transakasi, dan pengecekan independen terhadap kinerja.

Faktor Eksternal

Kotler (1994) mengusulkan bahwa faktor eksternal dalam analisis SWOT terdiri dari peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi atau bisnis melalui lingkungan eksternalnya. Ansoff (1990) menjelaskan faktor eksternal dalam analisis SWOT terdiri dari peluang dan ancaman yang muncul dari faktor lingkungan seperti peraturan pemerintah, kondisi ekonomi dan persaingan industri. Mintzberg, Ahlstrand dan Lampel (1998) menjelaskan bahwa faktor eksternal dalam analisis SWOT mencakup peluang dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan dari lingkungan sosial, teknologi, ekonomi, politik, dan alam.

Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian faktor eksternal dalam analisis SWOT merupakan hal yang berada diluar kendali, maka dari itu pihak Better Bite dalam membuat sebuah keputusan yang akan diambil mereka tentu mempertimbangkan banyak hal, mulai dari sistem penjualan PO *(pre-order),* persaingan produk yang serupa dengan kompetitor, menetapkan produk apa saja yang mereka tawarkan di hari itu, dan masih banyak hal lain lagi yang dijadikan pertimbangan, sehingga penjualannya dapat mereka kendalikan dan disesuaikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis baik secara online maupun secara langsung offline, dapat dikatakan bahwa metode penjualan yang dilakukan oleh pihak Better Bite pada zaman modern ini sudah biasa dan banyak yang menggunakannya. Karena memang pemanfaatan media sosial saat ini adalah sarana yang tepat digunakan untuk membangun suatu usaha terkhususnya Better Bite dalam mempromosikan produknya, akan tetapi metode penjualan yang dilakukan better bite tidak hanya itu, mereka juga memanfaatkan review konsumen dan penawaran dari mulut ke mulut atau memanfaatkan relasi yang ada sehingga pemasaran yang dilakukan dapat dengan mudah terjangkau dengan luas. Sehingga jumlah penjualan, jumlah followers, dan juga jumlah pemesanan dari setiap produk juga menambah walaupun usahanya masih dalam tahap perkembangan. Dan ini sekaligus membuktikan bahwa produk yang mereka tawarkan juga memiliki minat yang luas dipasaran. Akan tetapi dalam melakukan penelitian ini, penulis juga masih memiliki keterbatasan yang membuat penulisan artikel ini masih memiliki banyak kekurangan, yaitu bahwa memang better bite adalah usaha yang baru dirintis sehingga penulis tidak dapat membahas lebih dalam lagi. Penulis beraharap usaha ini dapat berkembang menjadi lebih besar lagi sehingga selanjutnya penulis dapat menampilkan informasi yang lebih detail lagi. Penulis menyarankan untuk terus menerapkan strategi pemasaran online. Ini termasuk meningkatkan interaksi pelanggan dengan mendorong pelanggan untuk berbagi umpan balik positif dan berbagi pengalaman mereka dengan produk Better Bite dengan orang lain. Ini juga melibatkan membina kolaborasi dan jaringan, karena bekerja dengan influencer atau bisnis yang terkait dengan acara atau promosi yang bersangkutan dapat membantu meningkatkan visibilitas merek dan meningkatkan penjualan.

DAFTAR PUSTAKA

Aaker, David A. (2012). Building Strong Brands. New York: Simon and Schuster.

Ansoff, H. Igor, Daniel Kipley, and A. O. Lewis, and Roxanne Helm-Stevens, and Rick Ansoff. (2018). Implanting Strategic Management. Switzerland: Springer International Publishing.

Aslamiah, Suwai, Endang Widi Winarni, dan Irwan Koto. (2022). Analisis Butir Soal Ditinjau Dari Unsur Dimensi Pengetahuan Dan Jenjang Kognitif Soal Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2019/2020 dan 2020/2021 Mata Pelajaran IPA SDN 04 Kecamatan Pendopo. Jurnal Kajian Pendidikan Dasar, Vol. 1, No:2 (2022): 121-129.

Azhar, Ahmad. (2012). ANALISA SIKAP KONSUMEN SUPERMARKET INDO GROSIR. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No:2 (2012): 44-60.

Barney, Jay. (1991) Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal Management, Vol. 17, No:1 (1991): 99-120.

Bidhuri, Tzarini, dan Aning Sofyan. (2022). Representasi Makna Patriotisme dalam Film Genre Perang. Jurnal Bandung Conference Series: Communication Management Vol. 2, No:2 (2022): 372-375.

Diningsih, Rina, Eddy Haryanto, dan Urip Sulistiyo. PENGGUNAAN WHATSAPP SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN ONLINE PADA SAAT PANDEMI CORONAVIRUS DI KELAS V SDN 169/X PANDAN MAKMUR. JURNAL PENDIDIKAN TEMATIK DIKDAS, Vol. 6, No:1 (2021): 14-23.

Duan, Remart R., Johnny A.F. Kalangi, dan Olivia F. C. Walangitan. Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha Mio Pada PT. Hasjrat Abadi Tobelo. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 9, No:1 (2019): 128-136.

Fitrianna, Hafizh, dan Derista Aurinawati. Pengaruh Digital Marketing Pada Peningkatan Brand Awareness Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Cokelat Monggo di Yogyakarta. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Vol. 3, No:3 (2020): 409-418.

Hasanah, Nur, Dina Pertiwi Ajie, dan Vivi Sufiati. PENGGUNAAN MEDIA TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PEMBELAJARAN DARING SELAMA PANDEMI COVID-19 DI POS PAUD PERMATA, SURAKARTA. Jurnal Cikal Cendekia, Vol. 1, No:2 (2021): 17-27.

Kotler, Philip. (2002). Marketing Places. New York: Free Press.

Kurniawati, Dewi, dan Nugraha Arifin. Strategi Pemasaran Melalui Media Sosial dan Minat Beli Mahasiswa. Jurnal Simbolika Research and Learning in Communication Study, Vol. 1, No:2 (2015): 193-198.

Liedfray, Tongkotow, Fonny J Waani, dan Jouke J Lasut. Peran Media Sosial Dalam Mempererat Interaksi Antar Keluarga Di Desa Esandom Kecamatan Tombatu Timur Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal Ilmiah Society, Vol. 2, No:1 (2022): 1-13.

Mashuri, Mashuri, dan Dwi Nurjannah. Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing. Jurnal Perbankan Syariah, Vol. 1, No:1 (2020): 97-112.

Mintzberg, Henry, Bruce Ahlstrand, and Joseph B. Lampel. (1998). Strategy Safari. London: Prentice-Hall.

Porter, Michael E. (1985). Competitive Advantage of Nations: Creating and Sustaining Superior Performance. New York: Free Press.

Prastiwi, Ingesti, Bagoes Soenarjanto, dan Adi Susiantoro. Strategi Pengembangan UMKM Desa Pekarungan Berbasis Analisis SWOT. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 1, No:3 (2022): 412-424.

Pratiwi, Nuning. PENGGUNAAN MEDIA VIDEO CALL DALAM TEKNOLOGI KOMUNIKASI. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, Vol. 1, No:2 (2017): 202-224.

Purnomo, Nanto. Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Dan Pendampingan Digital Marketing. Jurnal Karya Abdi, Vol. 4, No:3 (2020): 376-381.

Shandi, Shutan, Furkan Furkan, dan Sri Yanti. Tingkat Pemahaman Kebutuhan Asupan Gizi Atlet Lari Jarak Jauh. Jurnal Pendidikan Olahraga, Vol 11, No:2 (2021): 16-19.

Siagian, Ade, Rini Martiwi, dan Natal Indra. Kemajuan Pemasaran Produk Dalam Memanfaatkan Media Sosial Di Era Digital. Jurnal Pemasaran, Vol 3, No:3 (2020): 44-51.

Soelaiman, Lydiawati, dan Anastasia Ria Utami. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ADOPSI MEDIA SOSIAL INSTAGRAM DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA UMKM. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5, No:1 (2021): 124-133.

Widada, Cahyana. MENGAMBIL MANFAAT MEDIA SOSIAL DALAM PENGEMBANGAN LAYANAN. Jurnal of Documentation and Information Science, Vol 2, No:1 (2018): 23-30.

Wilson, Richard M. S., and Colin Gilligan. Strategic Marketing Management. New York: Rautledge, 2013.

Yensy, Nurul. Efektifitas Pembelajaran Statistika Matematika melalui Media Whatsapp Group Ditinjau dari Hasil Belajar Mahasiswa (Masa Pandemik Covid 19). Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia, Vol 5, No:2 (2020): 65-74.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:524-530. E-ISSN: 2747-0938

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Proyek MEP PT. Mediacipta Perkasa Mandiri

Unggul Prasetyo[1)], Yanthy Herawaty[2)]
Universitas Dian Nusantara Jakarta[1,2]
Email: unggulprasetyo19@gmail.com[1], yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id[2]

Citation: Prasetyo, U., & Herawaty, Y. (2023). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Proyek MEP PT. Mediacipta Perkasa Mandiril. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 524–530.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/261

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.261

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
This study aims to determine the variables of Compensation, Competence, Occupational Health, and Safety (K3) have on employee work productivity at PT Mediacipta Perkasa Mandiri. The population in this study was 82 employees. This study used a saturated sample, which means that all 82 employees were sampled. This study uses SPSS to answer the main facts by using a list of questionnaires distributed and answered by respondents. In this study, compensation has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Mediacipta Perkasa Mandiri, competence does not have a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Mediacipta Perkasa Mandiri and Occupational Safety and Health have no positive or significant effect on employee work productivity at PT Mediacipta Perkasa Mandiri..

Keywords: *Compensatio; Competence; Occupational Health and Safety; Work productivity*

Abstrak.
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor variabel Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mediacipta Perkasa mandiri. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan, Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang artinya semua populasi yang berjumlah 82 karyawan di jadikan sampel. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menjawab fakta-fakta utama dengan menggunakan daftar kuesioner yang disebarkan dan dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Mediacipta perkasa mandiri, Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Mediacipta Perkasa Mandiri, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Mediacipta Perkasa Mandiri.

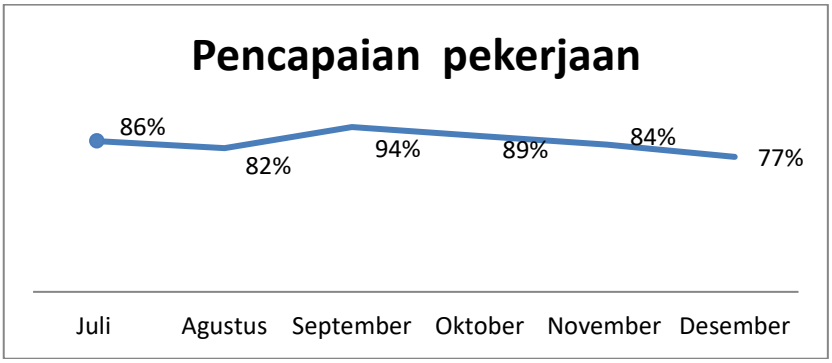
Kata Kunci: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja; Kompensasi; Kompetensi; Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur, mengawasi dan memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam visi dan misi karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan di bidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh ((Huzaemah, 2020)

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Etik, 2021).

Tingkat produktivitas akan tinggi jika para pekerjanya mendapatkan kompensasi yang sesuai dan proporsional, begitu juga sebaliknya, tingkat produktivitas akan menjadi rendah apabila kompensasi para tenaga kerja tidak sesuai. produktivitas tenaga kerja berasal dari dalam diri pekerjanya yang di pengaruhi oleh peran perusahaan dalam memberikan kompensasi. tenaga kerja berhak mendapatkan penghidupan yang layak (Sumarsid, Asti, & Paryanti, 2023)



Gambar 1 Pencapaian pekerjaan PT. MPM

Gambar 1 diatas menunjukan produktivitas hasil dari progres project PT. MPM selama kurun waktu 6 bulan masih belum mencapai target yang sudah ditetapkan. secara keseluruhan total progres project yang dihasilkan dapat dikatakan belum optimal mencapai produktivitas yang baik, untuk bulan desember angka realisasi teburuk selama periode tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan fenomena empiris yang terjadi di PT MPM yang mendorong dilakukannya penelitian yang berjudul "Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Mediacipta Perkasa Mandiri". Dimana faktor tersebut di antaranya adalah faktor kompensasi, kepuasan kerja, Disiplin, Motivasi kerja, beban kerja, kompetensi dan K3.

Menurut Riyanto dalam jurnal (Sinuhaji, 2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. (Kustini & Sari, 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Produktivitas kerja oleh

Hasibuan dalam (Marsih & Swarga, 2021) didefinisikan sebagai komparasi antara hasil dan input, yaitu produk harus memilki peningkatan nilai atau metode pengerjaan lebih baik.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja (Kartika & Khaerana, 2019) kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja.Tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan (Fitrianti & Prasetio, 2018)

Kompetensi merupakan kapasitas dari pegawai atau karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan dan juga tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga akan membawa hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, bahwa kompetensi merupakan hal-hal yang bisa membantu seseorang guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi didefinisikan sebagai sebuah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, situasi dan juga peran tertentu (Castana & Widodo, 2021). Menurut (agustian, andre, & djoko, 2018)menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut (Upay & Derita, 2018) keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan- peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Swasto (2011:107 dalam (Fitria & Kartini, 2018)) mengemukakan bahwa, “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Penelitian ini memiliki tujuan supaya mengetahui serta menganalisis adanya pengaruh parsial (individu) atau simultan (bersama sama) antara variabel kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh antara kompensasi, Kompetensi , serta kesahatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal. peneliti menggunakan data yang didapatkan secara langsung yaitu data primer Subyek dari penelitian ini adalah para pekerja dan karyawan PT. Mediacipta Perkasa Mandiri Dengan besaran populasi kurang dari 100 sehingga dapat diambil seluruh agar digunakan sebagai sampel sebesar 82 responden. Adapun Obyek penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Waktu penelitian selama kurang lebih 4 (empat) bulan serta disusun untuk memudahkan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner melalui Google form dan di sebarkan kepada para responden. Adapun tempat penelitiannya yaitu Area Proyek PT. Mediacipta Perkasa Mandiri. Penelitian ini menggunakan analisis statistik

sehingga akan dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Dalam analisis data peniliti menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linier, serta uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada uji instrumen penelitian antara lain berdasarkan uji valiiditas serta uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

Tabel 2. Uji-t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,394	3,637		3,133	,002
	KOMPENSASI	,256	,102	,284	2,519	,014
	KOMPETENSI	,186	,164	,172	1,132	,261
	K3	,229	,156	,218	1,471	,145

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data primer di olah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat di buat suatu persamaan regresi sebagi berikut :

Y = 11,394 + (0,256 X1) + (0,186 X2) + (0,229 X3)

Menurut pada hasil uji t ketiga variabel yaitu Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan Keselamatan kerja secara individual (parsial) memiliki pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan dari pada variabel-variabel lainnya.

Tabel 3. Uji-F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,512	3	90,837	13,058	,000[b]
	Residual	542,610	78	6,957		
	Total	815,122	81			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA
b. Predictors: (Constant), K3, KOMPENSASI, KOMPETENSI

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 26

Sekelompok variabel independent secara simultan memiliki pengaruh kepada variabel terikat, karena besarnya F hitung = 13,058 signifikan pada 1%.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578[a]	,334	,309	2,638

a. Predictors: (Constant), K3, KOMPENSASI, KOMPETENSI
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 26

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,309 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan dijelaskan bahwa Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan keselamatan Kerja sebesar 30,90% dan sisanya sebesar 69,10% menggambarkan adanya pengaruh variabel lain di luar penelitian ini Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja kepada kinerja karyawan dengan uji t dengan hasil pengolahan data sebagaimana ada dalam Tabel 2.

Sesuai hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti pada pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MPM dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X1 mendapatkan nilai sebesar 2,519 dan positif, artinya nilai (t hitung) 2,519 > (t tabel) 1,665. dan signifikasi sebesar 0,14 yang artinya lebih kecil dari 0,05 Maka hipotesis H1 diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja pada PT MPM dapat di simpulkan dari hasil analisis uji t diketahui bahwa kompetensi mendapatkan nilai t hitung sebesar 1,132 < t tabel (1,665) dan nilai signifikasi 0,261 > 0,05 yang artinya variabel kompensasi tidak terlalu memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis H2 ditolak. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) nilai t hitung pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebesar 1,471. Maka dalam hal ini t hitung (1,471) < t tabel (1.665) dan nilai signifikan 0,145 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Kesehatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Mediacipta Perkasa Mandiri. dengan hasil penelitian ini maka, H3 di tolak.

Untuk menguji hipotesis keempat dapat dilihat pada tabel 3 dengan pernyataan yaitu diduga bersama-sama terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel kompensasi, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), diketahui dengan variabel kompensasi, kompetensi dan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menyatakan H4 diterima dimana nilai Fhitung < Ftabel dengan nilai sig 0,000 < α (0,05). Sehingga bisa diambil kesimpulan variabel kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan berinteraksi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dari tabel 4 seberapa besar pengaruh kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. dimana nilai R square adalah sebesar 0.334 atau 33,4% yang artinya variabel Produktivitas Kerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar 33,4% oleh Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Selisihnya sebesar 66,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan maka bisa diambil simpulanya yaitu adanya pengaruh yang positif serta signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mediacipta Perkasa Mandiri. Variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif secara signifikan kepada produktivitas kerja karyawan PT Mediacipta Perkasa Mandiri. Tidak terdapatnya pengaruh yang positif serta signifikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada produktivitas kerja karyawan PT Mediacipta Perkasa Mandiri. Kemudian kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan mempunyai pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan artinya apabila kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terjadi interaksi kearah lebih baik maka secara signifikan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga variabel kompensasi merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mediacipta Perkasa Mandiri.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran supaya bisa dipergunakan agar dapat membantu penelitian yang akan datang serta untuk perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, disarankan untuk mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dalam rangka untuk memberikan kompensasi yang sesuai untuk mendapatkan hak – hak yang selayaknya guna meningkatkan produktivitas dan dapat memajukan perusahaan. Variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun variabel kompetensi harus tetap di perhatikan seperti melakukan pengembangan dan pelatihan karyawan tetap berlangsung agar sumber daya yang ada tetap unggul. Dengan harapan adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan maka kegiatan operasional pada proyek dapat mengurangi resiko-resiko yang tidak di inginkan terjadi dan keselamatan kerja serta kesehatan para pekerja dapat di tetap di pantau dengan semestinya. Mengingat adanya interaksi pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja(K3) kepada Produktivitas kerja karyawan, maka hendaknya pihak manajemen PT. Mediacipta Perkasa Mandiri apabila menaikan produktivitas karyawannya selalu mengevaluasi pada variabel-variabel tersbut (Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan keselamatan kerja).

DAFTAR PUSTAKA

Agustian, Andre, F., & Djoko, P. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah "Dian Ilmu"*, Vol.17 No.2.

Castana, & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol. 11, No. 1.

Etik, E. T. (2021). Pentingnya Knowledge, Skill, Attitude Dan Kompetensi Untuk Mewujudkan Kinerja Yang Profesional(Studi Kasus Pada Asn Di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya). *Academia Open, Hukum Dan Ilmu Sosial*.

Fitria, & Kartini. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Musirawas Lestari Makmur, Kabupaten Musi Rawa. *Journal Of Economic, Business And Accounting (Costing)*, Volume 1 Nomor 2, .

Fitrianti, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online)*, Vol 2, No.3, 204-216.

Huzaemah. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend* , Vol. 08 No. 02.

Kartika, P., & Khaerana. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas. *Jemma | Jurnal Of Economic,*, Volume 2 Nomor 2.

Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bumen Redja Abadi – Bsd. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 3.

Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11-15.

Sumarsid, Asti, E. G., & Paryanti, A. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai, Disiplin Gratifikasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol. 13, Nomor 1.

Upay, S., & Derita, Q. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 110 – 129.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:531-539. E-ISSN: 2747-0938

Analisis Pengaruh Cash Turnover, Receivable Turnover, Inventory Turnover terhadap Profitability (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi Bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2022)

Afrianita Ashri[1], Fathihani[2*)]
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Imu Sosial
Universitas Dian Nusantara, Jakarta
Email: afrianitashri@gmail.com[1] , fathihani@undira.ac.id[2*]

Citation: Ashri, A., & Fathihani. (2023). Analisis Pengaruh Cash Turnover, Receivable Turnover, Inventory Turnover terhadap Profitability (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi Bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2022). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 531–539. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/262

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.262

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*Koresponden: fathihani@undira.ac.id

Abstract.
The purpose of this study was to determine the effect of Cash Turnover, Receivable Turnover, and Inventory Turnover on Profitability in Building Construction Sub Sector Companies in Indonesia. The variable used is Return on Assets as the dependent variable and the independent variable is Cash Turnover, Receivable Turnover, and Inventory Turnover. The sample used in this study is a company listed in the building construction sub-sector on the Indonesia Stock Exchange. Samples were selected using purposive sampling. From a population of 50 companies listed in the building construction sector on the IDX. There were 38 companies that did not pass the purposive sampling selection so the sample used in this study was 12 companies.
Keywords: *Cash Turnover; Receivable Turnover; ROA; Inventory Turnover*

Abstrak.
Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Cash Turnover, Receivable Turnover, Inventory Turnover terhadap Profitability pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi Bangunan yang ada di Indonesia. Variabel yang digunakan adalah Return on Assets sebagai variable dependent dan variable independent adalah Cash Turnover, Receivable Turnover, Inventory Turnover. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar pada sub sektor konstruksi bangunan di Bursa Efek Indonesia. Sampel diseleksi dengan menggunakan purposive sampling. Dari populasi yang berjumlah 50 perusahaan yang terdaftar pada sektor konstruksi bangunan di BEI. Terdapat 38 perusahaan yang tidak lolos seleksi purposive sampling. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 12 perusahaan.
Kata Kunci: *Cash Turnover; Receivable Turnover; ROA; Inventory Turnover*

PENDAHULUAN

Tingkat efisien perusahaan dapat dilihat dengan membandingkan antara laba yang didapat dengan modal yang menghasilkan laba/keuntungan (profitabilitas) tersebut. ROA merupakan salah satu rasio profitabiltas yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan didalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. Semakin besar ROA menunjukkan kinerja perusahaan semakin baik, karena return semakin besar. Ditinjau dari nilai standar ROA yang baik yaitu harus di atas nilai 5,98%, jika nilai tersebut di atas 5,98% berarti nilai ROA dapat dikategorikan baik, dan sebaliknya jika nilai ROA berada di bawah 5,98% berarti nilai ROA tersebut dapat dikategorikan tidak baik. (Satia Wardani et al., 2023).

Tabel 1. Daftar Perusahaan Konstruksi Bangunan yang diteliti

No	Kode Emiten	Nama Perusahaan
1	ACST	PT Acset Indonusa Tbk.
2	ADHI	PT Adhi Karya (Persero) Tbk.
3	CSIS	PT Cahayasakti Investindo Sukses Tbk
4	IDPR	PT Indonesia Pondasi Raya Tbk.
5	JKON	Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk
6	PBSA	PT Paramita Bangun Sarana Tbk
7	PTPP	PP (Persero) Tbk
8	SSIA	PT Surya Semesta Internusa Tbk
9	TOPS	PT Totalindo Eka Persada Tbk.
10	WEGE	PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk.
11	WIKA	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk
12	WSKT	PT Waskita Karya (Persero) Tbk

Sumber data diolah

Kas merupakan bentuk aktiva yang paling likuid, yang bisa dipergunakan segera untuk memenuhi kewajiban financial perusahaan. Semakin tinggi tingkat perputaran kas suatu perusahaan berarti semakin efisien tingkat penggunaan kas untuk menghasilkan profitabilitas bagi perusahaan, sebaliknya semakin rendah tingkat perputaran kas semain tidak efisien, hal ini dapat berdampak pada profitabilitas, karena semakin banyak kas yang menganggur atau tidak dipergunakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Novika & Siswanti, 2022) perputaran kas berpengaruh secara signifikan terhadap ROA.

Selanjutnya piutang timbul karena adanya penjualan kredit, semakin besar penjualan kredit maka semakin besar pula investasi dalam piutang dan akibatnya risiko atau biaya yang akan dikeluarkan akan semakin besar pula. Piutang juga sangat berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan. Semakin tinggi perputaran piutang, maka kemungkinan adanya piutang tak tertagih sangat kecil, sehingga dapat meningkatkan profitabilitas. Menurut (Andriani & Supriono, 2022) Perputaran piutang secara individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profitabilitas.

Sedangkan persediaan karena jumlahnya cukup besar, jenis persediaan yang ada akan tergantung dari jenis perusahaan. Persediaan juga berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan. Menurut (Nur Azizah et al., 2023) perputaran persediaan berpengaruh negatif signifikan terhadap profitabilitas.

Karena melihat pentingnya pengaruh ketiga komponen modal kerja tersebut untuk mengetahui tingkat kemampuan industri dalam memenuhi segala macam kewajiban jangka pendek, sedangkan pada rasio profitabilitas bagi usaha tersebut yang mana untuk memehami kemampuan industri untuk dapat menghasilkan laba selama periode yang ditentukan.

Dari itu maka penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam terkait profitabilitas ekonomi yang dipengaruhi oleh perputaran kas, perputaran piutang dan perputaran persediaan yang ada pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi Bangunan yang Terdaftar di BEI Periode 2018-2022.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan secara kuantitatif Penelitian ini dilakukan pada perusahaan konstruksi yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia pada periode 2018 – 2022. Populasi penelitian ini adalah 50 perusahaan selama periode tahun 2018 sampai dengan 2022. Sampel dipilih berdasarkan metode purposive sampling, yaitu 57 data sampel. Penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah diolah, diperoleh berdasarkan laporan keuangan yang telah diaudit dan dipublikasikan. Data laporan keuangan ini diperoleh peneliti dari situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu www.idx.co.id

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data statistik deskriptif

Analisis statistik yang diambil untuk penelitian ini adalah data laporan keuangan dari tahun 2018 sampai 2022 yaitu sebanyak 57 data pengamatan. Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi dari satu variabel dependen yaitu Return on Assets (ROA) dan tiga variabel independen yaitu perputaran kas (Cash Turnover), perputaran piutang (Receivable Turnover) dan perputaran persediaan (Inventory Turnover). Statistik deskriptif berkaitan dengan pengumpulan dan peringkat data. Statistik deskriptif menggambarkan karakter sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Distribusi statistik deskriptif untuk masing-masing variabel terdapat pada Tabel 2, berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perputaran Kas	57	1.31	220.16	12.1189	30.77055
Perputaran Piutang	57	.95	30.11	6.0432	5.27454
Perputaran Persediaan	57	.12	169.70	14.3353	27.85808
ROA	57	-21.39	15.62	.6989	5.48729
Valid N (listwise)	57				

Sumber SPSS 26

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel profitabilitas yang diukur berdasarkan nilai ROA (*Return on Assets*). Pada uji statistik deskriptif menunjukan dari 57 data laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang termasuk kedalam sektor bangunan konstruksi menjelaskan bahwa tingkat profitabilitas yang diukur dengan ROA memiliki nilai minimum sebesar -21,39 nilai maximum sebesar 15,62 nilai mean sebesar 0, 6989 dan standart deviation sebesar 5,48729

Variabel Perputaran Kas diukur dengan pembagian antara penjualan dan rata-rata kas. Pada uji statistik deskriptif menunjukan dari 57 data laporan keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang termasuk kedalam sector bangunan konstruksi menjelaskan bahwa tingkat

pengukuran Perputaran Kas memiliki nilai minimum sebesar 1,31 nilai maximum sebesar 220,16 nilai mean sebesar 12,1189 dan standart deviation sebesar 30,77055.

Variabel Perputaran Piutang yang diukur dengan pembagian antara penjualan dan rata-rata piutang. Pada uji statistik deskriptif menunjukan dari 57 data laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang termasuk kedalam sector bangunan konstruksi menjelaskan bahwa perputaran piutang memiliki nilai minimum sebesar 0,95 nilai maximum sebesar 30,11 nilai mean sebesar 6,0432 dan standart deviation sebesar 5,27454.

Variabel perputaran persediaan yang diukur berdasarkan hasil pembagian antara penjulan dan persediaan. Pada uji statistik deskriptif menunjukan dari 57 data laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang termasuk kedalam sector bangunan konstruksi menjelaskan bahwa perputaran persediaan memiliki nilai minimum sebesar 0,12 nilai maximum sebesar 169,70 nilai mean sebesar 14,3353 dan standard deviation sebesar 27,85808.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.29347691
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.100
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179

a. Test distribution is Normal.

Sumber SPSS 26

Uji normalitas data dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel memiliki distribusi normal. Dijelaskan bahwa model regresi yang baik ialah yang distribusinya normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan Tabel 3, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai sig 0,179 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.698	0.530		3.205	0.002		
	Perputaran Kas	0.008	0.011	0.090	0.737	0.464	0.978	1.022
	Perputaran Piutang	-0.189	0.065	-0.360	-2.919	0.005	0.967	1.034
	Perputaran Persediaan	0.035	0.012	0.349	2.863	0.006	0.988	1.012

Sumber SPSS 26

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi atau sempurna antar variable independen. Multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF > 10 atau nilai tolerance < 0,10 berarti terdapat multikolinearitas. Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji multikolinieritas

menunjukkan data bahwa untuk variabel perputaran kas, perputaran piutang, perputaran persediaan memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,10 sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel tidak terdapat tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.263[a]	.069	.017	5.44123	1.256

a. Predictors: (Constant), Perputaran Persediaan, Perputaran Kas, Perputaran Piutang

b. Dependent Variable: ROA

Sumber diolah SPSS 26

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t 1 (sebelumnya). Berdasarkan Tabel 5, hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson menunjukan nilai DW sebesar 1,256 sedangkan nilai du diperoleh sebesar 1,6845 berdasarkan tabel Durbin Watson (DW) dengan K = 3 dan n = 57 du = 1.6845. Apabila kita masukan ke dalam rumus du < d < 4 - du (1,6845 < 1,256 < 2,3155). Dapat dikatakan bahwa hasil dalam penelitian ini dikatakan terjadi korelasi atau tidak lolos uji autokorelasi.

Berdasarkan penelitian Candra dewi dan Yasa (2018), untuk mendapatkan penelitian yang layak, dilakukan metode Cochrane-orcutt. Menurut Ghozali (2011:121) metode Cochrane-orcutt merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengatasi masalah autokorelasi, dimana data penelitian diubah menjadi bentuk lag. Berikut hasil setelah dilakukan metode Cochrane-orcutt.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi metode Cochrane-orcutt

Durbin Watson	1.754

Sumber diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 6. Setelah dilakukan metode Cochrane-orcutt, nilai Durbin-Watson(DW) menjadi sebesar 1,754 dibandingkan dengan menggunakan significance level sebesar 5%, dengan jumlah sampel (n) = 57 dan jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel. Dengan melihat pada tabel Durbin-Watson ditemukan bahwa nilai du sebesar 1,6845. Maka hasil penelitian ini 1,6845 < 1,754 < 2,3155. Dari perhitungan ini dapat diambil kesimpulan bahwa di dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Rank Spearman

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Perputaran Kas	Correlation Coefficient	-0.013
		Sig. (2-tailed)	0.923
		N	57
	Perputaran Piutang	Correlation Coefficient	-0.058
		Sig. (2-tailed)	0.669
		N	57
	Perputaran Persediaan	Correlation Coefficient	0.250
		Sig. (2-tailed)	0.061
		N	57
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	
		N	57

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber SPSS 26

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan Tabel 7, hasil metode rank spearman menunjukan bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) semua variabel independen > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.698	0.530		3.205	0.002		
	Perputaran Kas	0.008	0.011	0.090	0.737	0.464	0.978	1.022
	Perputaran Piutang	-0.189	0.065	-0.360	-2.919	0.005	0.967	1.034
	Perputaran Persediaan	0.035	0.012	0.349	2.863	0.006	0.988	1.012

Sumber SPSS 26

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas, dapat diperoleh :
$Y= (1,698)+(0,008)X_1+(-0,189)X_2+(0,035)X3$

Konstanta: 1,698 artinya tanpa variabel-variabel bebas (independen) Perputaran Kas, Perputaran Piutang, dan Perputaran Persediaan, maka nilai dari ROA adalah sebesar 1,698. Dengan kata lain jika tidak ada variabel lain yang mendukung ROA, maka tingkat profitabilitas berupa ROA akan tetap memiliki nilai sebesar 1,698.

Perputaran Kas: koefisien regresi sebesar 0,008 artinya setiap penambahan satu-satuan perputaran kas terhadap profitabilitas akan meningkat sebesar 0,008 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap. Perputaran Piutang: koefisien regresi sebesar -0,189 artinya setiap penambahan satu-satuan Perputaran Piutang terhadap profitabilitas akan menurun sebesar -0,189 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap. Perputaran Persediaan: koefisien regresi sebesar 0,035 artinya setiap penambahan satu-satuan Perputaran Persediaan terhadap profitabilitas akan meningkat sebesar 0,035 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363[a]	.131	.115	4.96178964

Sumber SPSS 26

Uji koefiesien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variable independen. Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 0,115, hal ini berarti bahwa 11,5% tingkat profitabilitas yang diukur dengan ROA dipengaruhi oleh variabel perputaran kas (X1), perputaran piutang (X2), dan perputaran persediaan (X3) sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil pengujian secara simultan:

Tabel 10, Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.272	1	201.272	8.175	.006[b]
	Residual	1329.445	54	24.619		
	Total	1530.717	55			

Tabel 10 yang tersaji diatas merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan. Dari hasil pengujian secara simultan yang tersaji pada tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table (8.175>2.78) dengan nilai probabilitas sebesar 0.006 berada dibawah dari taraf signifikansi yaitu 0.05. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel perputaran kas, perputaran piutang, dan perputaran persediaan terhadap profitabilitas.

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.205	0.002
	Perputaran Kas	0.737	0.464
	Perputaran Piutang	-2.919	0.005
	Perputaran Persediaan	2.863	0.006

Sumber SPSS 26

Variabel perputaran kas memiliki nilai t hitung sebesar 0,737 dan nilai t tabel sebesar 2,005, maka 0,737 < 2,005 dan nilai signifikansi 0,464 > 0,05 sehingga H_1: ditolak yang artinya perputaran kas secara individu tidak berpengaruh terhadap profitabilitas. Variabel perputaran piutang memiliki t-hitung sebesar -2,919 dan nilai t-table sebesar 2,005, maka -2,919 < 2,005 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, sehingga H_2: diterima yang artinya perputaran piutang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profitabilitas. Variabel perputaran persediaan memiliki t-hitung sebesar 2,863 dan nilai t-tabel sebesar 2,005, maka 2,863 > 2,005 dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05 sehingga H_3: diterima yang artinya perputaran persediaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Perrputaran kas secara parsial tidak berpengaruh terhadap profitabilitas pada perusahaan sektor konstruksi bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022 Perputaran piutang secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap profitabilitas pada perusahaan sektor konstruksi bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022. Perputaran persediaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas pada perusahaan sektor konstruksi bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022. Perputaran kas, Perputaran piutang dan Perputaran Persediaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Profitabilitas pada perusahaan sektor konstruksi bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022.

Sebaiknya peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel-variabel lain, seperti likuiditas, solvabilitas, dan ukuran perusahaan atau menambahkan proksi yang diduga dapat mempunyai pengaruh terhadap profitabilitas yang belum digunakan dalam penelitian ini, Memperbaharui periode penelitian untuk periode yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel persediaan terhadap profitabilitas. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan perputaran persediaan diharapkan dapat

mempertimbangkan untuk bisa meningkatkan persediaan perusahaannya. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persediaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas. Maka, sebaiknya investor memperhatikan perputaran persediaan agar dapat mencapai kesejahteraan pada para pemegang saham.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, W., & Supriono. (2022). Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang, dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Pada Tahun 2016-2017. Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika , 10.

Andriani, F., Arita, E., & Alfian, A. (2022). Pengaruh Perputaran Piutang, Perputaran Kas, Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada Sub Sektor Industri Barang Dan Konsumsi Yang Terdaftar Di BEI (2016-2020). Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya, 1(2), 310-325.

Claudia, V., & Lusmeida, H. (2020, June). The Impact Of Working Capital Turnover, Inventory Turnover, Cash Turnover, And Company Size On Profitability. In ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia (p. 285). European Alliance for Innovation.

Dewi, K. A., Suwendra, I. W., & Yudiaatmaja, F. (2016). Pengaruh perputaran kas, perputaran piutang, dan perputaran persediaan terhadap profitabilitas pada perusahaan manufaktur di bursa efek indonesia tahun 2014. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1).

Deni, I. (2014). Pengaruh Tingkat Perputaran Kas, Perputaran Piutang Dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Maritim Raja Ali Haji. Kepulauan Riau, 1.

Diana, P. A., & Santoso, B. H. (2016). Pengaruh Perputaran Kas, Piutang, Persediaan Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Semen di BEI . Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 5(3).

Eryatna, E. N., Eltivia, N., & Handayawati, K. U. (2021). The Effect of Cash Turnover, Receivable Turnover, and Inventory Turnover Towards Profitability of Consumer Goods Companies in Indonesia. www.idx.com

Fitria, S. M., Suartini, S., Ekonomi, F., Karawang, S., Jalan, K., Ronggo Waluyi, H. S., Timur, T., & Kerawang, K. (2021). The Effect of Cash Turnover, Account Receivable Turnover, and Inventory Turnover on Profitability. Gorontalo Accounting Journal, 4(1), 1–15.

Fuady, R. T., & Rahmawati, I. (2018). Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang, dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol, 14(01).

Goyal, K., Kumar, S., Xiao, J. J., & Colombage, S. (2022). The psychological antecedents of personal financial management behavior: a meta-analysis. International Journal of Bank Marketing. https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2022-0088

Hantono, H., Guci, S. T., Manalu, E. M. B., Hondro, N. A., Manihuruk, C. C., Perangin-Angin, M. B., & Sinaga, D. C. (2019). Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang, Perputaran Persediaan, Current Ratio, dan Debt to Equity Ratio, Total Assets Turn Over terhadap Profitabilitas: Studi Kasus pada Sektor Industri Dasar dan Kimia. Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, 3(1), 116-127.

Hasanudin, Teruna Awaloedin, D., & Dwi Arviany, D. (2022). View of The Impact of Cash Turnover, Account Receivable Turnover, and Inventory Turnover on Return On Assets (ROA) For Agribusiness Companies Listed on The Indonesia Stock Exchange (IDX) During The Period 2016-2020. Jurnal Info Sains : Informatikan Dan Sains,. http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/InfoSains/article/view/324/267

Herison, R., Sahabuddin, R., Azis, M., & Azis, F. (2022). The Effect of Working Capital Turnover, Accounts Receivable Turnover and Inventory Turnover on Profitability Levels on the Indonesia Stock Exchange 2015-2019. Psychology and Education, 59(1), 385–396. www.psychologyandeducation.net

Ingale, K. K., & Paluri, R. A. (2022). Financial literacy and financial behaviour: a bibliometric analysis. Review of Behavioral Finance, 14(1), 130–154. https://doi.org/10.1108/RBF-06-2020-0141

Intan Amanda, R. (2019). The Impact Of Cash Turnover, Receivable Turnover, Inventory Turnover, Current Ratio And Debt To Equity Ratio On Profitability. Journal of Research in Management, 2, 14–22.

Islamiah, N. I., & Yudiantoro, D. (2022). Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Persediaan, dan Perputaran Piutang Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2019-2021. Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam, 3 (2), 177–197. Journal Page is available to, 3(02).

Kartika, A. D., Hertati, L., & Munandar, A. (2023). The Effect of Leverage, Acceptable Turnover and Inventory Turnover On Company Profitability. Journal of Humanities, Social Sciences and Business, 2(2), 455-464.

Lahiri, S., & Biswas, S. (2022). Does financial literacy improve financial behavior in emerging economies? Evidence from India. Managerial Finance, 48(9), 1430–1452. https://doi.org/10.1108/MF-09-2021-0440

Lismana, H., Yulianti, R., Herdina, V., Mareta, F., & Purnamasari, I. (2021). The Effect of Cash Turnover, Account Receivable Turnover and Inventory Turnover on ROA in Mining and Quarrying Sector Companies Listed in IDX From 2017-2019. Jurnal Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen), 5(1), 30-38.

Mahayana, M. N., Sinarwati, N. K., & Rahmawati, P. I. (2023). Effect Of Receivable Turnover, Sales Growth, Leverage and Company Size On Company Profitability (Study at PT Pos Indonesia (PERSERO) Regional Region 6 Makassar). Jurnal Ekonomi, 12(01), 1526-1532.

Novika, W., & Siswanti, T. (2022). Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur-Subsektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2017-2019). JIMA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, 2.

Nur Azizah, L., Muawanah, S., Dyah Nirwana, E., & Alfi Rahmatin, Y. (2023). Pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Piutang Terhadap Profitabilitas pada PT Unilever Indonesia Tbk. Jurnal Riset Ilmiah, 2.

Nurzahro, S. & Kunarto (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Solvabilitas, dan Umur Perusahaan Terhadap Audit Delay.

Prasena, M. I., Zulaihati, S., & Mardi, M. (2022). Effect of Cash Turnover, and Inventory Turnover on Profitablity :Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang, dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas. Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance, 2(1), 13-27.

Pranayudha, I. K. D., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2022). Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang, Peputaran Persediaan, dan Perputaran Modal Terhadap Profitabilitas Perusahaan Otomotif di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019. Emas, 3(9), 213-225.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:540-552. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Manfaat, Dan Kepercayaan Terhadap Minat Menggunakan Go-Pay

Cindriyani [1], Fathihani[2] *
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial,
Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia
Email: cindriyani11@gmail.com[1], Fathihani@undira.ac.id[2*]

Citation: Cindriyani, & Fathihani (2023). Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Manfaat, Dan Kepercayaan Terhadap Minat Menggunakan Go-Pay. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 540–552.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/263

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.263

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*Koresponden: fathihani@undira.ac.id

Abstract.
This research is a quantitative study that aims to determine the effect of perceived convenience, perceived benefits, and trust on interest in using Go-Pay. The population in this study were Dian Nusantara University students, especially Go-Pay users. The samples taken in this study amounted to 100 using a purposive sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires via the Google form, and data processing using SmartPLS. The results of the test showed that the perceived ease of use variable did not have a positive and significant effect on the intention to use by 0.364, the perceived benefit variable did not have a positive and significant effect on the intention to use by 0.676, the trust variable had a positive and significant effect on the intention to use by 5.979.

Keywords: *Perceived Convenience, Perceived Benefit, Trust, Interest in using*

Abstrak.
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi kemudahan, persepsi manfaat dan kepercayaan terhadap minat untuk menggunakan Go-Pay. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Dian Nusantara terkhusus pada pengguna Go-Pay. Sampel yang diambil dalam penelitiann inii berjumlah 100 dengan menggunakan teknik metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner melalui google form, dan olah data menggunakan SmartPLS. Hasil dari pengujian diperoleh bahwa pada variabel persepsi kemudahan penggunaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menggunakan sebesarl 0.364, variabel persepsi manfaat tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menggunakan sebesar 0.676, variabel kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menggunakan sebesar 5.979.

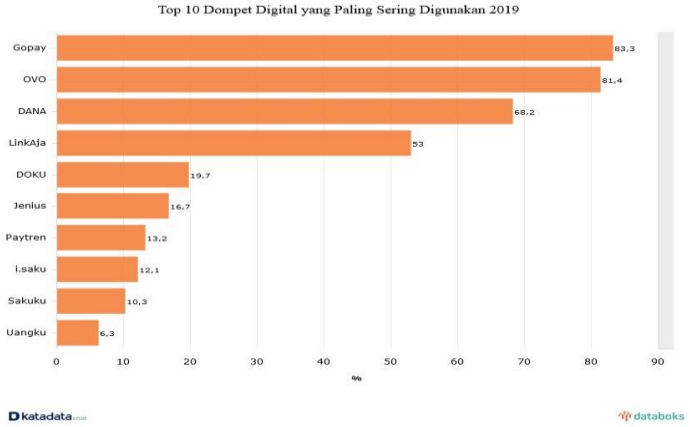
Kata Kunci: Persepsi Kemudahan, Persepsi Manfaat, Kepercayaan, Minat menggunakan

PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan teknologi telah mengubah cara hidup seseorang dari waktu ke waktu selama perjalanan peradaban manusia masih ada, teknologi akan menjadi hal terpenting yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan (Janneth & Sari, 2022). Pesatnya perkembangan teknologi dan sistem informasi selama beberapa dekade terakhir ini memberikan dampak yang begitu besar dalam segala aspek kehidupan, hal ini berdampak pada perubahan gaya hidup, termasuk pola konsumsi, aktivitas bisnis, pemasaran dan sektor keuangan di seluruh dunia (Liani & Yusuf, 2021). Pada dunia ekonomi, saat ini bertransformasi ke era ekonomi digital dan berjalan beriringan dengan kemajuan teknologi yang terus bertumbuh, ekonomi dan teknologipun bergabung jadi dua hal yang saling memengaruhi satu sama lain. Teknologi digital untuk sendi ekonomi memaksa manusia untuk berubah, terutama dalam bisnis layanan keuangan (Manurung, 2020). Semakin berkembangnya teknologi, maka proses transaksi dan layanan keuangan semakin mudah dan efesien bagi masyarakat. Penerapan teknologi dalam layanan keuangan sangat membantu masyarakat dalam bertransaksi, sehingga masyarakat yang belum bisa mengakses layanan keuangan dapat memanfaatkan *finansial teknologi (Fintech)* (Rahmadhania & Sari, 2018).

Perkembangan Industri *teknologi finansial (fintech)* saat ini di Indonesia sedang mengalami revolusi besar-besaran baik dari *fintech payment* maupun lending. Dalam industry keuangan, adopsi teknologi terjadi begitu masif sehingga dapat 50% mengubah cara masyarakat mengakses layanan keuangan. Pada ujungnya, dengan beragamnya produk dan layanan *fintech* diharapkan dapat mempercepat terwujudnya inklusi keuangan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Fadillah & Taufiqqurrachman, 2020). Inovasi industri teknologi dapat dilihat dari meningkatnya pertumbuhan *fintech* yang mengubah uang tunai menjadi non tunai (Janneth & Sari, 2022). Berikut ini adalah 10 jenis uang elektronik yang terdapat pada sebuah riset oleh DailySocial yang bertajuk Fintech Report 2019.

Fenomena pandemi covid-19, variasi produk gojek yang meliputi Gosure sebagai wadah produk perlindungan asuransi, dan Goinvestasi untuk wadah produk instrumen investasi serta fitur gotagihan pun terus dikembangkan hingga dapat digunakan untuk membayar berbagai tagihan seperti pajak, internet, air, listrik, BPJS, pulsa, dan serta tagihan lainnya. Go-paypun dapat dipakai sebagai opsi pembayaran untuk aplikasi populer di Google Play, Viu, HBO Go, Youtube Premium, Youtube Music dan Spotify. Sementara terkait infrastruktur fisik, Gopay dapat digunakan untuk membayar parkir di lebih dari 60 lokasi parkir di pusat perbelanjaan yang dikelola Secure Parking di seluruh Indonesia (Nugroho, 2021).



Gambar 1. Dompet Digital Yang Paling Sering Digunakan

Berdasarkan Gambar diatas menunjukan hasil dari total 651 responden yang disurvei, 83,3% adalah pengguna Go-Pay. Dari hasil yang didapat Go-Pay melampaui kompetitornya yaitu OVO, yang berada pada peringkat kedua dengan presentase 81,4%. Selanjutnya Dana, LinkAja, dan DOKU menyusul dengan presentase masing-masing yaitu 68,2%, 53% dan 19,7%. Alasan terbanyak responden memilih untuk menggunakan dompet digital karena responden percaya dengan produknya dengan presentase sebesar 81,6%. Selanjutnya karena butuh sebesar 72,2% dan karena bermanfaat yaitu sebesar 72,9%. Selain itu juga responden menilai dompet digital mudah untuk digunakan dan menghemat waktu dengan presentase masing-masing sebesar 66,2% dan 32,8% (Urfiyah, 2020).

Davis et al., (1989) menawarkan sebuah teori sebagai landasan untuk mempelajari dan memahami perilaku pemakai dalam menerima dan menggunakan sebuah sistem informasi. Teori *Technology Acceptance Model* (TAM) diharapkan dapat membantu memprediksi sikap dan penerimaan seseorang terhadap teknologi dan dapat memberikan informasi mendasar yang diperlukan mengenai faktor-faktor yang menjadi pendorong sikap seseorang. *Technology Acceptance Model* (TAM) memiliki teori yaitu niat seseorang dalam menggunakan teknologi ditentukan oleh faktor persepsi kemanfaatan dan persepsi kemudahan penggunaan (Prihartanti & Yuliani, 2022). Menurut (Nugroho, 2021) *Technology Acceptance Model* (TAM) di bagi menjadi dua faktor dalam pemakaian sistem informasi ditentukan oleh yaitu *Perceived ease of use* dan *Perceived usefulness* : a. *Perceived ease of use, Perceived ease of use* merupakan tingkat kepercayaan seseorang terhadap teknologi yang mudah dipahami dan digunakan bagi penguna sistem tersebut. b. *Perceived usefulness, Perceived Usefulness* yaitu sejauh mana seseorang percaya, terkait penggunaan teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaan.

Minat Menggunakan

Definisi minat merupakan perilaku yang dianggap sebagai tingkatan dari seberapa kuat minat seseorang untuk melakukan suatu hal tertentu. Minat menggunakan GoPay didefinisikan sebagai tingkat keinginan individu untuk menggunakan layanan GoPay sebagai alat pembayaran (Rodiah & Melati, 2020). Minat adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki perhatian terhadap sesuatu serta mempunyai keinginan untuk mengetahui dan mempelajari maupun membuktikan lebih lanjut.26 Sedangkan menurut Adhitama " Minat adalah rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada paksaan dan merasa senang untuk mempelajarinya" (Nurdin et al., 2020). Beberapa faktor minat menggunakan yaitu *The Factor Inner Urge* (Faktor Kebutuhan Dari Dalam), *Emosional Factor* (Faktor Emosi), dan *The Factor Of Social Motive* (faktor motif sosial). Adapun beberapa Indikator minat menggunakan yaitu rasa ingin menggunakan, selalu menggunakan, dan berlanjut menggunakan di masa yang akan datang.

Financial Technology

Definisi Teknologi finansial (*Financial Technology*) disingkat atau disebut dengan TekFin atau *Fintech.* Teknologi Finansial dalam peraturan Bank Indonesia Nomor 19/12/PBI/2017 merupakan penggunaan teknologi sistem keuangan yang menghasilkan produk, layanan, teknologi, dan/atau model bisnis baru serta dapat berdampak pada stabilitas moneter, stabilitas sistem keuangan, efesiensi, kelancaran, kemananan dan keandalan sistem pembayaran. Penyelenggara teknologi finansial yakni meliputi sistem pembayaran, pendukung pasar, manajemen investasi dan manajemen risiko, pinjaman, pembiayaan dan penyedia modal, dan jasa finansial lainnya (Nurdin et al., 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan financial technology yaitu Perkembangan teknologi, Minat konsumen , dan Kenyamanan.

Persepsi Kemudahan

Persepsi kemudahan penggunaan didefinisikan sebagai penilaian seseorang mengenai suatu teknologi bahwa tidak perlukemampuan yang tinggi untuk menggunakannya (Nurdin et al., 2020). Persepsi kemudahan penggunaan salah satu bentuk kepercayaan (*belief*) mengenai pengambilan keputusan. Kemudahan penggunaan mengarah pada seseorang yang percaya terhadap penggunaan sistem yang tertentu akan bebas dari usaha berlebih (Mawardani & Dwijayanti, 2021). Beberapa faktor persepi kemudahan pada minat menggunakan yaitu faktor pertama berfokus pada teknologi itu sendiri, faktor keduaya pada reputasi, dan faktor ketiga tersedianya mekanisme.

Persepi Manfaat

Persepsi manfaat adalah sebuah kepercayaan seseorang dalam menggunakan sebuah teknologi bisa bermanfaat dalam meningkatkan kinerjanya (Mujahidin, 2020). Logika yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu adalah persepsi manfaat memiliki pengaruh yang positif terhadap minat dalam menggunakan (Zakiyyah, 2020). Beberapa Indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran terhadap persepsi manfaat yaitu a. Penggunaan sistem mampu meningkatkan kinerja individu (*improves job performance*). b. Penggunaan sistem mampu menambah tingkat produktifitas individu (*increases productivity*). c. Penggunaan sistem mampu meningkatkan efektifitas kinerja individu (*enhances effectiveness*). d. Penggunaan sistem bermanfaat bagi individu (*the system is useful*).

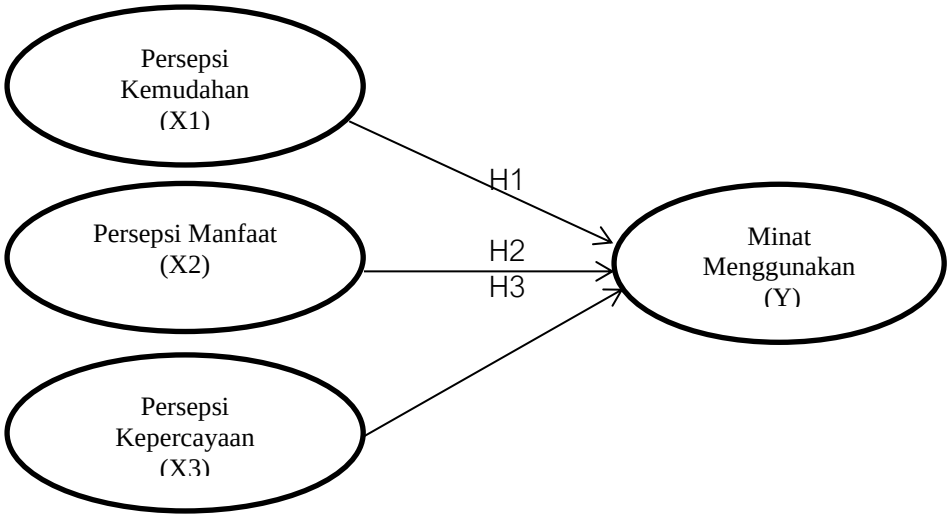
Kepercayaan

Definisi kepercayaan yaitu sebagai kesediaan suatu pihak untuk menjadi rentan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan pada harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan tertentu yang penting bagi trustor, terlepas dari kemampuannya untuk mengendalikan atau mengendalikan pihak lain. Kepercayaan selalu menjadi elemen penting dalam mempengaruhi perilaku konsumen dan telah terbukti memiliki signifikansi tinggi dalam lingkungan yang tidak pasti (Purba et al., 2020). Beberapa faktor yang mempengaruhi kepercayaan yaitu *shared value*, *communication*, *opportunistic, reputation, technology orientation,* dan *perceived risk.*

Hasil penelitian dari (Priskilia & Sitinjak, 2019), membuktikan bahwa persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) berpengaruh signifikan terhadap minat memakai ulang. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara persepsi kemudahan penggunaan terhadap minat perilaku untuk menggunakan. Hal ini dipertegas dengan riset pengguna GoPay, yang diunggah di blog resmi Go-Jek, yang menyatakan salah satu alasan pengguna lebih memilih memakai GoPay adalah kemudahan penggunaan layanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi kemudahan penggunaan suatu layanan, maka semakin tinggi minat memakai ulang yang tercipta.

Jika individu percaya akan sebuah teknologi yang bermanfaat, maka dia akan menggunakan teknologi tersebut yang mendapatkan hasil bahwa persepsi manfaat (*perceived usefulness*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat penggunaan (Sulfina et al., 2022). Maka hal ini dapat diartikan sebagai tindakan dimana pengguna percaya bahwa dengan menggunakan suatu teknologi, baik itu teknologi lama maupun teknologi baru, akan memberikan keuntungan ataupun manfaat positif bagi kehidupan pengguna. Menurut (Nugraha, 2021), kepercayaan memiliki pengaruh positif terhadap minat dalam menggunakan teknologi informasi. Kepercayaan layanan memiliki pengaruh positif yang signifikan pada sikap terhadap niat berperilaku dalam mengadopsi layanan *financial technology (fintech)*.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat diasumsikan bahwa Persepsi Kemudahan, Persepsi Manfaat, dan Persepsi Kepercayaan terhadap Penggunaan Financial Technology GoPay.



Gambar 2. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah layanan Go-Pay. Penelitian ini dilakukan secara online dengan subjek penelitian adalah mahasiswa Universitas Dian Nusantara yang menggunakan layanan Go-Pay. Jumlah responden dari penelitian ini adalah 100 orang responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka dan penyebaran kuesioner dengan skala likert sebagai skala pengukurannya dan *google form* sebagai penyebaranya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Dian Nusantara kampus tanjung duren dengan jumlah populasi seratus dan telah menggunakan GoPay sebagai alat pembayaran non tunai. Pada penelitian ini, penentuan nilai sampel dipilih dari nilai tengah antara 5-10, sehingga jumlah indikator dikali 5. Maka sampel yang digunakan adalah 70 responden yang didapatkan dari 14 x 5 = 70 sampel. Jumlah tersebut dinilai sudah cukup *representative* dalam penelitian ini. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode dengan program *Partial Least Square* (PLS) dengan software smartPLS versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASA

Berdasarkan hasil dari tabulasi data, dapat dikelompokkan Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia dalam transaksi online menggunakan Go-Pay.

Tabel 1. Klarifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	31%
Perempuan	69	69%

Sumber: Hasil Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan table.1 total responden yag didapatkan sejumlah 100 responden yang terdiri dari 31 responden laki-laki (31%) dan 69 responden perempuan (69%). Jumlah responden

perempuan lebih tinggi 38% dari pada responden laki-laki. Dalam penelitian ini, bisa disimpulkan bahwa pengguna layanan Go-Pay lebih didominasi oleh perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

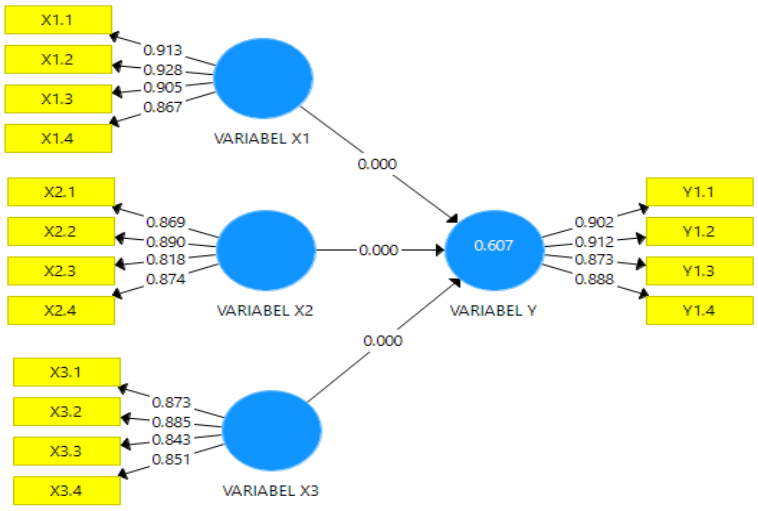
Keterangan	Jumlah	Persentase
<20 Tahun	5	5,1%
20-35 Tahun	86	86,9%
>35 Tahun	9	9,1%

Sumber: Hasil Data Kuesioner, 2023

Pada tabel.2 menunjukkan hasil distribusi responden berdasarkan usia. Terdapat 5 responden (5,1%) yang berusia kurang dari 20 tahun, 86 responden (86,9%) yang berusia 20-35 tahun, dan sisanya 9 responden (9,1%) yang berusia lebih dari 35 tahun. Hasil dari analis menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah mahasiswa berusia 20 sampai 35 tahun. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengguna Go-Pay dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang berumur 20-35 tahun.

Analis Outer Model

Terdapat beberapa kriteria yang digunakan dalam melakukan teknik analisa data salah satu diantaranya yaitu dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, yang mana didalamnya digunakan untuk menilai outer model yang meliputi *Convergent Validity*, *Internal Consistency Realibility* dan *Discriminant Validity*.



Gambar 3. Hasil Uji Model PLS
Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Validitas Konvergen

	Persepsi Kemudahan	Persepsi Manfaat	Kepercayaan	Minat Menggunakan	Keterangan
X1.1	0.913				Valid
X1.2	0.928				Valid
X1.3	0.905				Valid
X1.4	0.867				Valid
X2.1		0.869			Valid
X2.2		0.890			Valid
X2.3		0.818			Valid
X2.4		0.874			Valid
X3.1			0.873		Valid
X3.2			0.885		Valid

X3.3	0.843		Valid
X3.4	0.851		Valid
Y1.1		0.902	Valid
Y1.2		0.912	Valid
Y1.3		0.873	Valid
Y1.4		0.888	Valid

Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS 3

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada gambar.3 dan table.3, diketahui bahwa nilai hasil pengujian dari masing masing indicator yang digunakan untuk menggambarkan variabel yang diuji berada diatas dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indicator yang digunakan untuk menggambarkan variabel yang diuji valid dan telah memenuhi *validitas konvergen*.

Tabel 4.Hasil Pengujian *Cross Loading*

	VARIABEL X1	VARIABEL X2	VARIABEL X3	VARIABEL Y
X1.1	0.913	0.777	0.541	0.497
X1.2	0.928	0.784	0.565	0.518
X1.3	0.905	0.725	0.565	0.500
X1.4	0.867	0.781	0.537	0.448
X2.1	0.695	0.869	0.694	0.592
X2.2	0.740	0.890	0.666	0.639
X2.3	0.717	0.818	0.572	0.425
X2.4	0.789	0.874	0.611	0.498
X3.1	0.644	0.711	0.873	0.734
X3.2	0.590	0.707	0.885	0.749
X3.3	0.403	0.549	0.843	0.590
X3.4	0.426	0.560	0.851	0.556
Y1.1	0.499	0.561	0.691	0.902
Y1.2	0.475	0.553	0.675	0.912
Y1.3	0.499	0.558	0.654	0.873
Y1.4	0.474	0.599	0.737	0.888

Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS 3

Berdasarkan table.4 dapat diketahui bahwa nilai loading faktor dari masing-masing indikator lebih besar dari nilai cross loadingnya, oleh sebab itu tidak ada masalah dengan Discriminant Validity. Dengan demikian kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Oleh sebab itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Pengujian Discriminant Validity *(Fornell – Lacker Criterion)*

	Persepsi Kemudahan	Persepsi Manfaat	Kepercayaan	Minat Menggunakan
VARIABEL X1	0.904			
VARIABEL X2	0.848	0.863		
VARIABEL X3	0.611	0.742	0.863	
VARIABEL Y	0.544	0.636	0.773	0.894

Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS

Berdasarkan table.5 tersebut, maka dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi ketika menjelaskan variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya pada kolom yang sama. Ketika diamati pada tabel di atas, variabel persepsi kemudahan memiliki nilai 0.904 yang lebih tinggi dibandingkan persepsi manfaat dan kepercayaan terhadap minat menggunakan Go-Pay yang terdapat pada kolom yang sama.

Tabel 6. *AVE atau Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
VARIABEL X1	0.817	Reliabel
VARIABEL X2	0.745	Reliabel
VARIABEL X3	0.745	Reliabel
VARIABEL Y	0.799	Reliabel

Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS 3

Berdasarkan tabel.6 diatas, nilai AVE dari setiap konstruk dalam model, disimpulkan bahwa nilai AVE diatas 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi syarat kedua validitas konvergen (*Convergent Validity*). Gabungan dari penilaian dari outer loading dan uji AVE (*Average Variance Extracted*) mengindikasi penelitian ini valid konveregen dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*).

Tabel 7. Hasil Pengujian *Composite Reability*

	Composite Reliability	Keterangan
VARIABEL X1	0.947	Reliabel
VARIABEL X2	0.921	Reliabel
VARIABEL X3	0.921	Reliabel
VARIABEL Y	0.941	Reliabel

Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS 3

Berdasarkan tabel.7 tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk berada diatas 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Cronbach Alpha biasanya digunakan sebagai model pengukuran yang dinilai dengan menggunakan reliabilitas dan validitas. Dimana untuk reliabilitas dapat digunakan Cronbach's Alpha. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,70. Adapun tabel ini *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha	Keterangan
VARIABEL X1	0.925	Reliabel
VARIABEL X2	0.887	Reliabel
VARIABEL X3	0.887	Reliabel
VARIABEL Y	0.916	Reliabel

Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS 3

Analisa Inner Model

Pengujian Model Struktural (*Inner Model)* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Nilai *R-Square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen (Chin, 1998).

Tabel 9. Hasil Pengujian *Koefisien Determinasi*

	R Square	R Square Adjusted
VARIABEL Y	0.607	0.594

Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS 3

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan tersaji pada table 9, diketahui bahwa nilai *R-square* dari hubungan variabel persepsi kemudahan, persepsi manfaat, dan kepercayaan terhadap minat menggunakan Go-Pay sebesar 0,594. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi kemudahan, persepsi manfaat, dan kepercayaan mampu mengaruhi minat menggunakan Go-Pay sebesear 59,4%, sementara sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengambilan keputusan pada pengujian ini dengan menggunakan rumus *Stone-Geisser Q Square Test* dengan rumus sebagai berikut.

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2{}_1)(1 - R^2{}_2)$$

Apabila nilai *Q Square* lebih besar dari 0 maka dapat disimpulkan bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model bernilai baik. Sebaliknya, jika nilai *Q Square* lebih kecil dari 0 maka dapat disimpulkan bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model bernilai kurang baik. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *Q Square* pada penelitian ini sebesar 0,594. Jika dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan maka nilai *Q square* hasil pengujian lebih besar dari 0. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model bernilai baik.

Tabel 10. Hasil Pengujian Goodness of Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.068	0.068
d_ULS	0.623	0.623
d_G	0.413	0.413
Chi-Square	241.933	241.933
NFI	0.837	0.837

Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS 3

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel.10, diketahui bahwa nilai SRMR hasil pengujian sebesar 0,068 dan hasil pengujian tersebut lebih kecil daripada 0,08. Sementara itu, nilai NFI hasil pengujian sebesar 0,837 dan hasil pengujian tersebut lebih kecil dari 0,9. Berdasrkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari sampel yang diteliti tidak mengikuti distribusi teoritis.

Uji hipotesis merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Pengambilan keputusan pada pengujian ini dengan membandingkan nilai t-hitung hasil pengujian dengan nilai t yang telah ditetapkan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
VARIABEL X1 -> VARIABEL Y	0.060	0.097	0.165	0.364	0.716
VARIABEL X2 -> VARIABEL Y	0.087	0.070	0.129	0.676	0.499
VARIABEL X3 -> VARIABEL Y	0.671	0.655	0.112	5.972	0.000

Sumber: Hasil Pengujian dengan SEM PLS 3

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t-hitung dari hasil pengujian antara variabel persepsi kemudahan terhadap minat menggunakan Go-Pay sebesar

0,364. Jika dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan maka nilai t-hitung hasil pengujian lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara persepsi kemudahan terhadap minat menggunakan Go-Pay pada Mahasiswa Universitas Dian Nusantara .

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t-hitung dari hasil pengujian antara variabel persepsi manfaat terhadap minat menggunakan Go-Pay sebesar 0,676. Jika dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan maka nilai t-hitung hasil pengujian lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara persepsi manfaat terhadap minat menggunakan Go-Pay pada Mahasiswa Universitas Dian Nusantara .

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t-hitung dari hasil pengujian antara variabel kepercayaan terhadap minat menggunakan Go-Pay sebesar 5,979. Jika dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan maka nilai t-hitung hasil pengujian lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepercayaan terhadap minat menggunakan Go-Pay pada Mahasiswa Universitas Dian Nusantara .

Pengaruh persepsi kemudahan terhadap minat menggunakan Go-Pay

Persepsi kemudahan penggunaan berarti seseorang meyakini bahwa penggunaan teknologi akan mudah dan tidak merepotkan (*free of effort*) (Khoiriyah et al., 2020). Individu yang beranggapan bahwa Go-Pay yang dipelajari mudah, tentu akan mengesampingkan segala kekurangan Go-Pay, dan mereka akan memiliki minat untuk menggunakan Go-Pay. Sebaliknya individu yang terlanjur berpikiran bahwa Go-Pay yang akan dipelajari sulit, maka akan cenderung takut dan tidak mempunyai minat untuk menggunakan Go-Pay. Maka dapat disimpulkan, jika Go-Pay mudah digunakan, proses operasinya ramah, dan kemudahan mengunduh program aplikasi, teknologi ini akan memengaruhi niat berperilaku pengguna terhadap penggunaan Go-Pay (Nugraha, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanif, 2022) Maka dapat disimpulkan bahwa Persepsi Kemudahan tidak berpengaruh signifikans terhadap Minat Menggunakan. Implikasi dari temuan ini adalah adanya kesulitan menyebabkan menurunnya persepsi kemudahan yang mempenguruhi keputusan penggunaan. Persepsi Kemudahan berdampak positif tetapi tidak signifikan sehingga perusahaan perlu meningkatkan kemudahan (Ambarwati, 2019).

Pengaruh persepsi manfaat terhadap minat menggunakan Go-Pay

Persepsi manfaat adalah tingkatan sejauh mana kepercayaan pada setiap diri individu ketika akan menggunakan suatu sistem informasi dapat memberikan peningkatan kinerja mereka (Wardani et al., 2020). persepsi manfaat merupakan suatu kepercayaan seseorang dalam mengambil suatu keputusan. Dimana jika seseorang sudah percaya dan mengambil keputusan tersebut maka seseorang akan menggunakannya atau memanfaatkannya. Sebaliknya jika seseorang kurang percaya dan tidak bisa mengambil keputusan tersebut maka orang tersebut tidak akan menggunakannya (Sukmawati & Kowanda, 2022). Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Tamba, 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi manfaat terhadap minat menggunakan Go-Pay. Persepsi manfaat dalam menggunakan Go-Pay tersebut kecil atau rendah sehingga tidak menumbuhkan minat dalam menggunakanGo-Pay. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya pemahaman serta pengetahuan yang dimiliki responden tentang manfaat dari adanya uang elektronik dan kurangnya promosi manfaat yang diperoleh dari transaksi menggunakan Go-Pay (Khoir & Soebiantoro, 2022).

Pengaruh kepercayaan terhadap minat menggunakan Go-Pay

Kepercayaan merupakan salah satu alasan yang pelanggan untuk menggunakan Go-Pay. Kepercayaan adalah kunci tantangan masa depan dalam transaksi online, karena transaksi tersebut tidak memiliki kehadiran fisik serta tidak ada interaksi tatap muka antara individu dengan penyedia layanan (Nugraha, 2021). (Liani & Yusuf, 2021) mengemukakan kepercayaan mengacu pada kemauan konsumen untuk menerima dan melakukan transaksi online berdasarkan ekspektasi positif terhadap perilaku belanja di masa mendatang. . Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukan bahwa persepsi kepercayaan berpengaruh positif signifikan terhadap minat menggunakan ulang Gopay (Afolo & Dewi, 2022). Hasil analisi terbukti bahwa variabel kepercayaan menunjukkan hasil yang paling dominan dalam mempengaruhi keputusan bertransakssi. Dengan demikian kesetiaan mereka akan lebih mudah dibentuk. Kepercayaan konsumen atas perusahaan atau brand dan akan berpotensi menciptakan hubungan yang baik antara konsumen dan perusahaan (Irawan et al., 2022).

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Variabel persepsi kemudahan tidak mempunyai pengaruh terhadap minat menggunakan Go-Pay. Hal ini dapat diartikan bahwa mahasiswa Universitas Dian Nusantara tidak merasakan kemudahan dari penggunaan Go-Pay. Kemudian terjadi kendala ketika menggunakan Go-Pay sehingga tidak minat menggunakannya.

Variabel persepsi manfaat tidak mempunyai pengaruh terhadap minat menggunaan. Ini dapat diartikan bahwa mahasiswa Universitas Dian Nusantara tidak merasakan manfaat dari penggunaan Go-Pay. Kemudian terjadi kendala ketika menggunakan Go-Pay sehingga tidak minat menggunakannya. Variabel kepercayaan mempunyai pengaruh terhadap minat penggunaan. Ini dapat diartikan bahwa mahasiswa Universitas Dian Nusantara memiliki persepsi Go-Pay terpercaya, sehingga mahasiswa berminat untuk menggunakannya. Pada penelitian ini variabel kepercayaan memperoleh pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel persepsi kemudahan dan persepsi manfaat .

Perlu adanya pengembangan teknologi system pembayaran lebih lanjut agar lebih efektif serta sosialisasi tentang kemudahan, kebermanfaatan, dan kepercayaan yang didapatkan pengguna, daya tarik yang sesuai dan penawaran kepada masyarakat yang lebih luas degan adanya system pembayaran GO-PAY agar memberikan persepsi yang lebih baik. GO-PAY telah terbukti diterima oleh para pengguna GO-JEK, maka perusahaan tersebut harus mempertahankan empat factor yakni kebermanfaatan, kemudahan, harga, dan pengaruh social agar mampu memastikan perkembangan dari system pembayarana tetap memiliki 4 unsur didalamnya. Terus meningkatkan keamanan data nasabah agar nasabah merasa aman ketika memberikan data pribadinya.

Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel yang tidak terbatas pada mahasiswa saja. Responden juga perlu diperbanyak dan diperluas lagi mengingat pengguna GO-JEK bukan hanya dari kalangan mahasiswa saja. Selain itu penelitian selanjutnya mungkin dapat ditambahkan dengan metode wawancara untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

Peneliti menyarankan agar penelitian yang akan datang dapat menambahkan variabel-variabel independen yang lebih banyak selain kemudahan, kebermanfaatan, dan kepercayaan sebab mengingat telah berkembangnya model penerimaan teknologi yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

Fadillah, M. N., & Taufiqqurrachman. (2020). Persepsi Masyarakat Kabupaten Tangerang Terhadap Penggunaan Financial Technology (Fintech). *Jurnal Mitra Manajemen*, *11*(1),

49–57.

Khoiriyah, I., Kusumawati, D. A., & Indriasari, I. (2020). Analisis Minat Bertransaksi Menggunakan Financial Technology (Fintech) Di Jawa Tengah. *Stability: Journal of Management and Business*, *3*(2), 48–57.

Liani, A. M., & Yusuf, A. (2021). Pengaruh E-Trust terhadap E-Loyalty Dimediasi oleh E-Satisfaction pada Pengguna Dompet Digital Gopay. *YUME : Journal of Management*, *4*(1), 138–149.

Lidiawan, A. R., Laely, N., Nugroho, R. D., & ... (2021). Pengaruh Kemudahan, Kegunaan, Kepercayaan dan Faktor Risiko Penggunaan Financial Technology dalam Proses Bisnis UMKM Bidang Fashion di Kota Kediri. *RISK: Jurnal Riset …*, *2*, 1–26.

Prihartanti, O., & Yuliani, N. L. (2022). Anteseden Minat Penggunaan Fintech Sebagai Alat Pembayaran Pada UMKM. *National Multidisciplinary Sciences*, *1*(3), 456–469.

Rahmadhania, G., & Sari, K. (2018). Pengaruh Persepsi Manfaat Dan Persepsi Kemudahan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Konsumen Pada Pengguna Financial Technology Ovo. *Manajemen Universitas Gunadarma*, *1*(2), 1–16.

Randi, H. (2021). Pengaruh Persepsi Kemudahan , Promosi Cashback dan E-Service Quality Terhadap Keputusan Penggunaan Go-Pay (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember). *TRILOGI: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta*, *1*(1), 1–10.

Rodiah, S. R., & Melati, I. S. (2020). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Kemanfaatan, Risiko, dan Kepercayaan terhadap Minat Menggunakan E-wallet pada Generasi Milenial Kota Semarang. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship*, *1*(2), 66.

Urfiyah. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Konsumtif Mahasiswa Terhadap Penggunaan Aplikasi Go-Pay Dalam Bertransaksi*.

Mawardani, F., & Dwijayanti, R. (2021). Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan Dan Promosi Cashback Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Menggunakan Dompet Digital Shopeepay Pada Aplikasi Shopee. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, *9*(3), 1455–1463.

Ambarwati, D. (2019). Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan Dan Persepsi Kepercayaan Terhadap Keputusan Penggunaan Go-Pay Pada Mahasiswa Stie Aub Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *6*(1), 88–103.

Hanif, R. (2022). Pengaruh Persepsi Kemudahan Terhadap Minat Guna Melalui Kepercayaan Pada Pengguna Dompet Digital Gopay. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *5*(2), 178.

Khoir, M. M., & Soebiantoro, U. (2022). Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan dan Promosi terhadap Minat Penggunaan E-Wallet LinkAja di Kota Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(2), 752.

Liani, A. M., & Yusuf, A. (2021). Pengaruh E-Trust terhadap E-Loyalty Dimediasi oleh E-Satisfaction pada Pengguna Dompet Digital Gopay. *YUME : Journal of Management*, *4*(1), 138–149.

Mujahidin, A. (2020). Pengaruh Fintech e-wallet Terhadap Perilaku Konsumtif Pada Generasi Millennial. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, *8*(2), 143.

Nugraha, D. A. (2021). Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Kegunaan, Dan Kepercayaan Terhadap Minat Individu Menggunakan Go-Pay Di Kota …. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*.

Nurvitasari, E., & Dwijayanti, R. (2021). Pengaruh Persepsi Kemudahan, Fitur Layanan Dan

Kepercayaan Terhadap Minat Menggunakan Aplikasi Grab (Studi Pada Pengguna Aplikasi Grab Fitur Grabfood). *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, *9*(3), 1472–1481.

Persepsi, P., & Penggunaan, K. (2022). *1) , 2) , 3) 1*. *September*.

Priskilia, & Sitinjak, T. (2019). Pengaruh Penggunaan Iklan, Promosi Penjualan, Dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Terhadap Minat Memakai Ulang Layanan Go-Pay di Wilayah Jakarta. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, *9*(1), 18–33.

Purba, M., Samsir, & Arifin, K. (2020). Pengaruh persepsi kemudahan penggunaan, persepsi manfaat dan kepercayaan terhadap kepuasan dan niat menggunakan kembali aplikasi ovo pada mahasiswa pascasarjana universitas riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *XII*(1), 151–170.

Ramadhan, A., & Tamba, R. S. (2022). Pengaruh Persepsi Manfaat dan Persepsi Kemudahan Terhadap Minat Penggunaan E-wallet Gopay di wilayah DKI Jakarta. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, *3*(2), 134–139.

Sukmawati, K., & Kowanda, D. (2022). *Keputusan Penggunaan E-Wallet Gopay Berdasarkan Pengaruh Keamanan , Persepsi Kemudahan Dan Persepsi Manfaat*. 62–68.

Sulfina, S., Yuliniar, Y., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan Dan Persepsi Manfaat Terhadap Minat Untuk Menggunakan Uang Elektronik (Shopeepay). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, *17*(2), 105. https://doi.org/10.21460/jrak.2021.172.401

Zakiyyah, A. (2020). Pengaruh Persepsi Kemudahan, Manfaat, Dan Kepercayaan Terhadap Minat Penggunaan Go-Pay. *Universitas Islam Indonesia*.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:553-559. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Trainer Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Peserta PT. Pelita Training Centre Makassar)

[1]Abdul Safrin D Talli, [2]Sulaiman
[12]Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Timur Makassar
email: [1]abdulsafrin28@gmail.com [2]sulaimanpkvii@gmail.com

Citation: Talli, A.S.D., & Sulaiman. (2023). Pengaruh Trainer Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Peserta PT. Pelita Training Centre Makassar). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 553–559. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/264

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.264

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract

Training relied on the fact that labour will require the knowledge, skill, and ability to expand to work eminently whereas efficacy program training can be influenced by the ability of the trainer and the training method. This research is done as a means to know its influence is trainers and training methods on performance (Study at competitor PT. Pelita Training Centre Makassar). Data was obtained by propagating etiquette to 40 training competitors, which is determined using the method of convenience sampling. Data obtained is to be done by the test of data quality before being analyzed to use the doubled method regress, test the partial, and determination. Results of the research show that the variable of trainer and training method has an effect positive and significant to the performance of training competitor in Pelita Training Centre Makassar, where variable trainer owns the stronger correlation to the performance of training competitor.

Keywords: *Trainer, Training Method, Performance*

Abstrak

Pelatihan didasarkan pada fakta bahwa tenaga kerja akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dimana keberhasilan program pelatihan dapat dipengaruhi oleh kemampuan trainer dan metode pelatihannya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruhnya trainer dan metode pelatihan terhadap kinerja (Studi pada peserta PT. Pelita Training Centre Makassar). Data diperoleh dengan menyebarkan angket terhadap 40 peserta pelatihan, yang ditentukan menggunakan metode *convenience sampling*. Data yang diperoleh dilakukan uji kualitas data sebelum dianalisis menggunakan metode regresi berganda, uji parsial dan determinasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel trainer dan metode pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan di Pelita Training Centre Makassar dimana variabel trainer memiliki korelasi lebih kuat terhadap kinerja peserta pelatihan

Kata Kunci: Trainer, Metode Pelatihan, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggungjawab dari setiap individu yang bekerja. Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Seseorang yang memiliki kinerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Amang, 2014). Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian efisiensi dan efektivitas kinerja ialah dengan mengikuti program pelatihan.

Pelatihan merupakan wahana untuk meningkatkan daya saing organisasi, terutama dalam situasi persaingan yang semakin ketat. Karenanya kegiatan pelatihan merupakan tuntutan dan tantangan untuk memenangkan dan mempertahankan keberadaannya terutama dalam situasi persaingan yang perubahannya sulit diduga. Dengan perkataan lain, pelatihan merupakan tuntutan mendasar untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja (D Talli, 2022).

Disadari atau tidak, penempatan tenaga kerja dalam suatu bidang kerja tertentu tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya. Tenaga kerja sering tidak tahu pasti apa peran dan tanggung jawab mereka. Karenaya, tuntutan pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja harus diseimbangkan melalui program pelatihan. Pelatihan didasarkan pada fakta bahwa tenaga kerja akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik. (D Talli, 2022)

Peserta yang ikut pelatihan memiliki motif yang beragam sehingga efek dari pelatihan pun akan beragam. Program pelatihan dapat berhasil dengan baik, harus memperhatikan factor trainernya dan metode pelatihan yang digunakan (As'ad, 2013). Harapan peserta untuk meningkatkan kinerjanya dimasa depan merupakan hal yang dapat mempengaruhi kadar keberhasilan suatu program pelatihan.

Trainer memiliki tugas mengajarkan bahan-bahan latihan dengan metode-metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasarannya. Artinya, keberhasilan program pelatihan dapat dipengaruhi oleh kemampuan Trainernya. Metode pelatihan merupakan seperangkat cara atau metode yang digunakan dalam proses pelatihan agar peserta pelatihan dapat mencapai tujuan pelatihan. Metode yang dipergunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai. Metode pelatihan memiliki pengaruh lebih kuat terhadap efektivitas pelatihan (Martin 2016; Siregar 2018).

PT. Pelita Training Centre Makassar merupakan salah satu lembaga bimbingan belajar di kota Makassar, yang bergerak di bidang kursus dan pelatihan skill dalam bentuk program pendampingan belajar komputer dan bahasa inggris. Tercatat peserta pelatihan terdiri atas 3 kelas pembelajaran yakni *vidio confrence*; yakni metode pelatihan yang dilakukan secara online; *private home* (*trainer* datang kerumah peserta) dan *private office* (peserta datang ke kantor PT. Pelita Training Centre); dan kelas reguler yaitu 1 kelas maksimal 5 peserta. Pembelajaran dibimbing langsung oleh para *trainer* yang kompeten dibidangnya masing-masing. Satu *trainer* menangani maksimal 5 peserta dan khusus kelas *private office* satu *trainer* atau instruktur untuk satu orang peserta.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruhnya trainer dan metode pelatihan terhadap kinerja (Studi pada peserta PT. Pelita Training Centre Makassar).

Pelatihan

Pelatihan menurut As'ad (2013) merupakan istilah-istilah yang menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai pengusaan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Simamora (2014) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pembelajaran dimana melibatkan pencapaian skill, konsep, regulasi, maupun etitude dalam rangka peningkatan kinerja. Pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai.

Adanya pelatihan dapat membantu peserta pelatihan sehingga mendapatkan afektivitas dalam pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan untuk menciptakan peluang karier yang lebih besar. Orang yang mendapatkan pelatihan cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan mereka yang tidak mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya (D Talli, 2022).

Trainer

Trainer merupakan orang yang mengajarkan bahan-bahan latihan dengan metode-metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasarannya (As'ad, 2013). Trainer ialah komponen yang cukup penting dalam program pelatihan. Tugas *trainer* ialah mengajarkan bahan-bahan latihan dengan metode-metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasarannya.

Variabel trainer dalam penelitian ini merujuk pada teori As'ad (2013), dimana terdiri dari 5 indikator, yaitu: (1) *Teaching skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan; (2) *Communication skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif; (3) *Social skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan; (4) *Technical competent*. Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan; dan (5) Stabilitas emosi. Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap peserta pelatihan, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

Metode Pelatihan

Suatu pelatihan akan berhasil tidak hanya tergantung pada peserta pelatihan dan pelatih atau istruktur saja, akan tetapi tergantung pula pada metode yang dipergunakan. Metode pelatihan merupakan seperangkat cara, jalan, dan teknik yang digunakan dalam proses pelatihan agar peserta pelatihan dapat mencapai tujuan pelatihan (Munandar, 2014). Apabila metode pelatihan itu kurang tepat maka sasaran pelatihan juga tidak bisa di dapat. Semakin

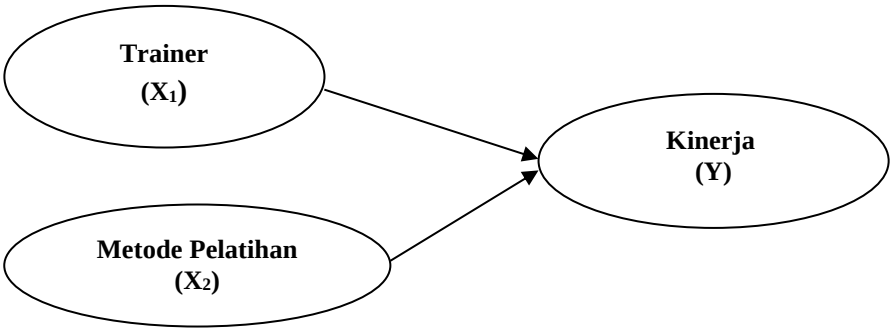
sesuai metode pelatihan yang digunakan dengan kebutuhan peserta pelatihan maka harapannya untuk mendapatkan peningkatan kinerja dapat terealisasi (As'ad, 2013).

Variabel metode pelatihan dalam penelitian ini merujuk pada teori Munandar (2014), dimana terdiri dari 5 indikator yakni *demonstration and example, appreniceship, simulation,* program instruksi dan studi kasus. Kelima metode pelatihan tersebut merupakan metode yang baik untuk diimplementasikan seorang pelatih dalam pelatihan agar program pelatihan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat memberikan dampak terhadap kinerja peserta pelatihan saat mereka bekerja.

Kinerja

Kinerja menurut Wibowo (2014) merupakan proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang dalam pekerjaan, proses kegiatan yang melibatkan seluruh anggota organisasi, yang mana hasil kerja harus dapat dibuktkan secara nyata, dapat diukur (dibandingkan pada standar yang ditetapkan). Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dan hasil yang diharapkan. (Mubarok, 2017) Dalam pengertian tersebut ada 3 aspek yang perlu dipahami setiap pegawai atau pimpinan unit kerja/organisasi yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Amang, 2014).

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya, memberikan penghargaan kepada pekerja, dan membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring,* dan *counselling.* (Wibowo, 2014).



METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal asimetris, dimana perubahan pada suatu variabel independen bertanggungjawab pada perubahan variabel depedenden (Cooper dan Schindler, 2014). Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT Pelita Training Centre Makassar dengan menyebarkan angket terhadap 40 peserta pelatihan, yang ditentukan menggunakan metode *convenience sampling* (Tabachnick dan Fidell, 2013). Data yang diperoleh dilakukan uji kualitas data sebelum dianalisis menggunakan metode regresi berganda, uji parsial dan determinasi (Noor, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Penelitian

Item	*Corected Item Total Correlation*	R Tabel 5%	Keterangan
x1.1	0,648	0,30	Valid
x1.2	0,826		Valid
x1.3	0,670		Valid
x1.4	0,624		Valid
x1.5	0,539		Valid
Item	*Corected Item Total Correlation*	R Tabel 5%	Keterangan
x2.1	0,547	0,30	Valid
x2.2	0,640		Valid
x2.3	0,608		Valid
x2.4	0,617		Valid
x2.5	0,483		Valid
Item	*Corected Item Total Correlation*	R Tabel 5%	Keterangan
y.1	0,439	0,30	Valid
y.2	0,540		Valid
y.3	0,468		Valid
y.4	0,405		Valid

Sumber: Hasil olah data, 2022

Merujuk tabel tersebut, didapatkan keterangan bahwa keseluruhan pernyataan variabel penelitian (trainer, metode pelatihan, kinerja) terpenuhi unsur validitasnya sehingga semua data yang membangun variabel penelitian layak digunakan untuk melakukan uji hipotesis. Variabel trainer dengan nilai *corected item total correlation* terendahnya ialah 0.539 dan tertinggi 0.826. Selanjutnya, metode pelatihan dengan nilai *corected item total correlation* terendahnya ialah 0.483 dan tertingginya 0.640. Demikian halnya dengan variabel kinerja dengan nilai *corected item total correlation* terendahnya adalah 0.405 dan tertingginya 0.540

Tabel 2: Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	R tabel	Keterangan
Trainer	0.848	0.60	Reliabel
Metode pelatihan	0.784		Reliabel
Kinerja	0.676		Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2022

Keterangan yang dapat diambil dari tabel diatas ialah semua variabel penelitian telah terpenuhi unsur reliabilitasnya. Nilai *cronbach alpha* terendahnya ialah 0.676 dimiliki oleh variabel kinerja sehingga dikategorikan Sedang tingkat reliabilitasnya. Selanjutnya *cronbach alpha* tertingginya dimiliki oleh variabel trainer dengan nilai 0.848 sehingga dikategorikan Sangat Tinggi. Adapun tingkat reliabilitas dimiliki oleh variabel metode pelatihan ialah kategori Tinggi dengan nilai 0.784.

Tabel 3. Uji Normalitas

Test Statistic	,136
Asymp. Sig. (2-tailed)	,061[c]

Sumber: Hasil olah data, 2022

Keterangan yang dapat diambil dari tabel diatas ialah semua variabel penelitian (Trainer, metode pelatihan, kinerja) telah terpenuhi syarat normalitasnya dimana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh ialah 0.061.

Tabel 4: Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,536	3,158		,170	,866
	Trainer	,381	,168	,419	2,267	,030

Metode Pelatihan	,370	,149	,359	2,477	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan analisis regresi berganda berikut.

$$Y = 0{,}536 + 0{,}370\ X1 + 0{,}381\ X2$$

Nilai constant ialah 0.536, artinya tanpa melibatkan variabel trainer dan metode pelatihan, peserta pelatihan di Pelita Training Centre Makassar telah memiliki kompetensi sebesar 0.536 dalam meningkatkan kinerjanya. Trainer memiliki nilai *coefficients* 0.381, artinya trainer berkorelasi positif atau searah dengan kinerja peserta pelatihan sehingga bila variabel lain bernilai constant maka nilai Y akan berubah sebesar 0,381 setiap satuan X_1. Metode pelatihan memiliki nilai *coefficients* 0.370, artinya metode pelatihan berkorelasi positif atau searah dengan kinerja peserta pelatihan sehingga bila variabel lain bernilai constant maka nilai Y akan berubah sebesar 0,370 setiap satuan X_2. Trainer memiliki korelasi lebih kuat terhadap kinerja peserta pelatihan.

Kriteria yang digunakan ialah bila t statistik > t tabel atau jika sig. statistik < 0,05 maka hasil penelitian berpengaruh signifikan. Merujuk pada tabel regresi menunjukan variabel trainer memiliki nilai t sebesar 2,267 (lebih besar dari nilai t tabelnya 1,688) dan nilai sig. 0,030 (lebih rendah dari nilai 0.05) sehingga dari keterangan ini menunjukan trainer berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan atau hipotesis H_1 diterima dalam penelitian ini. Kemampuan trainer mempunyai pengaruh lebih dominan dalam program pelatihan sehingga trainer yang memiliki kemampuan *teaching skills*, *communication skills*, *social skills*, *technical competent* dan stabilitas emosi akan memberikan pengaruh pada kompetensi peserta pelatihan. Semakin kompeten seorang trainer dalam menyampaikan materinya akan memudahkan peserta pelatihan mampu menyerap pengetahuan yang disampaikan sehingga harapan peserta pelatihan untuk mendapatkan peningkatan kinerjanya dapat terwujud dengan optimal.

Demikian halnya dengan variabel metode pelatihan dimana menerima pula hipotesis H_2 yakni metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan. Diperoleh nilai t sebesar 2,477 (lebih besar dari nilai t tabelnya 1,688) dan nilai sig. 0,018 (lebih rendah dari nilai 0.05). Hal ini menunjukan bahwa apabila metode latihan yang diimplementasikan tepat maka sasaran pelatihan bisa tercapai sehingga akan memberikan dampak pada kinerja peserta pelatihan dalam lingkup kerjanya.

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi dalam peneltiain ini dapat dilihat pada koefisien r square.

Tabel 5: Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692[a]	,479	,435	1,73443

Sumber: Hasil olah data, 2022

Tabel tersebut diperoleh keterangan bahwa kinerja peserta pelatihan tidak dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel trainer dan metode pelatihan dimana masih terdapat 52.10 % kinerja dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Artinya variabel triner dan metode pelatihan hanya dapat berkontribusi sebesar 47.90% dalam kinerja peserta pelatihan di PT. Pelita Training Centre Makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel trainer dan metode pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan di Pelita Training Centre Makassar sehingga trainer yang memiliki

kemampuan *teaching skills*, *communication skills*, *social skills*, *technical competent* dan stabilitas emosi serta dibarengi dengan penggunaan metode pelatihan yang tepat akan meningkatkan kompetensi sehingga dapat berpengaruh pada kinerjanya. Variabel trainer memiliki korelasi lebih kuat terhadap kinerja peserta pelatihan

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja peserta pelatihan, maka pihak manajemen PT. Pelita Training Centre Makassar dapat mempertahankan trainer yang memiliki kemampuan teknikal, komunikasi yang bagus dan stabilitas emosi sehingga metode pelatihan yang digunakan saat menyampaikan materi sesuai dengan kondisi peserta Pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Amang, Baso (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis & Pemerintahan*). Makassar: Indomedia

As'ad, Moh (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Liberty

Cooper, D.R. dan Schindler, P.M. (2014). *Business Research Methods. Twelfth edition*. New York: McGrawHill

D Talli, A.S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.

Martin, Gosim Chukwu. (2016). *Trainer attributes as drivers of training effectiveness*. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 48, No. 7

Mubarok, E. Saefuddin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Pengantar Keunggulan Bersaing"*. Jakarta: In Media

Munandar, Ashar S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta : UI-Press

Noor, Juliansyah. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN

Siregar, Edison. 2018. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).* JDP Volume 11, Nomor 2

Tabachnick, B.G.; and Fidell, S.L. (2013). *Using Multivariate Statistics. Sixth Edition*. Boston: Pearson Education, Inc

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Rajawali Pers.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:560-570. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah)

Fira Amalia[1], Dian Meliantari[2*]
Program Studi Manajemen , Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial
Universitas Dian Nusantara , Kota Jakarta , Indonesia.
*E-mail : 11119470@mahasiswa.undira.ac.id , dian.meliantari@dosen.undira.ac.id**

Citation: Amalia, F., & Meliantari, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 560–570. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/265

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.265

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2021 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*Koresponden: dian.meliantari@dosen.undira.ac.id

Abstract.
Dealers function as a distribution channel for producers and consumers. In order to thrive in the auto industry and compete with other dealers offering cars with their own advantages, car dealers, where new cars are sold, need to employ a variety of sound business methods. In recent years, the automotive sector in Indonesia has grown rapidly. This research aims to find out how the performance of employees at PT Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) is influenced by the variables of Job Placement (X1), Work Motivation (X2) and Work Environment (X3) on Employee Performance (Y). This study aims to determine the effect of Work Placement, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Triwarga Dian Sakti Honda Harapan Indah Bekasi. With a total of 100 employees of PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) was used as a research subject. data collection methods in this study using a questionnaire and a Likert scale. This research was processed using the Smart PIS 4.0 analysis method, the results showed that Work Placement and Work Motivation had a positive effect on Employee Performance, while the work environment did not have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Work Placement, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak.
Dealer berfungsi sebagai saluran distribusi produsen dan konsumen. Untuk berkembang dalam industri otomotif dan bersaing dengan dealer lain yang menawarkan mobil dengan keunggulan mereka sendiri, dealer mobil, di mana mobil baru dijual, perlu menggunakan berbagai metode bisnis yang sehat. Dalam beberapa periode tahun terakhir, sektor otomotif di Indonesia berkembang pesat. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) dipengaruhi oleh variabel

Penempatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triwarga Dian Sakti Honda Harapan Indah Bekasi. Dengan jumlah 100 orang responden karyawan PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) dijadikan subjek penelitian. metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan skala Likert. Penelitian ini diolah menggunakan metode analisi Smart PIS 4.0, pada hasil penelitian menunjukan bahwa Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Kata Kunci: *Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan yang layak untuk mempertahankan organisasi. Oleh karena itu, ketika memilih sumber daya manusia, manajemen yang tepat dan efisien sangat diperlukan. adanya pelatihan itu perlu untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan dapat memenuhi kebutuhan organisasi sangatlah penting. Akan berdampak buruk bagi kesinambungan dalam pengisian peran kerja yang sesuai jika suatu organisasi memilih SDM yang tidak tepat pada saat adanya kebutuhan untuk sumber daya manusia. Organisasi sangat membutuhkan kemampuan, informasi, dan sikap yang berbeda dari individu sebelumnya akan mendapat manfaat dari pengembangan diri ketika kinerja dievaluasi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai proses yang melibatkan identifikasi kebutuhan akan sumber daya manusia, memotivasi orang untuk menanggapi kebutuhan tersebut, dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan mendistribusikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan tujuan organisasi (Widodo, 2015). Dalam dunia otomotif Dealer adalah perusahaan, organisasi, atau individu yang bertanggung jawab mendistribusikan produk dari pabrikan ke pelanggan di ranah industri otomotif. Sektor otomotif telah berkembang dengan pesat dalam beberapa periode tahun terakhir di Indonesia. Hal itu dapat terlihat dari banyak maraknya ekspansi industri otomotif nasional yang dibarengi dengan investasi pembangunan pabrik baru dan peningkatan kapasitas produksi. Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan Departemen pada PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah).

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen Kantor Pada PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) Bekasi 2023.

No.	Departemen Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Dept. Human Resource and General Affairs	7
2	Dept. Finance	3
3	Dept. Accounting	4
4	Dept. IT	1
5	Dept. Bengkel	25
No.	Departemen Karyawan	Jumlah Karyawan
6	Dept. Spare Part	5
7	Dept. Admin	13
8	Dept. CCO	4

9	Dept. Sales	38
	Total	100

(Sumber : PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harpan Indah).

Berdasarkan Tabel 1. yang tertera diatas dapat dilihat pada jumlah karyawan pada PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) terdapat 100 orang yang terdapat pada 9 Departemen berbeda.

METODE PENELITIAN

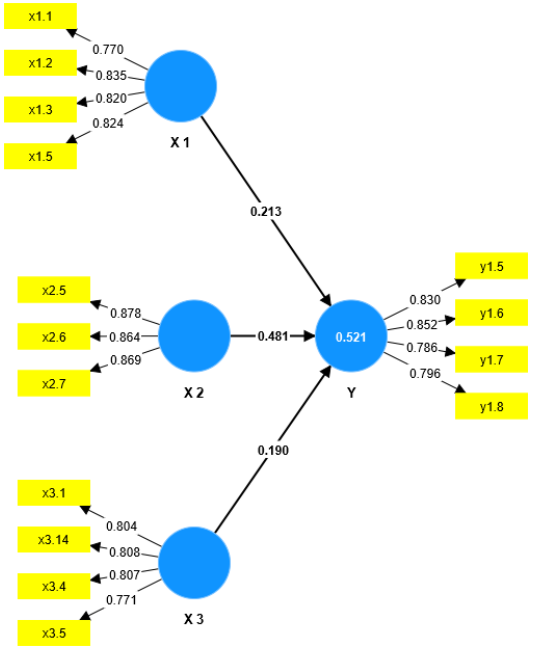
Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yang didapat dengan melakukan pendekatan wawancara, observasi dan survei secara langsung dengan karyawan untuk mendapatkan informasi guna penelitian. Seluruh karyawan PT. Triwarga Dian Sakti Honda Prima Harapan Indah yang berjumlah 100 orang merupakan populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran variabel menggunakan skala ordinal atau skala likert, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdapat Outer Model, Inner Model dan Pengujian Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Respoden Pada penelitian ini pengambilan data menggunakan kuesioner, yang diberikan kepada 100 responden dengan berbagai karakteristik seperti jenis kelamin, usia dan penghasilan. Hasil uji deskripsi responden disajikan pada tabel 2. berikut :

Tabel 2. Deskripsi Responden

Identitas Responden	Klasifikasi	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki -Laki	37	37 %
	Perempuan	63	63 %
Total		100	100 %
Usia	18 – 30	93	93 %
	31 – 45	6	6 %
	> 50	1	1 %
Total		100	100 %
Lama Bekerja	1 – 3 tahun	57	57 %
	4 – 7 tahun	43	43 %
Total		100	100 %



Gambar 1.Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas konvergen dari keempat variabel yang diteliti:

Tabel 3. Hasil Uji Outer Loadings Konvergen

	X 1	X 2	X 3	Y
x1.1	0.770			
x1.2	0.835			
x1.3	0.820			
x1.5	0.824			
x2.5		0.878		
x2.6		0.864		
x2.7		0.869		
x3.1			0.804	
x3.14			0.808	
x3.4			0.807	
x3.5			0.771	
y1.5				0.830
y1.6				0.852
y1.7				0.786
y1.8				0.796

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Gambar 1.dan Tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai hasil pengujian dari masing – masing indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel yang diuji berada diatas 0,7. Maka berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi validitas konvergen.

Tabel 4. Avarage Variance Extratec (AVE)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X 1	0.832	0.851	0.886	0.661
X 2	0.842	0.858	0.903	0.757
X 3	0.812	0.822	0.875	0.636
Y	0.834	0.839	0.889	0.667

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Untuk menilai validitas diskriminan untuk setiap konsep dan variabel laten, digunakan teknik *Average Variance Extracted* bahwa pendekatan ini juga digunakan untuk menguji Validitas Konvergen dengan nilai lebih besar dari 0,5.

Tabel 5. Discriminat Validity

	X 1	X 2	X 3	Y
X 1				
X 2	0.405			
X 3	0.569	0.660		
Y	0.543	0.761	0.646	

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan Heterotrait monotrait ratio (htmt).

Tabel 6. Hasil *Forneel-Larcker Criterition*

	X 1	X 2	X 3	Y
X 1	0.813			
X 2	0.337	0.870		

X 3	0.494	0.536	0.798	
Y	0.469	0.655	0.554	0.816

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan nilai cross loading dari masing-masing indikator yang digunakan untuk menggambarkan keempat variabel yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Pengujian Cross Loading

	X 1	X 2	X 3	Y
x1.1	0.770	0.229	0.283	0.261
x1.2	0.835	0.331	0.468	0.380
x1.3	0.820	0.283	0.484	0.378
x1.5	0.824	0.249	0.351	0.459
x2.5	0.401	0.878	0.536	0.529
x2.6	0.260	0.864	0.490	0.494
x2.7	0.232	0.869	0.395	0.660
x3.1	0.254	0.404	0.804	0.410
x3.14	0.505	0.348	0.808	0.516
x3.4	0.310	0.460	0.807	0.305
x3.5	0.445	0.513	0.771	0.474
y1.5	0.415	0.635	0.460	0.830
y1.6	0.299	0.554	0.475	0.852
y1.7	0.340	0.478	0.435	0.786
y1.8	0.475	0.452	0.437	0.796

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian Fornel-Larcer Criterion yang terdapat pada tabel 1.4 dan tabel 1.5 dan hasil pengujian Cross Loading yang terdapat pada Tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai AVE terlihat lebih besar dari pada variabel lainnya.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
Y	0.521	0.506

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan terdapat pada Tabel 8 diatas, diketahui bahawa nilai R-Square dari hubungan variabel tersebut menunjukkan penempatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Test ini pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis atau tidak.

Tabel 9. Distribusi Teoritis

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.089	0.089
d_ULS	0.955	0.955
d_G	0.384	0.384
Chi-square	216.356	216.356
NFI	0.735	0.735

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian pada nilai SRMR terdapat 0,089 diketahui bahwa hasil pengujian tersebut tidak lebih besar dari pada 0,10. Maka dapat disimpulkan bawah distribusi data dan sampel yang telah diteliti telah mengikuti distribusi teoritis.

Hipotesis berasal dari istilah hipo dan tesis. Hypo menunjukkan kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Oleh karena itu hipotesis adalah pandangan sementara atau kesimpulan. Hipotesis adalah solusi potensial untuk masalah tersebut.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X 1 -> Y	0.213	0.216	0.067	3.201	0.001
X 2 -> Y	0.481	0.491	0.113	4.260	0.000
X 3 -> Y	0.190	0.189	0.123	1.542	0.123

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel 1.8 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa: Niali dari P Value < 0,05 pada variabel X_1 terhadap Y dapat dikatakan bahwa Penempatan kerja X 1 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilaii dari P Value < 0,05 pada variabel X_2 terhadap Y dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja X_2 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Niali dari P Value < 0,05 pada variabel X_3 terhadap Y dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja X_3 Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa nila t - hitung dari pengujian variabel penempatan kerja sebesar 3.201. jika dibandingkan dengan kriteria nilai pada t – hitung sebsar 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerj karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa nila t - hitung dari pengujian variabel penempatan kerja sebesar 4.260. jika dibandingkan dengan kriteria nilai pada t – hitung sebsar 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa nila t - hitung dari pengujian variabel lingkungan kerja kerja sebesar 1.542. jika dibandingkan dengan kriteria nilai pada t – hitung sebsar 1,96 yaitu lebih kecil maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerj karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Triwarga Dian Sakti Honda Prima Harapan Indah Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode Smart Pls untuk menganalisi hubungan antar variabel. Hasil penelitian yang terdiri dari 3 hipotesis menyatakan bahwa Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan sehingga Hipotesis (H 3) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah Hendaknya pada penelitian selanjutnya dapat memperdalam Kembali mengenai faktor-faktor kebutuhan apa saja yang dibutuhkan dalam penelitian, Para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya baik Dalam proses pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gema Insani Press Di Depok. *Jurnal Dimensi*, *9*(1), 163–177. https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2332/1657

Akbar, M. A., Taher, F., Salim, M., & Dabamona, S. A. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura. *Ekonomika*, *6*, 156–164.

Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, *15*(2), 98–112. https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748

Aprilia Yudi Pratiwi, Dedeh Suryani, Sunarji, A. H. (2018). Kelelahan Dan Kesehatan Kerja Nelayan Tahun 2018. *Kelelahan Dan Kesehatan Kerja Nelayan Tahun 2018*, *2*(2).

Ardiansyah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.

Ari Fandi. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan. *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, *3*(1), 10–27.

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(3), 312. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869

Artani, K. T. B., & Wetra, I. W. (2017). Pengaruh Academic Self Efficacy Dan Fraud Diamond Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi Di Bali. *Jurnal Riset Akuntansi*, *7*(2), 123–132.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, *2*(1), 85–91. http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id

Buamonabot, I., Nurlaila, N., & Nurdin, N. (2019). Pengaruh Atribut Perguruan Tinggi Terhadap Kepuasan Memilih Perguruan Tinggi. *Cakrawala Management Business Journal*, *2*(1), 281. https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.19

Cahyanti, D. A., & Nugroho, R. H. (2019). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. *Jurnal Bisnis Indonesia*, *10*(1), 1–10. http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/view/1532

Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, *1*(1), 47–65. https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22

Daniel Dami, W., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(2), 514–526. https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59

Danil M, F. (2022). PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, MOTIVASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN NINJAXPRESS TUGU UTARA. *PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, MOTIVASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN*. http://repository.unsada.ac.id/id/eprint/4435

Fabiolatesly, N., Pio, R. J., & Sambul, S. (2021). Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado. *Productivity*, *2*(6), 494–498.

Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, *1*(2), 31–42.

Fauzi, W. D., Imelda, S., Aditi, B., Medan, U. H., Medan, U. H., & Medan, U. H. (2022). *Pengaruh+Kepribadian+dan+Orientasi+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Dimediasi+Oleh+Penempatan+Karyawan+Pada+PT.+Perkebunan+Nusantara+IV+Medan*. *2012*, 389–397.

Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *9*(1), 36–47. https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485

Gustiawati, L. (2020). *Pengaruh Penempatan, Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Wilayah Kabupaten Kerinci*. 1–10.

Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Kebon Agung Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Hendrich, M., Anton, T., & Khairuddin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik Cv. Sinar Laut Palembang. *Ekonomi Dan Bisnis*, *Vol. II No*, 30–50.

Husain, B. A. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *1*(4), 556. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13396

Iis Rahayu, Erwin Syahputra, A. S. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Journal of Management Studies*, *8*(PENGARUH LINGKUGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA), 175–186.

Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, *5*(1), 19–28. https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861

Istri, T., Harwathy, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Mahasaraswati, U., Kerja, B., Kerja, K., & Karyawan, K. (n.d.). *Jurnal EMAS*. *3*.

Jemudin, F. DE, Makur, A. P., & Ali, F. A. (2019). Hubungan Sikap Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Smpn 6 Langke Rembong. *Journal of Honai Math*, *2*(1), 1–12. https://doi.org/10.30862/jhm.v2i1.53

Junaidi, R., & Susanti, F. (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.

Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran pada Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan " Impact Of Role Conflict On Job Satisfaction, Mediating Job Stress In PT Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos RADAR Jombang. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, *4*(2),

99–113.

Kadarisman. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (raja wali). https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1137694

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, *September*, 117–123. https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916

Kusmaningtyas, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jmm17*, *1*(01). https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.314

Larasati, D., Mulyono, D., & Yuneti, A. (2022). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair Share (Tps) Pada Pembelajaran Ipa Siswa Kelas Iv Sd Negeri 38 Lubuklinggau. *LJESE: Linggau Journal of Elementary School Education*, *2*(3), 37–43. https://jurnal.lp3mkil.or.id/index.php/ljese/article/view/372

Louise Ladegaard Bro et al (2014). *Leadership training, leadership strategies and organizational performance.* Paper presented on the IRPSM conference in Ottawa 9-12 April 2014.

Mega Langi, C., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder The Influence Of Self Esteem, Self Efficacy And Work Environment On Employee Performance At PT. Timurjaya Dayatama (. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 450–460.

Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat Sutan Napsan Nasution Sjahril Effendy Pasaribu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 75–91.

Oentario, Y., Harianto, A., & Irawati, J. (2017). Pengaruh Usefulness, Ease of Use, Risk Terhadap Intentionto Buy Onlinepatisserie Melalui Consumer Attitude Berbasis Media Sosial Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, *11*(1), 26–31. https://doi.org/10.9744/pemasaran.11.1.26-31

Pamungkas, A., Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, *8*(1), 1–8. https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/7165

Pasaribu, A. I., Ritonga, M. N., & Lubis, R. (2021). Analisis Hasil Pembelajaran Matematika Secara Online selama Masa Pandemi COVID-19 Bagi Siswa SMA Kecamatan Sosorgadong. *Mathematic Education Journal (MathEdu)*, *4*(1), 126–132. http://journal.ipts.ac.id/index.php/

Pribadi, J. D., Sukma, E. A., & Nikmah, F. (2018). Pengaruh Organizational Learning terhadap Kinerja Organisasi. *Progress Conference*, *1*(1), 360–371.

Putra, S., Indonesia, P., & Pendahuluan, A. (2018). *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. *21*(April 2020), 2385–2404.

Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *2*(3), 14–26. https://doi.org/10.47747/jismab.v2i3.376

Putri, S. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. P&P Lembahkaret. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* *4*(2), 176.

https://doi.org/10.32529/jim.v4i2.492

Riscki Elita Rosihana. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan*, *03*(2), 192–205.

Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281. https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406

Saba, C. A. V. (2020). *Kurniawati and Saba/ JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 12, No.2, 2020, p191-202*. *12*(2), 191–202.

Sahat simbolon. (2022). *manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan* (dwi maria Simbolon (ed.); cv bintang). https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Referensi_Manajemen_Sumber_Daya_Man/gVWtEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=buku+afandi+2018+tentang+kinerja+karyawan&pg=PA42&printsec=frontcover

Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, *2*(2), 307–316. https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 16–30. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *10*(1), 178–190. https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330

Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). *ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)*. *21*(1), 1–9. http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203

Sri Widodo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. http://repository.ekuitas.ac.id/handle/123456789/371

Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *1*(1), 43–49. https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288

Sulistiyani, A. T. dan R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik (ambar teguh (ed.); cetakan I,). https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1145398

Susanto, Y., & Pramono, S. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja , Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan , Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Sriwijaya*, *18*(3), 133–144.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, *4*(8), 1–12. https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5

Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, *1*(2), 126–140. https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81

Tanjung, A. S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 10–27.

Umami, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *2*(2), 118–134. https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.133

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, *7*(1), 47. https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86

Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *5*(2), 1–19. https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111

Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, *XVII*(2), 132–138.

Widodo, W. (2015). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal TAPIs*, *11*(2), 134–142.

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(3), 1203. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:571-580. E-ISSN: 2747-0938

Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Aktivitas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Sub-Sektor Farmasi Periode 2017-2021

Finna Yuliana[1], Fathihani[2]*
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Ilmu Sosial
Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia.
Email: Finnayuliana15@gmail.com[1] , Fathihani@undira.ac.id[2*]

Citation:
Yuliana, F., & Fathihani. (2023). Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Aktivitas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Sub-Sektor Farmasi Periode 2017-2021. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 571–580.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/266

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.266

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*Koresponden: Fathihani@undira.ac.id

Abstract.
This study aims to analyze the effect of liquidity, solvency, and activity ratios on the company's profitability which is projected Return on Assets. This research was conducted at pharmaceutical sub-sector companies on the Indonesia Stock Exchange for the 2017-2021 period with a sample of 10 companies. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. Based on the results of the classic assumption test, it shows that there are no problems. The partial test shows that the Current Ratio (CR) variable has no significant effect on the Return on Assets (ROA). The Debt-to-Equity Ratio (DER) variable has a negative effect on the Return on Assets (ROA). Total Asset Turn Over (TATO) has a significant effect on the Return on Assets (ROA). simultaneously the variables CR, DER, and TATO affect ROA
Keywords: *ROA;CR;DER;TATO*

Abstrak.
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh rasio likuiditas, solvabilitas dan aktivitas terhadap profitabilitas perusahaan yang di proyeksikan Return on Asset. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan sub sektor farmasi di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2021 dengan sampel penelitian sebanyak 10 perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan tidak terdapat masalah yang berarti baik. Pada uji parsial menunjukkan bahwa variabel *Current Ratio* (CR) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Return on Asset* (ROA). Variabel *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh negatif terhadap variabel *Return on Asset* (ROA). Sedangkan *Total Asset Turn Over* (TATO) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Return on Asset* (ROA). Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel CR, DER, TATO berpengaruh terhadap ROA
Kata Kunci: ROA;CR;DER;TATO

PENDAHULUAN

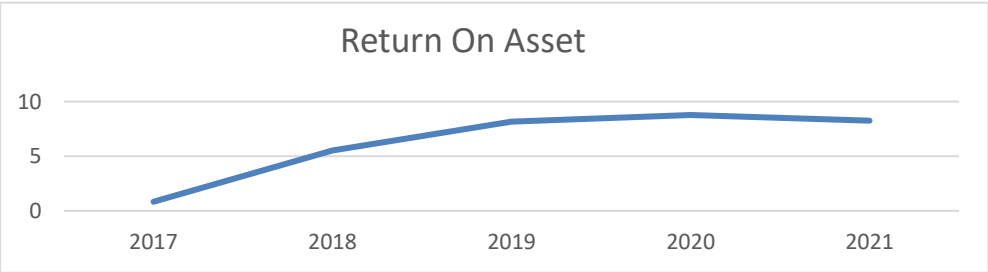
Permintaan pasar terhadap farmasi cukup tinggi untuk memenuhi permintaan pasar. Perusahaan yang bergerak pada bidang ini merupakan salah satu perusahaan yang akan mengalami pertumbuhan besarnya potensi pasar serta market share yang bisa diraup oleh perusahaan jika terus berinovasi dengan baik serta menggunakan strategi penjualan yang tepat, pertumbuhan penduduk di Indonesia yang terus mengalami peningkatan maka beriringan dengan kebutuhan akan kesehatan. Industri sektor farmasi di beberapa perusahaan yang sudah memanfaatkan teknologi digital dari proses produksi hingga distribusi yang mendorong terwujudnya kinerja perusahaan yang lebih efisien.

Tabel 1. Nilai dan Pertumbuhan PDB Industri Kimia, Farmasi dan Obat Tradisional (2017-2021)

NO	TAHUN	PDB Harga Berlaku (Rp Miliar)	Pertumbuhan PDB (%)
1	2017	236192,9	4,53
2	2018	239678	-1,42
3	2019	265925,1	8,48
4	2020	296710,3	9,39
5	2021	339183,4	9,61

Sumber: databooks

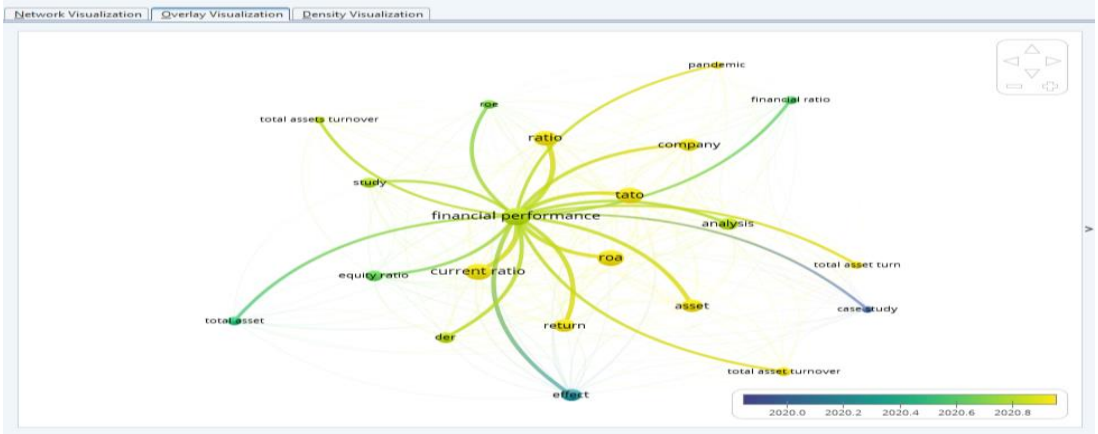
Berdasarkan data diatas sektor kimia, farmasi dan obat tradisional mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun. Kemampuan perusahaan dalam menjalankan operasional ditentukan oleh efesiensi perusahaan dalam memperoleh profitabilitas, analisis rasio profitabilitas perusahaan dinilai dari perusahaan menghasilkan laba dari aktivitas perusahaan secara normal untuk melihat hasil evaluasi perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu. Bagi manajemen keuangan sebagai pihak yang melakukan dasar perencanaan dan kontrol keuangan agar proses berjalan baik maka diperlukan alat untuk mengukur pencapaian nilai perusahaan yang mendukung kinerja perusahaan. Umumnya perusahaan memerlukan catatan atas kegiatan perusahaan, hal tersebut tercatat dalam satu periode dalam bentuk laporan keuangan (Susanto et al., 2020). Laporan keuangan berisi informasi mengenai pengukuran asset, kewajiban dan ekuitas. Hal ini saling menunjukan bahwa kinerja perusahaan saling berhubungan dengan posisi keuangan agar dapat dijadikan acuan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Agar dapat memahami laporan keuangan, maka terlebih dahulu yang dilakukan adalah menganalisis laporan keuangan. Tujuan dari analisis keuangan memahami apa yang terdapat pada laporan keuangan agar mengetahui kondisi keuangan perusahaan tersebut (Ariana, 2016). Keuangan dianalisis menggunakan rasio keuangan. Rasio keuangan bertujuan sebagai pembanding angka dalam laporan keuangan serta penilaian. Menganalisis laporan keuangan dapat memberikan informasi dimana analisis membantu menjawab masalah yang timbul dalam suatu perusahaan (Loho et al., 2021).



Grafik 1. Perkembangan *Return on Asset* (ROA) pada Perusahaan Sub Sektor Farmasi yang Terdaftar di BEI Tahun 2017 - 2021

Sumber : Laporan Keuangan Perusahaan,data diolah.

Gambar tersebut merupakan grafik perkembangan *Return on Asset* Perusahaan sub sektor Farmasi periode 2017 – 2021. Perusahaan mampu mengelola total aktiva dengan baik dan menghasilkan keuntungan dari kegiatan operasinya. Hasil evaluasi kinerja keuangan perusahaan digunakan untuk membuat suatu kebijakan dan kebaharuan, menganalisis serta memproyeksikan laba perusahaan di masa depan. . Profit atau laba pada perusahaan diperlukan untuk kepentingan kelangsungan hidup perusahaan dan ketidakmampuan perusahaan dalam mendapatkan laba akan menyebabkan kebangkrutan. Fenomena apabila profitabilitas perusahaan mengalami kenaikan maka penggunaan hutang cenderung turun dimana di berbagai sektor hampir mengalami kemerosotan, tetapi sub sektor farmasi terus bertumbuh.



Gambar 1. Pemetaan Bibliometrik
Sumber : VOS Viewer

Berdasarkan analisis bibliometrik pengaruh dalam kinerja keuangan adalah *Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Assets Turn Over.* Dan untuk kinerja keuangan variabel yang digunakan adalah *Return on Assets*. Kemampuan memenuhi kewajiban jangka pendek dihitung melalui rasio likuiditas yang dapat diukur dengan *Current Ratio. Current Ratio* merupakan rasio yang menunjukkan bagaimana kewajiban lancar ditutupi oleh aset yang akan diubah menjadi kas dalam waktu dekat. *Current Ratio* merupakan salah satu indikator dari rasio likuiditas yang paling umum digunakan untuk menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang telah jatuh tempo (Rumokoy, 2021). Rasio Solvabilitas yang diukur menggunakan *Debt to Equiy Ratio* yang merupakan komparasi dari keseluruhan hutang, termasuk hutang lancar dengan keseluruhan ekuitas. Rasio ini dapat dipakai guna mengetahui total dana yang tersedia dari pihak peminjam atau kreditor terhadap pemilik perusahaan. (Fazrian & Situngkir, 2022) maka rasio ini berguna untuk mengetahui modal pada setiap rupiah nya yang dipakai sebagai jaminan hutang. Rasio Aktivitas yang diukur menggunakan *Total Asset Turnover* aktivitas mengukur seberapa efisien perusahaan mengubah sumber dayanya menjadi arus kas. Semakin banyak laba dihasilkan, semakin cepat rasio aktivitas. Kinerja keuangan perusahaan akan membaik sebagai hasil dari pendapatan yang lebih tinggi (Septiani, 2021).

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan secara kuantitatif, (Sugiyono, 2017) Metode kuantitatif merupakan 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 berdasarkan tujuannya. Dan jenis penelitian ini adalah kausal penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada

variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi *current ratio, debt to equity ratio* dan *total asset turnover* serta untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Return on Asset.* Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur sub sektor farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2021 yang terdiri dari 10 perusahaan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dimana pengambilan sampel dalam hal ini berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu.

Metode analisis data menggunakan teknik statistik yang meliputi beberapa macam. Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh Variabel CR, DER dan TATO terhadap kinerja keuangan yang diproyeksikan menggunakan ROA. Penelitian ini menggunakan uji kelayakan data yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Hetreroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi pada tahap awal analisis data. Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda. Definisi operasional dan variabel penelitian antara lain

Kinerja keuangan dalam penelitian ini diukur menggunakan Return on Asset (ROA). Perhitungan ROA dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Return\ On\ Asset = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total Aset}}$$

Rasio likuiditas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan Current Ratio (CR). Perhitungan CR tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$Current\ Ratio = \frac{\text{Aset Lancar}}{\text{Hutang Lancar}}$$

Rasio solvabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan Debt to equity ratio (DER). Perhitungan DER dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Debt\ to\ Equity\ Ratio\ = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Modal}}$$

Rasio aktivitas dalam penelitian ini diukur menggunakan Total Assets Turn Over (TATO). Perhitungan TATO dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Total\ Asset\ Turnover\ = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Total Aktiva}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA	50	1.76	3.47	2.8513	.45228
CR	50	9.48	27.95	15.9400	4.33328
DER	50	3.87	19.56	8.9598	4.14288
TATO	50	3.38	13.85	10.1524	1.80017
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Output SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 2 diatas, hasil pengujian analisis variable deskriptif mencakup nilai terendah (*minimum*), nilai tertinggi (*maximum*), nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel dependen dan variable independen. Nilai "N" menunjukkan bahwa terdapat 50 observasi yang terdiri dari 10 perusahaan selama 5 tahun.

Tabel 3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24171297
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Output SPSS versi 26

Uji normalitas pada penelitian ini dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel Kolmogorov-Smirnov jika nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3 di atas, maka nilai Sig. adalah 0,200 yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

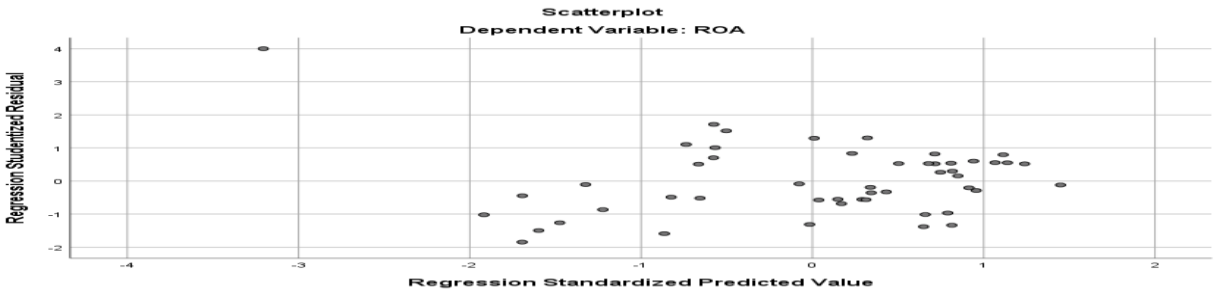
Tabel 4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.338	.329		4.071	.000		
	CR	.018	.014	.177	1.362	.180	.367	2.723
	DER	-.037	.014	-.340	-2.721	.009	.398	2.512
	TATO	.153	.021	.608	7.225	.000	.876	1.141

a. Dependent Variable: ROA

Sumber: Output SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4 di atas didapatkan informasi mengenai nilai *Tolerance* dan VIF setiap variabel bebas. (1) Variabel *Current Ratio* (X_1) memiliki nilai *Tolerance* 0,367 > 0,1 dan nilai VIF 2,723 < 10.; (2) Variabel *Debt to Equity Ratio* (X_2) memiliki nilai *Tolerance* 0,398 > 0,1 dan nilai VIF 2,512 < 10.; dan (3) Variabel *Total Asset Turnover Ratio* (X_3) memiliki nilai *Tolerance* 0,876 > 0,1 dan nilai VIF 1,141 < 10. Berdasarkan hasil pengujian tersebut diketahui bahwa tidak terdapat korelasi atau dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak ada masalah multikoliniearitas.



Gambar 2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS versi 26

Gambar 2 diatas menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil yang ditampilkan *Scatterplot* pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 dan tidak berkumpul pada satu titik saja dan tidak membentuk pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845[a]	.714	.696	.24947	1.151

a. Predictors: (Constant), TATO, DER, CR
b. Dependent Variable: ROA
Sumber: Output SPSS versi 26

Hasil dari Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,023 artinya tidak terjadi autokorelasi pada model regresi ini karena nilai *Durbin Watson* berada diantara -2 sampai +2. Dapat dilihat berdasarkan tabel 5 bahwa nilai R-Squared berada diangka 0.696 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu *current ratio, debt to equity ratio,* dan *total asset turnover* terhadap variabel terikat yaitu *return on asset* yang diterangkan dalam persamaan ini sebesar 69,6 %. Sedangkan sisanya 30,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.338	.329		4.071	.000
	CR	.018	.014	.177	1.362	.180
	DER	-.037	.014	-.340	-2.721	.009
	TATO	.153	.021	.608	7.225	.000

a. Dependent Variable: ROA
Sumber: Output SPSS versi 26

Dapat dilihat dari Tabel 6 diatas bahwa hasil diatas bahwa hasil perhitungan analisis linier berganda yang diperoleh yaitu :

$Y = 1{,}338 + 0{,}018\ (X_1) - 0{,}037\ (X_2) + 0{,}153\ (X_3) + \varepsilon$

Konstanta dari persamaan regresi linier berganda adalah 1,338 Hal ini menjelaskan bahwa jika *Current Ratio, Debt to Equity Ratio* dan *Total Asset Turnover Ratio* nilainya adalah 0 (nol), maka Return on Asset adalah sebesar 1,338.

Koefisien regresi untuk variabel *Current Ratio* adalah sebesar 0,018 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada *Current Ratio* sementara *Debt to Equity Ratio* dan *Total Asset Turnover Ratio* diasumsikan tetap, maka besarnya *Return on Asset* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,018.

Koefisien regresi untuk variabel *Debt to Equity Ratio* adalah sebesar -0,037 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada *Debt to Equity Ratio* sementara *Current Ratio* dan *Total Asset Turnover Ratio* diasumsikan tetap, maka besarnya Return on Asset akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar -0,018.

Koefisien regresi untuk variabel *Total Asset Turnover Ratio* adalah sebesar 0,153 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada *Total Asset Turnover Ratio* sementara *Current Ratio* dan *Debt to Equity Ratio* diasumsikan tetap, maka besarnya *Return on Asset* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,153.

Tabel 7. Hasil Pengujian Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.338	.329		4.071	.000
	CR	.018	.014	.177	1.362	.180
	DER	-.037	.014	-.340	-2.721	.009
	TATO	.153	.021	.608	7.225	.000

a. Dependent Variable: ROA

Sumber: Output SPSS versi 26

Untuk variabel CR diperoleh angka t hitung sebesar 1,362 < t table sebesar 2,013 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,180 dengan demikian maka H0 diterima Ha ditolak, artinya CR tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA.

Untuk variabel DER diperoleh angka t hitung sebesar -2,721 > t table sebesar 2,013 dengan tingkat signifkansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,009 dengan demikian maka H0 ditolak Ha diterima, artinya DER berpengaruh negative dan signifikan terhadap ROA.

Untuk variabel TATO diperoleh angka t hitung sebesar 7,225 > t table sebesar 2,013 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dengan demikian maka H0 ditolak Ha diterima, artinya TATO berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA.

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.160	3	2.387	38.351	.000[b]
	Residual	2.863	46	.062		
	Total	10.023	49			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), TATO, DER, CR

Sumber: Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian Uji F secara simultan di yang disajikan pada tabel 8, dapat diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (38.351 > 2.802) dengan nilai Probabilitas sebesar 0.000 berada dibawah dari taraf signifikansi yaitu 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara *current ratio, debt to equity ratio* dan *total asset turnover ratio* terhadap *return on asset.*

Pengaruh antara *Current Ratio* terhadap *Return on Asset*

Current ratio merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam membayar hutang yang jatuh tempo. Seberapa banyak aktiva yang tersedia untuk menutupi hutang-hutangnya atau kewajiban jangka pendeknya pada saat ditagih keseluruhan. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa bahwa variabel *current ratio* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *return on asset* pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi periode 2017 – 2021. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Robiyanto et al., 2020), (Satria, 2022), (Nadia Alfiani, 2022) (Laela & Hendratno, 2019) *current ratio* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *return on asset.*

Pengaruh antara *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return on Asset*

Debt to equity ratio yang merupakan bagian dari rasio solvabilitas, rasio ini adalah rasio untuk mengukur perbandingan antara total hutang dengan modal yang dimiliki atau dapat dikatakan sejauh mana perusahaan dibiayai dengan hutang. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa bahwa variabel *debt to equity ratio* secara parsial berpengaruh negatif terhadap *return on asset* pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi periode 2017 – 2021. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Ramadita & Suzan, 2019), (Satria, 2022), (Wijaya & Isnani, 2019), (Made et al., 2020) *debt to equity ratio* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *return on asset.*

Pengaruh antara *Total Asset Turnover Ratio* terhadap *Return on Asset*

Total asset turnover merupakan salah satu bagian dari rasio aktivitas dimana rasio ini digunakan untuk mengukur seberapa besar penjualan yang dihasilkan oleh perusahaan dengan memanfaatkan asset yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk memperoleh keuntungan. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa bahwa variabel *Total asset turnover* secara parsial berpengaruh positif terhadap *return on asset* pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi periode 2017 – 2021. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Nasution, 2022), (Chyani et al., 2022), (Sari & Aulia, 2021), (Grediani et al., 2022) total asset turnover secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap return on asset.

Pengaruh *Current Ratio, Debt to Equity Ratio* dan *Total Asset Turnover terhadap Return on Asset*

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 artinya secara simultan variabel bebas yaitu *Current Ratio, Debt to Equity Ratio* dan *Total Asset Turnover* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Return on Asset* pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi periode 2017 – 2021. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas pada penelitian ini dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap *Return on Asset* atau nilai yang ada pada variabel *Current Ratio, Debt to Equity Ratio* dan *Total Asset Turnover* akan berpengaruh terhadap *Return on Asset*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Ega Reynando Gamara et al., 2022) yang memberikan hasil bahwa *Current Ratio, Debt to Equity Ratio* dan *Total Asset Turnover* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset*.

SIMPULAN DAN SARAN

Current Ratio secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi periode 2017 – 2021 *Debt to Equity Ratio* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Return On Asset* pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi periode 2017 – 2021. *Total Asset Turnover* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return on Asset* pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi periode 2017 – 2021. *Current Ratio*, *Debt to Equity Ratio* dan *Total Asset Turnover* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Return on Asset* perusahaan manufaktur sub sektor farmasi periode 2017 – 2021.

Dari kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian pada sektor lain guna memperoleh informasi lebih baik mengenai Return on Asset; (2) Memperbaharui periode penelitian untuk periode yang akan dating; dan (3) Menambahkan variabel variabel lain yang berkaitan dengan Return on Asset

DAFTAR PUSTAKA

Ariana, R. (2016). *analisis laporan keuangan model du pont sebagai analisis yang integratif*. 1–23.

Chyani, R., Lestari, A., & Hulu, P. (2022). Pengaruh Tato , Cr , Npm Terhadap Roa Pada Pt Kalbe Farma , Tbk Periode 2014-2021. *Jurnal Penelitian Multidisiplin*, *1*(2), 23–30.

Fazrian, W., & Situngkir, T. L. (2022). Pengaruh Return on Equity, dan Debt to Equity Ratio terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sub Sektor Farmasi BEI di Masa Pandemi Covid 19 . *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *5*(4), 1841–1848. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1812

Grediani, E., Saputri, E., & Hanifah. (2022). Analisis Rasio Solvabilitas, Likuiditas, dan Aktivitas terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan di Sektor Perdagangan yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2020. *JIAK: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *11*(1), 51–65.

Laela, R. H., & Hendratno. (2019). Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio dan Total Asset Turnover Terhadap Return On Asset. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, *3*(1), 120–131.

Loho, B., Elim, I., & Walandouw, S. K. (2021). Analisis Rasio Likuditas, Solvabiitas, Aktivitas dan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT Tanto Intim Line. *Jurnal EMBA*, *9*(3), 1368–1374.

Made, N., Meilan, R., Putu, G., Jana, A., Luh, N., & Sayang, W. (2020). *Ni Made Riska Meilan Sari 1 , Gede Putu Agus Jana Susila 2 , Ni Luh Wayan Sayang Telagawathi 3*. *11*(2).

Nadia Alfiani, D. (2022). Pengaruh current ratio dan debt to assets ratio terhadap return on assets. *Jurnal Manajemen*, *14*(1), 206–212. https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10905

Nasution, S. W. A. R. (2022). Pengaruh Debt To Asset Ratio (DAR) Dan Total Asset Turnover (TATO) Terhadap Return On Asset (ROA) Pada Perusahaan Sub Sektor Semen Yang Terdaftar Di Bursa Efek IndonesiaPeriode 2015-2021 : The Effect of Debt To Asset Ratio (DAR) and Total Asset Turnover (. *Jurnal Sinar Manajemen*, *09*(Vol. 9 No. 3: NOVEMBER 2022), 342–356.

Ramadita, E. S., & Suzan, L. (2019). Pengaruh Biaya Produksi, Debt to equity ratio, dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, *11*(1), 159–168. https://doi.org/10.17509/jaset.v11i1.17440

Robiyanto, R., Nafiah, I., Harijono, H., & Inggarwati, K. (2020). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Perhotelan Dan Pariwisata Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *14*(1), 46–57. https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i1.153

Rumokoy, L. J. (2021). *I . M . L . Rompas ., L . J . Rumokoy . Pengaruh current ratio , debt to equity ratio , dan total asset turnover terhadap return on asset perusahaan sub sektor otomotif & komponen di bursa efek indonesia periode 2015-2021 the effect of current ratio , deb*. *11*(1), 833–843.

Sari, W. I., & Aulia, E. D. (2021). Pengaruh Total Asset Turn Over Debt To Asset Ratio Dan Sales Growth Terhadap Return on Asset Pt Ultrajaya Milk Industri Co Tbk Periode 2010-2019. *Jurnal Neraca Peradaban*, *1*(3), 214–225. https://doi.org/10.55182/jnp.v1i3.60

Satria, R. (2022). Pengaruh Current Ratio (Cr) Dan Debt To Equity Ratio (Der) Terhadap Return on Asset (Roa) Pada Pt Mayora Indah Tbk Periode 2009 – 2020. *scientific journal of reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(2), 440–447.

Septiani, N. P. B. (2021). Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas, Dan Rasio Aktivitas

Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi Sub Sektor Rokok yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2020). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, *11*(1), 41–47.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Susanto, Zarefar, A., & Ali, F. (2020). Analisis Penerapan SAK ETAP pada Penyajian Laporan Keuangan PT. XYZ. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *13*(1), 41–50. Wijaya, I., & Isnani, N. (2019). Cara sitasi: Wijaya I, Isnani N. 2019. Pengaruh Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas, Solvabilitas terhadap Profiabilitas Perusahaan Farmasi. *Jurnal Online Insan Akuntan*, *4*(Desember), 147–156.

Virandani, & Sofyan, M. (2023). The Effect of Cash Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turnover, Return on Asset and a Firm Size on Dividend Payout Ratio at Bank Persero Listed in IDX High Dividend 20 Period 2018-2021. *Sinergi International Journal of Management and Business*, *1*(1), 17–43. https://doi.org/10.61194/ijmb.v1i1.2

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:581-592. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Pengetahuan Investasi, Kemudahan Penggunaan dan Risiko Investasi Terhadap Minat Berinvestasi Online (Studi Kasus Generasi Milenial)

***Lestarinah Silalahi[1], Fathihani [2*]**
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Ilmu Sosial
Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia
Email: 11119396@mahasiswa.undira.ac.id[1], fathihani@undira.ac.id[2]*

Citation: Silalahi, L., & Fathihani. (2023). Pengaruh Pengetahuan Investasi, Kemudahan Penggunaan dan Risiko Investasi Terhadap Minat Berinvestasi Online (Studi Kasus Generasi Milenial). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 581–592. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/267

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.267

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*Koresponden: Fathihani@undira.ac.id

Abstract.
This research purposes to determine the factors which contribute to the millennial generation's interest in investing. This research uses a quantitative method by using survey data and using a survey form as a data collection tool. Data analysis in this research uses the partial least squares program to determine the effect or lack of correlation between latent variables. Based on data analysis, the results of this research indicate that the indicators in this research are valid and reliable. Investment knowledge has a significant positive effect on millennials' interest in investing, ease of use has a significant positive effect on millennials' interest in investing, and investment risk has no significant effect with a negative effect on millennials' interest in investing.

Keywords: *Ease of Use; Interest in Investing; Investment Knowledge; Investment Risk; Millennial Generation.*

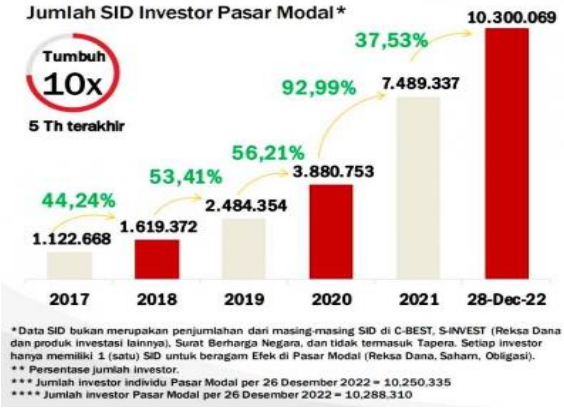
Abstrak.
Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi generasi milenial dalam berinvestasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data survei dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program partial least squares untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pengetahuan investasi berpengaruh positif signifikan terhadap minat berinvestasi generasi milenial, Kemudahan penggunaan berpengaruh positif signifikan terhadap minat berinvestasi generasi milenial, dan risiko investasi tidak berpengaruh signifikan dengan arah hubungan yang negatif terhadap minat berinvestasi generasi milenial.

Kata kunci: Generasi Milenial; Kemudahan Penggunaan; Minat Investasi Pengetahuan Investasi; Risiko Investasi.

PENDAHULUAN

Menabung merupakan salah satu kebiasaan masyarakat Indonesia sejak lama, namun pada saat ini menabung tidak lagi dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan dimasa depan karena tingkat pengembalian uang yang relatif rendah dan nilai uang semakin lama akan menyusut karena adanya pengaruh inflasi. Oleh karena itu agar dapat menyesuaikan kebutuhan masyarakat dimasa depan, maka muncul alternatif yang biasa disebut investasi. Investasi didefinisikan sebagai komitmen dana-dana untuk satu atau lebih *assets* yang akan dimiliki selama beberapa periode mendatang (*the commitment of funds to one or more assets that will be held over some future period*). Saat ini, investasi merupakan hal yang sangat umum bagi masyarakat Indonesia, terutama dikalangan generasi milenial. Hal ini bisa dibuktikan dengan munculnya beberapa investasi online seperti; Reksa dana, Saham, Obligasi, dan Logam Mulia. Adapun investasi yang dapat dilakukan di pasar modal adalah reksa dana dan saham.

Pasar modal (*Capital Market*) merupakan pasar yang memperjualbelikan berbagai macam instrumen keuangan jangka panjang atau efek (Karmila & Ernawati, 2018). Jumlah investor di pasar modal telah tumbuh sebanyak sepuluh kali selama lima tahun terakhir yaitu pada tahun 2017 hingga 2022. Hal ini merupakan salah satu pertanda baik bagi perekonomian Indonesia, karena sejak usia dini masyarakatnya sudah mulai melek investasi. Gambar grafik dibawah ini menunjukkan peningkatan jumlah SID (*Single Investor Identification*) yang terus mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir.



Grafik Jumlah SID Investor pasar modal

Berdasarkan data demografi investor, pertumbuhan jumlah investor pasar modal saat ini masih didominasi oleh investor milenial yang berusia dibawah 30 tahun yang mencapai 59,72% pada Juni 2022 dan kemudian disusul dengan jumlah investor yang berusia 31 hingga 40 tahun mencapai 21,92%. Sedangkan sisanya sebesar 10,53% adalah kelompok investor dengan rentang usia 41 hingga 50 tahun, kemudian sebesar 5,08% merupakan kelompok investor dengan rentang usia 51 hingga 60 tahun, dan terakhir kelompok usia lebih dari 60 tahun terdapat sebesar 2,75% dari keseluruhan jumlah investor yang tercatat di pasar modal Indonesia.

Pertumbuhan teknologi dimasa digital ini sangatlah berpengaruh terhadap minat masyarakat untuk berinvestasi dipasar modal, dikarenakan ketersediaan sarana serta prasanara yang memudahkan masyarakat untuk berinvestasi di pasar modal dan pengaruh lain dari perkembangan teknologi saat ini yaitu masyarakat dapat dengan sangat mudah mendapatkan informasi-informasi tentang pengetahuan investasi di pasar modal. Dikarenakan banyaknya minat masyarakat didalam berinvestasi di pasar modal ini membuat perekonomian masyarakat menjadi lebih baik (Kamal & Apriani, 2022). Untuk melakukan suatu investasi maka akan sangat dipengaruhi oleh minat seseorang tersebut dalam berinvestasi.

Menurut (Zulchayra et al., 2020) minat investasi adalah kemauan untuk mencari tahu mengenai segala sesuatu hal yang berhubungan dengan investasi seperti kinerja investasi, keuntungan, risiko atau kelemahan sebagai bahan pertimbangan sebelum mengambil keputusan. Investasi memerlukan sumber daya lain dan diharapkan dalam jangka waktu tertentu memberikan return. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus & Ifrochah, 2022) menunjukkan bahwa; Terdapat pengaruh pengetahuan investasi terhadap minat investasi mahasiswa di pasar modal, Terdapat pengaruh motivasi investasi terhadap minat investasi mahasiswa di pasar modal, serta Terdapat pengaruh simultan antara pengetahuan investasi dan motivasi investasi terhadap minat investasi mahasiswa di pasar modal.

Menurut penelitian (Rahayu & Purbandari, 2019), Melalui hasil penelitiannya membuktikan bahwa; Persepsi kepercayaan, Persepsi Kegunaan, dan Persepsi Kenyamanan berpengaruh positif terhadap Minat Penggunaan aplikasi investasi, sedangkan Persepsi Kemudahan dan Persepsi Keamanan tidak berpengaruh terhadap Minat Penggunaan aplikasi investasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Fahreza & Surip, 2018) mengenai faktor-faktor yang akan mempengaruhi minat investasi saham menunjukkan bahwa; Pengetahuan investasi berpengaruh terhadap minat investasi saham, Persespi risiko berpengaruh terhadap minat investasi saham, Persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap minat investasi saham, dan Pengetahuan investasi, persepsi risiko, persepsi kontrol perilaku berpengaruh simultan terhadap minat investasi saham. Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian terdahulu, maka peneliti memilih tiga variabel dominan yang mempengaruhi minat berinvestasi online yaitu: Pengetahuan Investasi, Kemudahan Penggunaan, dan Risiko Investasi untuk kemudian dapat dikaji ulang oleh peneliti.

Variabel pertama adalah Pengetahuan Investasi yaitu, Suatu informasi mengenai bagaimana cara menggunakan sebagian dana atau sumberdaya yang dimiliki untuk mendapatkan keuntungan di masa yang akan datang (Darmawan et al., 2019). Pengetahuan investasi memudahkan seseorang dalam mengambil keputusan investasi karena pengetahuan merupakan dasar pembentuk sebuah kekuatan yang memungkinkan seseorang melakukan apa yang ingin dilakukannya. Beberapa penelitian telah dilakukan, namun penelitian diantaranya memberikan hasil yang berbeda. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayat & Kayati, 2020) menyatakan bahwa pengetahuan tentang investasi berpengaruh positif signifikan terhadap minat investasi. Sedangkan hasil penelitian (Qothrun Nada, 2022) pengetahuan investasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berinvestasi.

Variabel kedua yang dapat mempengaruhi minat seseorang khususnya generasi milenial untuk berinvestasi yaitu, Kemudahan dalam melakukan investasi dengan menggunakan platform teknologi. Menurut (Sati & Ramaditya, 2019) menyatakan persepsi kemudahan penggunaan didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan bebas dari usaha. Persepsi kemudahan penggunaan merupakan ukuran dimana seseorang meyakini bahwa dalam menggunakan suatu teknologi dapat jelas digunakan dan tidak membutuhkan banyak usaha tetapi harus mudah digunakan dan mudah untuk mengoperasikannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Helen, 2022) Kemudahan penggunaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Minat investasi.

Variabel ketiga adalah Risiko Investasi, merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi perilaku investor dalam melakukan investasi. Risiko merupakan kemungkinan perbedaan antara *return* aktual yang diterima dengan *return* yang diharapkan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fatatin & Kumar, 2022) Risiko berpengaruh positif terhadap variabel minat investasi. Namun, Penelitian yang dilakukan oleh (Marfuah & Anggini Asmara Dewati, 2021)

Risiko investasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap minat berinvestasi. Berdasarkan uraian penjelasan diatas dan dengan melihat hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh apa saja yang dapat mempengaruhi minat berinvestasi seseorang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan metode survei. Data diperoleh dari hasil survei dimana dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang akan menjadi obyek penelitian. Dengan mengunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu responden akan diberi beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner, dengan demikian sumber datanya adalah data primer yaitu diambil langsung dari sampel dan dikumpulkan secara langsung. Penelitian ini menganalisa bagaimana pengaruh Pengetahuan Investasi, Kemudahan Penggunaan, dan Risiko Investasi Terhadap Minat Berinvestasi Online. Skala pengukuran yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah Skala Likert. Variabel didalam kuesioner ini menggunakan skala likert, yaitu dengan menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif.

Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1,2,3,4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

Populasi pada penelitian ini adalah generasi milenial yang sudah bekerja dan mempunyai penghasilan tetap di wilayah DKI Jakarta dengan rentang usia 27 – 42 tahun. Pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling dimana adanya kriteria atas respondennya yaitu generasi milenial yang berusia 27 - 42 tahun. Merujuk pada teori Hair et al, adapun jumlah indikator dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 indikator. Pada penelitian ini, penentuan nilai sampel dipilih dari nilai tengah antara 5 hingga 10, sehingga jumlah indikator dikali 5. Maka sampel yang digunakan adalah 100 responden yang didapatkan dari 20 x 5 = 100 sampel. Jumlah tersebut dinilai sudah cukup representative dalam penelitian ini.

Metode teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling. Dengan kriteria konsumen sebagai berikut; (1) Generasi milenial dengan rentang usia 27 – 42 tahun, (2) Generasi milenial yang bekerja di wilayah DKI Jakarta, (3) Mempunyai penghasilan minimal UMR (Upah Minimum Regional). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode dengan program Partial Least Square (PLS) dengan software smartPLS versi 4.0.

Model pengukuran (Outer model) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Convergent Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkankorelasi antar item score/ component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin

diukur. Namun demikian dengan penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup.

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dinilai berdasarkan cross loading antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dinyatakanvalid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Model mempunyai discriminant validity yang cukup jika akar Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Menilai validitas dari suatu konstruk dengan melihat nilai AVE, dipersyaratkan model yang baik jika AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,5. Pengujian composite reliability bertujuan untuk menguji validitas instrument dalam suatu model penelitian atau mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0,70. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai composite reliability ≥ 0,70 hal itu menandakan bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alatdalam penelitian ini telah andal atau konsisten. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan ≥ 0,70 untuk semua konstruk.

Pengujian inner model merupakan pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkandalam kerangka konseptual. Pengujian terhadap *model structural dievaluasi dengan* melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit* model. Tahapan pengujian terhadap model strukural (uji hipotesis) dilakukan dengan tahapan-tahapan berikut; (1) Nilai R-Square pada konstruk endogen. Nilai R-Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat), dan 0.19 (lemah). (2) *Prediction Relevance (Q square)* Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinfolding.* Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang), dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif. R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat Q-square *predictive relevance* untuk model variabel. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. (3) Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur) Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur boostraping. Melihat signifikansi pada hipotesis boostraping dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T- statistik pada boostraping report nilai siginfikansi T-statistik harus lebih dari 1,96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis karakteristik responden dimana peneliti telah melakukan survei berdasarkan usia menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi oleh rentang usia 33 hingga 37 tahun yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase sebanyak 38% dan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel Data Responden Menurut Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Jumlah Responden (%)
1	27 – 32 Tahun	32	32%
2	33 – 37 Tahun	38	38%
3	38 – 42 Tahun	30	30%
Total Responden		100	100%

Sumber: Data diolah

Hasil analisis karakteristik responden dimana peneliti telah melakukan survey berdasarkan lokasi kerja responden didominasi oleh wilayah Jakarta Timur yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 36% dan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel Data Responden Menurut Lokasi Kerja

No	Lokasi Kerja Responden	Jumlah Responden	Jumlah Responden (%)
1	Jakarta Pusat	13	13%
2	Jakarta Timur	36	36%
3	Jakarta Selatan	17	17%
4	Jakarta Barat	13	13%
5	Jakarta Utara	21	21%
Total Responden		**100**	**100%**

Sumber: Data diolah

Hasil analisis karakteristik responden dimana peneliti telah melakukan survey berdasarkan kelompok penghasilan responden didominasi oleh kelompok dengan penghasilan diatas UMR (Upah Minimun Regional) yaitu sebanyak 57 responden dengan persentase sebesar 57% dan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel Data Responden Menurut Kelompok Penghasilan Responden

No	Kelompok Penghasi-lan Responden	Jumlah Re-sponden	Jumlah Responden (%)
1	UMR (Upah Minimun Regional)	43	43%
2	Diatas UMR (Upah Minimun Regional)	57	57%
Total Responden		**100**	**100%**

Sumber: Data diolah

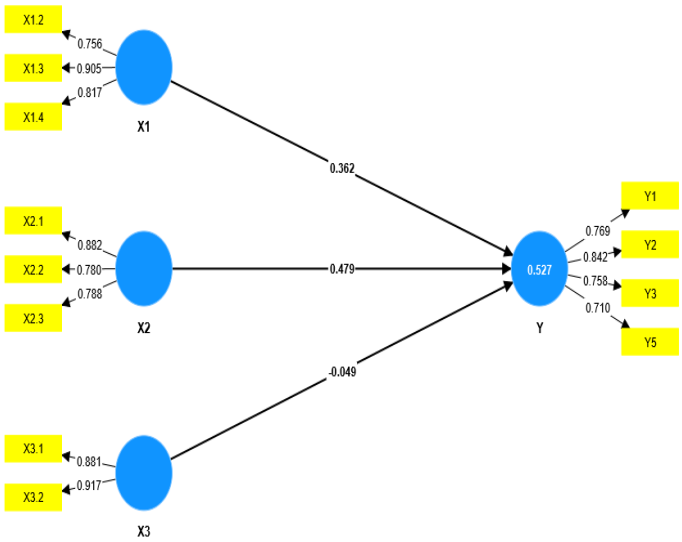
Uji validitas konvergen dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Untuk memenuhi uji tersebut, maka nilai loading faktor harus lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	*Outer loadings*	Keterangan
Pengetahuan Investasi (X1)	X1.1 <- X1	0.528	Tidak Valid
	X1.2 <- X1	0.732	Valid
	X1.3 <- X1	0.878	Valid
	X1.4 <- X1	0.735	Valid
	X1.5 <- X1	0.439	Tidak Valid
Kemudahan Penggunaan (X2)	X2.1 <- X2	0.855	Valid
	X2.2 <- X2	0.7	Valid
	X2.3 <- X2	0.773	Valid
	X2.4 <- X2	0.665	Tidak Valid
	X2.5 <- X2	0.696	Tidak Valid
Risiko Investasi (X3)	X3.1 <- X3	0.786	Valid
	X3.2 <- X3	0.87	Valid
	X3.3 <- X3	0.672	Tidak Valid
	X3.4 <- X3	0.656	Tidak Valid
	X3.5 <- X3	0.662	Tidak Valid
Minat Berinvestasi Online (Y)	Y1 <- Y	0.751	Valid
	Y2 <- Y	0.818	Valid
	Y3 <- Y	0.755	Valid
	Y4 <- Y	0.534	Tidak Valid
	Y5 <- Y	0.709	Valid

Sumber: Data diolah

Menurut hasil pengolahan data pada tabel diatas terdapat 8 indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,70. Pada modifikasi model yang dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang tidak memenuhi nilai loading faktor yang telah ditentukan yaitu sebanyak 8 indikator pertanyaan yang memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut dikatakan tidak valid dan perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Adapun hasil kuesioner yang valid setelah indikator pertanyaan tersebut dikeluarkan atau dieliminasi yaitu sebagai model PLS berikut:



Model PLS (Modifikasi)

Berdasarkan gambar model PLS (modifikasi) tersebut maka hasil Uji validitas konvergen dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Modifikasi Outer Loading (Measurement Model)

Variabel	Indikator	*Outer loadings*	Keterangan
Pengetahuan Investasi (X1)	X1.2 <- X1	0.756	Valid
	X1.3 <- X1	0.905	Valid
	X1.4 <- X1	0.817	Valid
Kemudahan Penggunaan (X2)	X2.1 <- X2	0.882	Valid
	X2.2 <- X2	0.78	Valid
	X2.3 <- X2	0.788	Valid
Risiko Investasi (X3)	X3.1 <- X3	0.881	Valid
	X3.2 <- X3	0.917	Valid
Minat Berinvestasi Online (Y)	Y1 <- Y	0.769	Valid
	Y2 <- Y	0.842	Valid
	Y3 <- Y	0.758	Valid
	Y5 <- Y	0.71	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa semua loading faktor memiliki nilai diatas 0,70. Sehingga, konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang perlu dieliminasi dari model dan semua konstruk sudah dikatakan valid.

Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstrak dengan indikatornya dan indikator dari konstrak blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 hasil *cross loading* dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel *Discriminant Validity – Cross Loadings*

	Pengetahuan Investasi (X1)	Kemudahan Penggunaan (X2)	Risiko Investasi (X3)	Minat Berinvestasi Online (Y)
X1.2	0.756	0.452	0.304	0.481
X1.3	0.905	0.521	0.385	0.562
X1.4	0.817	0.407	0.186	0.472
X2.1	0.518	0.882	0.331	0.65
X2.2	0.445	0.78	0.31	0.473
X2.3	0.395	0.788	0.249	0.478
X3.1	0.295	0.36	0.881	0.209
X3.2	0.346	0.302	0.917	0.248
Y1	0.511	0.505	0.138	0.769
Y2	0.569	0.534	0.238	0.842
Y3	0.385	0.551	0.195	0.758
Y5	0.406	0.456	0.22	0.71

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil *cross loading* pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi konstrak dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstrak lainnya. Oleh karena itu hal ini dapat menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Pemeriksaan selanjutnya adalah dengan membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE. Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika AVE setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai AVE dapat dilihat dari output *Fornell-Lacker Criterion* SmartPLS 4.0 yang tersaji dalam tabel berikut:

Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Fornell – Lacker Criterion)*

	Pengetahuan Investasi (X1)	Kemudahan Penggunaan (X2)	Risiko Investasi (X3)	Minat Berinvestasi Online (Y)
X1	0.829			
X2	0.558	0.818		
X3	0.358	0.364	0.899	
Y	0.612	0.663	0.255	0.771

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa model data yang diuji di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat atau kriteria yang menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai *diskriminant validity* yang baik dan skor yang diperoleh dengan mengukurnya benar-benar secara empiris membuktikan hal tersebut, serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah melewati berbagai rangkaian pengujian.

Untuk mengevaluasi validitas deskriminan dapat dilihat dengan metode AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) pada semua konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1	0.686	Reliabel
X2	0.669	Reliabel
X3	0.809	Reliabel
Y	0.595	Reliabel

Sumber: Data diolah

Outer model selain diukur dengan menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstrak atau variabel laten yang diukur dengan nilai composite reliability. Konstrak dinyatakan reliabel jika composite reliability mempunyai nilai lebih besar dari 0.7, maka konstrak dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS 4.0 untuk nilai *composite reliability* menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstrak berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa semua konstrak memiliki reliabilitas yang baik dan dikatakan valid, yaitu sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan.

Nilai Composite Reliability

	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
X1	0.781	0.867	Reliabel
X2	0.785	0.858	Reliabel
X3	0.781	0.894	Reliabel
Y	0.78	0.854	Reliabel

Sumber: Data diolah

Uji reliabilitas dari konstruk-konstruk juga dapat dilihat melalui nilai cronbach alpha. Cronbach Alpha mengukur nilai terendah (*lowderbound*) reliabilitas suatu variabel sehingga nilai Cronbach Alpha > 0,60. Jika konstruk memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,60, maka konstruk tersebut dapat dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS 4.0 untuk nilai cronbach alpha menunjukkan bahwa konstruk pada variabel – variabel memiliki reliabilitas yang baik karena sudah memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel atau valid karena memenuhi kriteria yaitu lebih besar dari 0,60.

Nilai Cronbach Alpha

	Cronbach's alpha	Keterangan
X1	0.768	Reliabel
X2	0.754	Reliabel
X3	0.765	Reliabel
Y	0.772	Reliabel

Sumber: Data diolah

Model struktur menggambarkan hubungan yang terjadi antara variabel laten berdasarkan teori *substantive* atau variabel yang sudah dihipotesiskan pada penelitian ini. Pada tabel dibawah ini disajikan hasil pengolahan data dari variabel – variabel yang digunakan.

Result Outer Weight (Mean, STDEV, T Values)

	Original sample (O)	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*
X1 -> Y	0.362	0.37	0.087	4.159
X2 -> Y	0.479	0.471	0.095	5.048
X3 -> Y	-0.049	-0.04	0.064	0.759

Sumber: Data diolah

Hasil analisis penelitian memperoleh nilai R-Square sebesar 0,527. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya variasi variabel independen dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Nilai R-Square

Variabel	R-square
Minat Berinvestasi (Y)	0.527

Sumber: Data diolah

Uji *Prediction Relevance (Q square)* dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinfolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang), dan 0.35 (besar). Hasil nilai *Q-Square Predict* terlihat bahwa nilai Q2 adalah 0.490 yang berarti nilainya lebih besar dari 0 (nol). Oleh karena itu melalui nilai Q2 pada tabel memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai prediksi yang relevansi.

Prediction Summary – PLS – SEM (Q Square Predict)

	Q^2predict	RMSE	MAE
Minat Berinvestasi (Y)	0.490	0.736	0.561

Sumber: Data diolah

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model *structural,* dapat dilihat dari nilai T-statistik antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel pengaruh langsung (*path coefficient*) pada output SmartPLS 4.0 di bawah ini:

Path Coefficient – Mean, STDEV, T values, P values

	Original sample (O)	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P Values*
X1 -> Y	0.362	0.37	0.087	4.159	0.000
X2 -> Y	0.479	0.471	0.095	5.048	0.000
X3 -> Y	-0.049	-0.04	0.064	0.759	0.448

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil dari olah data tersebut dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini:

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Pengetahuan Investasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Minat Investasi (Y) diterima atau dapat teruji kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic sebesar 4.159 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,96 serta nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batasan nilai kritis yang ditentukan yakni 0,05. Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel Pengetahuan Investasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Minat Berinvestasi (Y).

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Kemudahan Penggunaan (X2) berpengaruh terhadap variabel Minat Berinvestasi (Y) diterima dan dapat teruji kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic sebesar 5.048 yang lebih besar dari nilai t tabel =1,96, serta nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batasan nilai kritis yang ditentukan yakni 0,05. Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel Kemudahan Penggunaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Minat Berinvestasi (Y).

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Risiko Investasi (X3) berpengaruh negatif terhadap variabel Minat Berinvestasi (Y) tidak dapat teruji kebenarannya sehingga hipotesis ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic sebesar 0.759 yang lebih kecil dari nilai t tabel = 1,96 sehingga tidak memenuhi syarat, serta nilai probabilitas sebesar 0,448 yang lebih besar dari batasan nilai kritis yang ditentukan yakni 0,05 sehingga tidak memenuhi syarat suatu hipotesis untuk bisa diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Risiko Investasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Minat Berinvestasi (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pengetahuan investasi, kemudahan penggunaan, dan risiko investasi terhadap minat berinvestasi online maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa pengetahuan investasi berpengaruh positif dan signifikan dengan minat berinvestasi online. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan investasi yang dimiliki generasi milenial maka akan semakin tinggi pula minat generasi milenial dalam berinvestasi online.

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa kemudahan penggunaan berpengaruh positif dan signifikan dengan minat berinvestasi online. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kemudahan penggunaan yang dirasakan generasi milenial maka akan semakin tinggi pula minat generasi milenial dalam berinvestasi online.

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa risiko investasi tidak berpengaruh signifikan dengan minat berinvestasi online. Hal ini menjelaskan bahwa risiko investasi tidak mempengaruhi minat generasi milenial dalam berinvestasi online. Hal ini disebabkan karena generasi milenial sudah mengabaikan faktor risiko sebagai dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk melakukan investasi.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan mengenai pengaruh pengetahuan investasi, kemudahan penggunaan, dan risiko investasi terhadap minat berinvestasi online maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengetahuan investasi generasi milenial perlu ditingkatkan lebih lagi tingkat pemahaman mengenai investasi dan manfaat dalam berinvestasi sehingga diharapkan dapat menambah minat generasi milenial untuk berinvestasi untuk mencapai kebebasan finansial

Generasi milenial perlu memahami tingkat risiko dalam berinvestasi agar dapat menentukan strategi dalam berinvestasi dan dapat disesuaikan dengan tingkat risiko yang dapat ditanggung setiap individu sehingga tidak salah dalam memilih produk investasi dan sehingga tujuan dalam berinvestasi dapat tercapai. Oleh karena terdapatnya keterbatasan dari penelitian ini, yaitu dengan diperoleh tingkat persentase hasil pengaruh variabel-variabel bebas dalam penelitian ini dalam mempengaruhi variabel minat investasi yaitu sebesar 52.7% dan sisanya 47.3% dipengaruhi faktor lain sehingga sebagai saran untuk peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawan, A., Kurnia, K., & Rejeki, S. (2019). Pengetahuan Investasi, Motivasi Investasi, Literasi Keuangan Dan Lingkungan Keluarga Pengaruhnya Terhadap Minat Investasi Di Pasar Modal. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *8*(2), 44–56.

Fahreza, M., & Surip, N. (2018). Pengaruh Pengetahuan Investasi, Persepsi Risiko, Dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Minat Investasi Saham. *Jurnal SWOT*, *VIII*.

Fatatin, F., & Kumar,, A. M. (2022). Pengaruh Pemahaman Investasi, Modal Minimum, Risiko, Dan Kemudahan Penggunaan Terhadap Minat Investasi Melalui Aplikas. Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi.

Firdaus, R. A., & Ifrochah, N. (2022). Pengaruh Pengetahuan Investasi Dan Motivasi Investasi Terhadap Minat Investasi Mahasiswa Politeknik Keuangan Negara STAN Di Pasar Modal. *Jurnal Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, *2*.

Hidayat, F., & Kayati, K. (2020). Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan, Pendapatan dan Umur Terhadap Minat Berinvestasi di Pasar Modal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *6*(2), 136.

Kamal, M. F., & Apriani, R. (2022). Pengaruh Perkembangan Teknologi Di Era Digital Terhadap Investasi Dan Pasar Modal.

Karmila, & Ernawati, I. (2018). *Pasar Modal* (F. Puspitasari & L. Setyaningrum (eds.)). KTSP.

Kurniawan, R., & Helen, H. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Minat Investasi pada Financial

Technology Platform. *Jurnal Ekobistek*, 232–238.

Marfuah, M., & Anggini Asmara Dewati. (2021). Determinan Minat Mahasiswa Berinvestasi Pada Pasar Modal. *Akurasi : Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(1), 45–60.

Qothrun Nada, D. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berinvestasi Di Pasar Modal Pada Masa Pandemi Covid-19* (Vol. 12, Issue 1).

Rahayu, S., & Purbandari, T. (2019). Pengaruh persepsi kepercayaan, persepsi kegunaan, persepsi kemudahan, persepsi kenyamanan, dan keamanan terhadap minat penggunaan aplikasi investasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, *08*(01), 83–96.

Sati, R. A. S., & Ramaditya, M. (2019). Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan Penggunaan, Kepercayaan Dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Menggunakan E-Money (Studi Kasus Pada Konsumen Yang Menggunakan Metland Card). *Management*, 1–20.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.

Zulchayra, Z., Ibrahim, A., & Fitria, A. (2020). Pengaruh Sosialisasi Dan Pengetahuan Terhadap Minat Investasi Di Pasar Modal Syariah (Studi Pada Mahasiswa di Banda Aceh). *JIHBIZ :Global Journal of Islamic Banking and Finance.*, *2*(2).

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:593-601. E-ISSN: 2747-0938

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Masyarakat Untuk Berdonasi Secara Online Melalui Platform Financial Technology Crowdfunding

Yulita Diyanti[1], Fathihani[2*]
Fakultas Bisnis Dan Ilmu Sosial, Program Studi Manajemen
Universitas Dian Nusantara Jakarta, Indonesia
Email: yulitadiyanti38@gmail.com, fathihani@undira.ac.id*

Citation: Diyanti, Y., & Fathihani (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Masyarakat Untuk Berdonasi Secara Online Melalui Platform Financial Technology Crowdfunding. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 593–601.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/268

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.268

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*Koresponden: Fathihani@undira.ac.id

Abstract.
Technological developments in the financial industry today provide many new innovations, one of the fintech-based technological innovations utilized is crowdfunding. This study aims to analyze the factors that influence people's decisions to donate online through the crowdfunding financial technology platform. The data used is primary data in the form of questionnaires distributed to 95 respondents selected using random sampling. This research uses the Theory of Planned Behavior (TPB). The results of this study indicate that religious factors, trust, and convenience have a positive effect on online donation decisions.

Keywords: *Religious Factors; Trust; Convenience, Online Donation Decisions.*

Abstrak
Perkembangan teknologi di industri keuangan saat ini memberikan banyak inovasi-inovasi baru, salah satu inovasi teknologi berbasis fintech yang dimanfaatkan adalah crowdfunding. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan masyarakat untuk berdonasi secara online melalui platform financial technology crowdfunding. Data yang digunakan adalah data primer yang berupa kuesioner yang disebarkan pada 95 responden yang dipilih menggunakan random sampling. Penelitian ini menggunakan Theory Planned Behavior (TPB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa factor keagamaan, kepercayaan dan kemudahan berpengaruh positif terhadap keputusan berdonasi online.

Kata Kunci: Faktor Keagamaan; Kepercayaan;, Kemudahan, Keputusan Berdonasi Online

PENDAHULUAN

Saat ini dunia sudah memasuki era globalisasi, dimana penyebaran informasi terjadi begitu cepat dan akses informasi yang sangat mudah, sehingga berbagai informasi dapat diperoleh dengan mudah dan tersebar secara real time ke seluruh dunia. Akibat dari kemajuan teknologi ini, maka dalam perspektif ekonomi muncul istilah ekonomi digital sebagai sebuah konsep aktivitas ekonomi berbasis teknologi digital. merupakan pencetus Ekonomi digital pertama di dunia. Salah satu

contohnya adalah aplikasi untuk berdonasi secara online (Sudrajat, 2020). Menurut (Yuliyanti, 2018) Donasi atau sumbangan atau derma (bahasa inggris: donation yang berasal dari bahasa latin: donum) adalah sebuah pemberian pada umumnya bersifat secara fisik oleh perorangan atau badan hukum, pemberian ini mempunyai sifat sukarela dengan tanpa adanya imbalan bersifat keuntungan, walaupun pemberian donasi dapat berupa makanan, pakaian,barang, mainan ataupun kendaraan akan tetapi tidak selalu demikian, pada peristiwa darurat bencana atau dalam keadaan tertentu lain misalnya donasi dapat berupa bantuan kemanusiaan atau bantuan dalam bentuk pembangunan, dalam hal perawatan medis donasi dapat pemberian transfusi darah dalam hal transplantasi dapat pula berupa pemberian penggantian organ. Sedangkan crowdfunding adalah suatu kegiatan penggalangan dana yang dapat digunakan untuk mengumpulkan uang dari masyarakat untuk kemudian disalurkan kepada pihak yang membutuhkan.

Menurut riset Ziegler dkk. (2020), volume transakasi dari crowdfunding secara global mengalami peningkatan yang signifikan dari USD11,06 miliar pada tahun 2013 menjadi USD418.52 miliar pada tahun 2017, dimana mayoritasnya dikontribusinya oleh crowdfunding berbasis investasi seperti P2P lending dan equity. Sementara itu volume transaksi dari crowdfunding berbasis non-investasi seperti donasi dan reward hanya sekitar 0.2% dari total volume crowdfunding global. Secara geografis, crowdfunding telah beroperasi setidaknya di 161 negara dengan tingkat perkembangan yang relatif jauh berbeda, dimana Amerika, China dan Eropa menjadi pemain utama dengan menguasai sekitar 97% dari total pasar crowdfunding global. Di Indonesia, crowdfunding pertama kali muncul pada tahun 2012, yaitu dengan berdirinya situs galang dana wujudkan.com yang berbasiskan reward (imbalan) yang bergerak pada proyek-proyek kreatif. Namun sayangnya, platform ini harus tutup pada tahun 2017 disebabkan biaya operasional yang terlalu besar. Kemudian, berbagai situs-situs lainnya bermunculan seperti kitabisa.com dan ayopeduli.id yang merupakan crowdfunding berbasis donasi, dan gandengtangan.co.id yang berbasis utang. Volume transaksi dari crowdfunding berbasis non-investasi lumayan menjanjikan sebagai sumber pendanaan bagi kegiatan sosial maupun usaha kreatif. Misalnya, platform kitabisa.com telah berhasil menggalang dana dari masyarakat mencapai sekitar Rp835 miliar semenjak berdiri tahun 2013. Sementara gandengtangan.co.id berhasi mengakumulasi pinjaman sejak berdiri sekitar 41 miliar rupiah untuk pembiayaan UMKM.

Berdasarkan data pra survey yang penulis lakukan ke 20 orang di DKI Jakarta Khususnya Jakarta Utara, terkait variable-variabel yang mempengaruhi keputusan masyarakat untuk berdonasi secara online melalui plarform financial technology crowdfunding yaitu factor keagamaan, factor kepercayaan, dan factor kemudahan. Oleh karena itu, dari ke tiga variable ini akan penulis jadikan sebagai bahan penelitian.

Variabel pertama adalah Keagamaan merupakan faktor internal dari donatur yang memberikan pengaruh atas donasi yang diberikan, karena baik dalam agama Islam maupun agama lainnya mengajarkan untuk saling tolong menolong (Linardi & Nur, 2021). Sejalan dengan hal tersebut menurut penelitian yang dilakukan oleh (Zulfian, 2020) dengan latar belakang masyarakat Indonesia yang mayoritas memeluk agama Islam, tingkat religiusitas seseorang akan menjadi salah satu pertimbangan para donatur untuk memprioritaskan platform yang berjalanan berbasis religious ataupun islami karena dalam pengelolaan dana donasi serta dana operasional sudah menggunakan prinsip-prinsip sesuai Syariah. Penelitian tersebut menyatakan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh signifkan dan positif terhadap keputusan berdonasi. Variabel kedua adalah kepercayaan, kepercayaan sendiri memiliki arti yaitu energi yang terkumpul karena terbukanya perasaan; ada keinginan, ada ketidakinginan, ingatan terasa lebih kuat, energi percaya bertambah

berubah menjadi energi keyakinan, dan ada dorongan memilih rasa tetentu ataupun cara tertentu. Ingatan terasa lebih kuat (ingatan yang enak ataupun yang tidak enak, tidak selalu harus dirasakan).. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Amalina, 2021) menunjukkan bahwa variable kepercayaan berpengaruh positif signifikan terhadap minat berdonasi online. Hal ini sesuai dengan data per Mei 2020 jumlah penggalangan dana yang sudah memfasilitasi sebanyak 63,964 ribu penggalang dana dan 3,8 juta pengguna (baik penggalang dana maupun donatur). Faktor terakhir adalah kemudahan, kemudahan penggunaan berarti keyakinan individu bahwa menggunakan sistem teknologi informasi tidak akan merepotkan atau membutuhkan usaha yang besar pada saat digunakan (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variable Persepsi Kemudahan berpengaruh secara signifikan terhadap Minat berdonasi pada platform crowdfunding. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya nilai t-hitung sebesar 4.722 dengan p-value sebesar 0.036 (Linardi & Nur, 2021). Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh (Brier & lia dwi jayanti, 2020) menyatakan bahwa kemudahan tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa berdonasi online.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penyusunan proposal skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif yaitu seluruh informasi yang dikumpulkan dari lapangan yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka (Moshinsky, 2018).Penelitian kuantitatif adalah Suatu penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif verifikatif. Dengan kata lain, dalam penelitian kuantitatif peneliti berngkat dari paradigma teoretik yang berupa hipotesis menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang di ajukan. (Sari, 2018). Skala pengukuran yang dipakai menggunakan skala likert. Pada penelitian ini, penentuan nilai sampel dipilih dari nilai tengah antara 5-10, sehingga jumlah indicator dikali 5. Maka sampel pada penelitian ini adalah 95 responden yang didapatkan dari 19 indikator x 5 = 95 sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat DKI Jakarta. Untuk memperoleh data dari berbagai katerangan yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunkan tekhnik pendekatan survey. Survey dilakukan dengan tujuan mendapatkan kepastian informasi yang diberikan oleh sampel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data (Sugiyono, 2018: 165). Teknik Survei dipergunakan untuk mendapatkan data opini individu, dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item Pernyataan	Pearson's Corelations	Sig.	Ket.
Keagamaan (X1)	Keagamaan (1)	1	0,000	Valid
	Keagamaan (2)	0,597	0,000	Valid
	Keagamaan (3)	0,436	0,000	Valid
	Keagamaan (4)	0,547	0,000	Valid
	Keagamaan (5)	0,485	0,000	Valid
	Keagamaan (6)	0,382	0,000	Valid
	Keagamaan (7)	0,427	0,000	Valid
	Keagamaan (8)	0,42	0,000	Valid
	Keagamaan (9)	0,625	0,000	Valid
	Keagamaan (10)	0,364	0,000	Valid
Kepercayaan (X2)	Kepercayaan (1)	1	0,000	Valid
	Kepercayaan (2)	0,597	0,000	Valid

	Kepercayaan (3)	0,436	0,000	Valid
	Kepercayaan (4)	0,547	0,000	Valid
	Kepercayaan (5)	0,485	0,000	Valid
	Kepercayaan (6)	0,382	0,000	Valid
	Kepercayaan (7)	0,427	0,000	Valid
	Kepercayaan (8)	0,42	0,000	Valid
	Kepercayaan (9)	0,625	0,000	Valid
	Kepercayaan (10)	0,364	0,000	Valid
Kemudahan (X3)	Kemudahan (1)	1	0,000	Valid
	Kemudahan (2)	0,597	0,000	Valid
	Kemudahan (3)	0,436	0,000	Valid
	Kemudahan (4)	0,547	0,000	Valid
	Kemudahan (5)	0,485	0,000	Valid
	Kemudahan (6)	0,382	0,000	Valid
	Kemudahan (7)	0,427	0,000	Valid
	Kemudahan (8)	0,42	0,000	Valid
	Kemudahan (9)	0,625	0,000	Valid
	Kemudahan (10)	0,364	0,000	Valid
Keputusam Berdonasi Online (Y)	KBO (1)	1	0,000	Valid
	KBO (2)	0,597	0,000	Valid
	KBO (3)	0,436	0,000	Valid
	KBO (4)	0,547	0,000	Valid
	KBO (5)	0,485	0,000	Valid
	KBO (6)	0,382	0,000	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel Keagamaan, Kepercayaan, Kemudahan dan Keputusan Berdonasi Online mempunyai hasil sig < 0,05 (5%) dan person's correlation diatas 0,2017. Berdasarkan tabel 1. disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada 4 variabel tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini diuji reabilitas untuk mengetahui kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat realible. Alat untuk mengukur reabilitas adalah Cronbach's Alpha, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha (Ghozali 2018):

Hasil α > 0,60 = Reliabel

Hasil α ≤ 0,60 = Tidak Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keagamaan (X1)	0,913	0,60	Reliabel
Kepercayaan (X2)	0,906	0,60	Reliabel
Kemudahan (X3)	0,951	0,60	Reliabel
Keputusan Berdonasi Online (Y)	0,818	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pengujian pada Tabel 2. uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir variabel penelitian tersebut reliabel dan dapat di gunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan uji statistik Kolmogorov-smirnov. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis unstandardized residual. Distribusi

data normal, apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Penelitian ini, uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS Statistic 26. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada Tabel 3. di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.55550162
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.044
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 3., dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig, (2-tailed) yang dihasilkan yaitu 0,200 lebih besar dari 0,005, Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali 2018). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi berganda yang dihasilkan dapat dilakukan dengan menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi. Tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi apabila VIF < 10. Uji multikolinearitas dan nilai tolerance > 0,1. Variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 26. Hasil uji multikolinearitas dilihat pada Tabel 4. di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

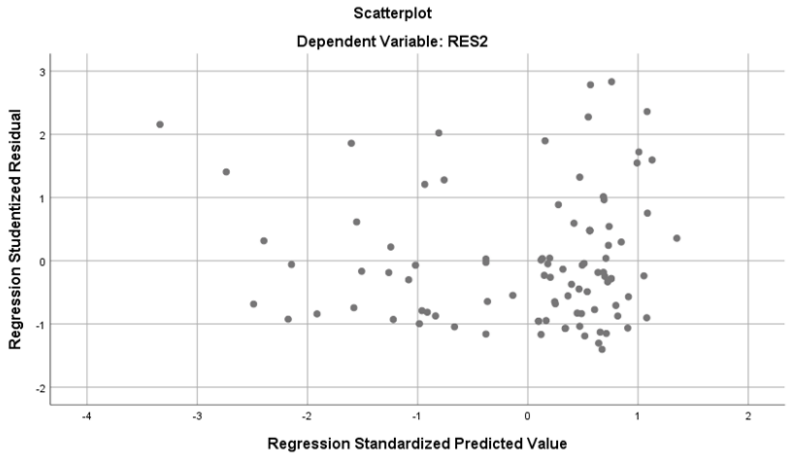
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.126	.610		6.761	.000		
	Faktor Keagamaan	.176	.045	.210	3.899	.000	.601	1.664
	Faktor Kepercayaan	.456	.054	.612	8.499	.000	.335	2.984
	Faktor Kemudahan	.096	.037	.190	2.574	.012	.320	3.126

a. Dependent Variable: Keputusan Berdonasi Online

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian collinierity statistic, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance di atas 0.1. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

Gejala heteroskedastisitas terjadi bila disturbance term untuk setiap observasi tidak lagi konstan, tetapi bervariasi. Perhitungan heteroskedastisitas dapat dilakukan dalam banyak model, salah satunya adalah model chart (diagram pencar) dengan dasar pemikiran sebagai berikut (Imam Ghozali 2005). Hasil Uji Heteroskedastisitas tersebut dapat di tampilkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Dari Gambar 1. diatas dapat diketahui plot residual terseber diatas dan di bawah titik 0, atau tidak membentuk pola U maupun pola U terbalik, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan program SPSS 26, maka dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi. Hasil pengolahan data dengan menggunakan model regresi dapat dilihat pada Tabel 5. berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.126	.610		6.761	.000
	Faktor Keagamaan	.176	.045	.210	3.899	.000
	Faktor Kepercayaan	.456	.054	.612	8.499	.000
	Faktor Kemudahan	.096	.037	.190	2.574	.012

a. Dependent Variable: Keputusan Berdonasi Online
Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Koefisien regresi variabel Ketersediaan fitur, kualitas layanan, kepercayaan dan pengaruh sosial bernilai positif sebesar 0,176, 0,456, dan 0,096 yang berarti bahwa jika variabel keagamaan, kepercayaan dan kemudahan mengalami peningkatan, maka keputusan berdonasi online akan cenderung meningkat.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.126	.610		6.761	.000
	Faktor Keagamaan	.176	.045	.210	3.899	.000
	Faktor Kepercayaan	.456	.054	.612	8.499	.000
	Faktor Kemudahan	.096	.037	.190	2.574	.012

a. Dependent Variable: Keputusan Berdonasi Online
Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Dimana nilai t hitung sebagai berikut: Level of Significant (α) Derajat bebas (df) = 5% -> 0,05 = n – k = 95 – 4 = 91 t table = 1,986

Berdasarkan tabel 10. dapat diperoleh analisis data sebagai berikut: Nilai t hitung (3,899 > 1,986) dan nilai siginifikansi (0,000 < 0,05) yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa, factor keagamaan berpengaruh terhadap keputusan berdonasi online. Nilai t hitung (8,499 > 1,986) dan nilai siginifikansi (0,000 < 0,05) yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa, factor kepercayaan berpengaruh terhadap keputusan berdonasi online. Nilai t hitung sebesar (2,574 > 1,986) dan nilai siginifikansi (0,012 < 0,05) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa, factor kemudahan berpengaruh terhadap keputusan berdonasi online.

Tabel 7. Hasil Uji F-test

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923.662	3	307.887	161.333	.000[b]
	Residual	173.664	91	1.908		
	Total	1097.326	94			

a. Dependent Variable: Keputusan Berdonasi Online

b. Predictors: (Constant), Faktor Kemudahan, Faktor Keagamaan, Faktor Kepercayaan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 161,333 dan nilai F tabel pada siginifikansi (α) dengan derajat kebebasan (df1) = jumlah variabel -1 dan df2 = n-k, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas. Dengan ini berarti df1 = 4-1 = 3 dan df2 = 95-4 = 91, jadi f tabel sebesar 2.70. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh f hitung (161,333) > f tabel (2.70) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa Faktor keagamaan, kepercayaan dan kemudahan berpengaruh secara signifikan terhadap Keputusan berdonasi online.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917[a]	.842	.837	1.381

a. Predictors: (Constant), Faktor Kemudahan, Faktor Keagamaan, Faktor Kepercayaan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 8. terlihat bahwa koefisien determinasi sebesar 0,837 atau 83,7% artinya factor keagamaan, kepercayaan dan kemudahan merupakan variabel bebas yang dapat menjelaskan variabel terikat yaitu keputusan berdonasi online sebesar 83,7%. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati nilai satu menjelaskan hampir semua informasi dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setelah itu, 16,3% sisanya menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh antara keagamaan terhadap keputusan berdonasi online. Hal ini dikarenakan tingkat keagamaan seseorang itu lebih tinggi untuk saling tolong menolong antar sesama manusia yang membutuhkan. Terdapat pengaruh antara kepercayaan terhadap keputusna berdonasi online. Hal ini dikarenakan aplikasi yang digunakan untuk berdonasi online memiliki tingkat keamanan yang baik ketika seseorang melakukan donasi secara online.

Terdapat pengaruh antara kemudahan terhadap keputusan berdonasi online. Hal ini dikarenakan fitur-fitur yang terdapat diaplikasi crowdfunding mudah dimengerti sehingga pengguna dapat dengan mudah memahaminya.

Berdasarkan keterbatasan penelitian maka ada beberapa saran yang peneliti rekomendasikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu: Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan jumlah variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keputusan masyarakat untuk melakukan donasi online. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan populasi dan sampel yang berbeda dari penelitian ini. Misalnya target responden berasal dari universitas dan kota selain yang ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). Pengaruh literasi digital, perilaku, keamanan, kemudahan penggunaan dan akuntabilitas lembaga filantropi terhadap keputusan berdonasi melalui platform crowdfunding yayasan hubbul wathon kebumen. *2*, ***הארץ***(8.5.2017), 2003–2005.

Amalia, N., Lubis, D., & Muthohharoh, M. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Milenial Berdonasi Online Melalui Crowdfunding Platform: Studi pada Kitabisa.com. *Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, *08*(02), 181–194.

Amalina, R. A. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kepercayaan, Dan Media Sosial Terhadap Minat Masyarakat Berdonasi Via Platform Crowdfunding Kitabisa …. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.

Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan beramal menggunakan crowdfunding amal*. *21*(1), 1–9. Fathihani. (2020). *Authentic Happiness As a Mediator of Learning Organization*. *2*(1), 112–124.

Handojo, A., & Wibowo, A. (2012). *Aplikasi Crowdfunding Sebagai Perantara Penggalangan Dana Berbasis Website dan Facebook Application. Komputer, 2(Jaringan Komputer)*.

Irawan, D., & Affan, M. W. (2020). Pengaruh Privasi dan Keamanan Terhadap Niat Menggunakan Payment Fintech. *Jurnal Kajian Akuntansi*, *4*(1), 52.

Jana, A., & Hidayat, S. E. (2022). *Pengaruh Tingkat Pengetahuan, Tingkat Religiusitas dan Akuntabilitas Masyarakat dalam Berdonasi Sisa*. *20*(2).

Linardi, C., & Nur, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berdonasi Melalui Platform Crowdfunding. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *4*(2), 249–267.

Moshinsky, M. (2018). Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Nucl. Phys.*, *13*(1), 104–116.

Nafiah, R., & Faih, A. (2019). Analisis Transaksi Financial Technology (Fintech) Syariah dalam Perspektif Maqashid Syariah. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, *6*(2), 167–175.

Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, *6115*, 196–215.

Ryan, Cooper, & Tauer. (2021). Teory of planned behavior. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, *5978*(1), 12–26.

Sari, R. D. (2018). Pengaruh Pemahaman Agama Terhadap Perilaku Keagamaan Remaja Desa Ngestirahayu Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah. *IAIN Metro Lampung*, 2.

Sudrajat, A. (2020). *Pengaruh brandtrush kitabisa.com terhadap niat berdonasi secara online (studi kasus : masyarakat kota Bandung)*. *10*, 1–9.

Sugiyono. (2018). *Strategi penelitian*. 34–46.

Yuliyanti, Y. (2018). *Sistem Informasi Pengelolaan Anak Asuh Dan Donasi Di Panti Asuhan Muhammadiyah Sumur Bandung Berbasis Web*. 12–30.

Zulfian, D. M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan berdonasi secara online melalui platform financial technology crowdfunding. *Applied Microbiology and Biotechnology*, *2507*(1), 1–9.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:602-610. E-ISSN: 2747-0938

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Investasi Pada Generasi Z

Zain Taufiq[1], Setiyo Purwanto[2*], Fathihani[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial
Universitas Dian Nusantara. Jakarta. Indonesia
Email: 11119109@mahasiswa.undira.ac.id, setiyo.purwanto@undira.ac.id*, fathihani@undira.ac.id

Citation: Taufiq, Z., Purwanto, S., & Fathihani. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Investasi Pada Generasi Z. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 602–610.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/269

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.269

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*Koresponden: setiyo.purwanto@undira.ac.id

Abstract.
This study investigates the influence of financial literacy, locus of control, psychological factors, and demographic factors on the investment decisions of Generation Z. The results show that good financial literacy, a positive locus of control, as well as psychological factors such as self-confidence and risk-taking ability, have a significant impact on the investment decisions of Generation Z. Additionally, demographic factors such as occupation, age, and education also play a crucial role in their investment decision-making. Despite the significant effects of these variables, the study also finds the existence of other factors influencing the investment decisions of Generation Z. Generation Z is advised to invest wisely by choosing financial institutions regulated by the OJK (Financial Services Authority of Indonesia), avoiding potential scams, and considering investment diversification to mitigate risks.

Keywords: *Financial Literacy, Locus of Control, Generation Z Investment Decisions.*

Abstrak.
Penelitian ini menyelidiki pengaruh literasi keuangan, locus of control, faktor psikologis, dan faktor demografis terhadap keputusan investasi Generasi Z. Hasilnya menunjukkan bahwa literasi keuangan yang baik, locus of control yang positif, serta faktor psikologis seperti kepercayaan diri dan kemampuan menghadapi risiko, memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan investasi Generasi Z. Selain itu, faktor demografis seperti pekerjaan, usia, dan pendidikan juga memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan investasi mereka. Meskipun variabel-variabel tersebut berpengaruh, penelitian juga menemukan adanya faktor lain yang memengaruhi keputusan investasi Generasi Z. Generasi Z disarankan untuk berinvestasi secara bijaksana dengan memilih lembaga keuangan yang dijamin oleh OJK, menghindari potensi investasi bodong, dan mempertimbangkan diversifikasi investasi untuk mengurangi risiko.

Kata Kunci: *Literasi Keuangan, Keputusan Investasi Generasi Z, Lokus Kendali*

PENDAHULUAN

Keputusan investasi merupakan langkah penting dalam melindungi keuangan di masa depan. Di antara berbagai instrumen investasi seperti saham, emas, obligasi, dan pasar modal, generasi muda, terutama Generasi Z, cenderung tertarik untuk berinvestasi di pasar modal. Kehidupan mereka yang selalu terhubung dengan teknologi dan internet memudahkan mereka untuk mendapatkan informasi tentang investasi (Ermitri, 2022). Generasi Z merupakan generasi peralihan dari Generasi Y seiring perkembangan teknologi. Generasi ini juga dikenal sebagai Gen Z atau Generasi I. Kehidupan Generasi Z tidak dapat dipisahkan dari internet, karena mereka lahir dan besar di tengah perkembangan teknologi. Mereka juga disebut sebagai generasi yang tahu cara menggunakan internet. Anggota generasi ini diperbarui tentang topik yang tersebar di media atau di Internet. Kehidupan Gen Z tidak terlepas dari teknologi dan gaya hidup yang canggih.

Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI) menyebutkan jumlah investor di saham, reksa dana, obligasi negara (SBN) dan pasar modal terus bertambah. Mengingat perkembangan pada periode 2018-19. Oktober 2021, rata-rata pertumbuhan jumlah investor di empat wahana investasi tersebut antara 45% hingga 82%/tahun. Jumlah investor tumbuh paling cepat selama pandemi itu sendiri, yaitu. pada tahun 2020 - 2021. Hal ini terjadi dengan kendaraan investasi ekuitas, reksa dana dan pasar modal. Jumlah investor ekuitas meningkat 79,4 persen dari 1,7 juta investor pada 2020 menjadi 3,04 juta pada 19 Oktober 2021.

Jumlah investor pasar modal naik 71,4% dari 3,9 juta menjadi 6,7 juta pada periode yang sama. Pada saat yang sama, jumlah investor reksa dana meningkat 89% dari 3,2 juta menjadi 6 juta investor. Menariknya, berdasarkan profil kelompok usia, mayoritas investor pasar modal adalah generasi muda milenial dan Gen Z berusia 30 tahun ke bawah. Tak heran banyak yang mengatakan bahwa beberapa tahun terakhir adalah era kelompok investasi muda. Pangsa kelompok usia ini di semua investor pada 2021 adalah 59,61%. Dominasi generasi muda milenial dan Generasi Z di pasar modal juga akan terjadi pada 2020 dengan pangsa 54,90%.

Dibandingkan dengan kelompok usia lainnya, hanya generasi muda milenial dan Gen Z yang menunjukkan pertumbuhan persentase. Pada peringkat kedua kelompok usia 31 - 40 tahun, proporsi investor pada 2021 hanya 21,4% dari total jumlah investor. Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan tahun 2020, yaitu sebesar 22,51%. Menurut data tren, jumlah investor pasar modal terus bertambah dari tahun ke tahun, dan jumlah investor muda milenial dan generasi Z juga terus meningkat. Hal itu diperkuat dengan data jumlah investor swasta pada Agustus 2021. Kelompok usia 18-30 tahun mendominasi kelompok investor baru di sektor ritel. Jumlah investor sebanyak 684,4 ribu.

Ada hal yang menjadi dasar pengambilan keputusan investasi, yang pertama adalah return, inilah alasan pertama orang melakukan kegiatan investasi. Dan risiko dan risiko. Semakin tinggi pengembalian yang diinginkan atas investasi, semakin tinggi risikonya. Ketiga, apakah hubungan antara return dan ekspektasi return bersifat linear atau searah (Yolanda & Tasman, 2020). Literasi keuangan adalah bagian penting dari kehidupan yang menuntut individu untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola sumber daya keuangan pribadi mereka secara efektif untuk kesejahteraan mereka sendiri (I. Ida et al., 2020).

Literasi keuangan juga berperan penting dalam pengambilan keputusan investasi. Individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam mengelola keuangan pribadi cenderung membuat keputusan investasi yang lebih baik (Putri & Rahyuda, 2017). Namun, hasil penelitian tentang dampak literasi keuangan pada keputusan investasi tidak selalu konsisten.

Faktor lain yang mempengaruhi keputusan investasi adalah locus of control, yaitu keyakinan individu dalam mengendalikan kejadian baik dan buruk dalam hidupnya, (I. D. A. Ida & Dwinta, 2010). Faktor demografis, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pendapatan, juga memainkan peran dalam keputusan investasi. Selain itu, faktor psikologis juga dapat mempengaruhi keputusan investasi, (Wahyuni & Pramono, 2021). Beberapa faktor psikologis, seperti overconfidence dan herd behavior, dapat mempengaruhi perilaku investasi.

Penelitian ini penting untuk memahami bahwa keputusan investasi merupakan tindakan yang melibatkan banyak faktor yang kompleks. Terdapat ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap minat investasi Generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah literasi keuangan, locus of control, faktor demografis, dan faktor psikologis memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap minat investasi Generasi Z. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan Generasi Z dapat membuat keputusan investasi yang lebih bijaksana dan menguntungkan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel literasi keuangan, locus of control, faktor psikologis, dan faktor demografis terhadap keputusan investasi Generasi Z. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan investasi pada Generasi Z, yang saat ini menjadi target utama di pasar investasi karena mereka adalah generasi muda yang baru memulai karir dan belum memiliki pengalaman yang luas dalam dunia investasi.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada periode mulai tanggal 24 Maret 2022 di wilayah Kecamatan Kebon Jeruk, Kota Administrasi Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini akan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang akan disebarkan kepada 100 responden Generasi Z yang berusia antara 17 hingga 30 tahun. Data sekunder juga akan digunakan sebagai pendukung dalam penelitian ini.

Populasi penelitian ini adalah Generasi Z yang mencakup individu berusia antara 17 hingga 30 tahun. Untuk menentukan ukuran sampel, digunakan teknik simple random sampling dengan margin error sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel minimal yang harus digunakan adalah 100 responden.

Data akan dikumpulkan melalui kuisioner dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Variabel yang akan diukur adalah literasi keuangan, locus of control, faktor psikologis, dan faktor demografis terkait keputusan investasi.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi atau software statistika, yaitu SPSS. Langkah pertama adalah melakukan uji statistik deskriptif untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian dan mendukung variabel yang diteliti. Statistik deskriptif ini mencakup menghitung rata-rata, median, modus, standar deviasi, dan melihat kecondongan distribusi data. Selanjutnya, dilakukan uji kualitas data untuk memastikan bahwa data yang digunakan adalah valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi bivariat Pearson dan korelasi item-total terkoreksi untuk mengukur sejauh mana data mencakup wilayah penelitian yang sebenarnya. Data dikatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari nilai korelasi tabel.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana kuesioner atau alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten. Dalam SPSS, digunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), dan nilai reliabilitas yang diharapkan adalah lebih besar dari 0.60. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk mengevaluasi apakah model regresi linier OLS memenuhi asumsi klasik. Uji normalitas digunakan untuk memastikan data berasal dari distribusi normal, sementara uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linier yang kuat antara variabel independen.

Setelah itu, dilakukan uji regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam uji ini, dilakukan pengecekan signifikansi model dengan uji-t dan uji-F. Jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0.05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Terakhir, dilakukan uji koefisien determinasi untuk mencari kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi memberikan informasi tentang seberapa besar variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Generasi Z merupakan generasi peralihan dari generasi sebelumnya, yaitu Generasi Y, ketika teknologi mulai berkembang pesat. Mereka juga dikenal dengan sebutan Gen Z atau Generasi Internet karena lahir dan tumbuh di tengah perkembangan teknologi, terutama internet. Generasi ini memiliki keterampilan teknologi yang luar biasa dan mahir dalam mengoperasikan internet. Mereka merupakan generasi yang up-to-date terhadap isu-isu yang tersebar di media masa atau internet, (Subandowo, 2017).

Kehidupan Generasi Z sangat dipengaruhi oleh digitalisasi, dan mereka dianggap sebagai digital natives, yaitu generasi yang tumbuh dan berkembang dengan lingkungan teknologi yang berbeda, (Alimuddin & Poddala, 2023). Mereka memiliki keterampilan multitasking yang unik, yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Populasi Generasi Z mencakup sekitar 34,05% dari populasi dunia dan sekitar 33% dari total populasi Indonesia, dengan jumlah mencapai sekitar 80 juta orang. Dengan jumlah yang begitu besar, Generasi Z memiliki peran penting dalam membentuk masa depan bangsa.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	32	32%	32%
Perempuan	68	68%	100%

Sumber: Output Pengolahan dengan Ms. Excel

Hasil pengolahan data pada tabel 1 menunjukkan mayoritas responden, sebanyak 68% dari total responden adalah perempuan. Sementara itu, sisanya, yaitu 32% dari total responden adalah laki-laki.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Frequency	Percent	Cumulative Percent
< 17 Tahun	2	2%	2%
17-24 Tahun	47	47%	49%
24-30 Tahun	51	51%	100%

Sumber: Output Pengolahan dengan Ms. Excel

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak sebesar 51% responden adalah responden dengan usia antara 24-30 tahun. Sedangkan responden lainnya yaitu responden dengan usia 17-24 tahun sebanyak 47%

responden, dan disusul oleh responden dengan usia < 17 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 2% responden. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan rentang usia antara 24 – 30 tahun.

Tabel 3. Pekerjaan Responden

Pekerjaan	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Akuntan	1	1%	1%
Guru	9	9%	10%
Karyawan Swasta	31	31%	41%
Mahasiswa	7	7%	48%
Perawat	5	5%	53%
PNS	12	12%	65%
Siswa	1	1%	66%
Wirausaha	34	34%	100%

Sumber: Output Pengolahan dengan Ms. Excel

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.1 di atas menunjukan bahwa mayoritas pekerjaan responden adalah sebagai seorang wirausahawan dengan banyaknya responden yaitu sebanyak 34 responden atau sebesar 34% responden, yang kemudian disusul oleh responden dengan pekerjaan sebagai karyawan swasta yaitu dengan jumlah responden sebanyak 31 responden atau sebesar 31% responden. PNS sebanyak 12 responden atau sebesar 12% responden, Guru sebanyak 9 responden atau sebesar 9% responden, Mahasiswa sebanyak 7 responden atau sebesar 7% responden, Perawat sebanyak 5 responden atau 5% responden, dan kemudian disusul oleh siswa & akuntan yang mana masing masing sebanyak 1 responden atau sebesar 1% responden

Tabel 4. Statistik Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Literasi Keuangan	100	23	39	31.57	3.211
Locus Of Control	100	19	33	26.33	2.633
Faktor Psikologis	100	18	39	29.37	5.140
Faktor Demografis	100	19	33	26.20	2.832
Keputusan Investasi	100	26	41	31.43	2.910
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan hasil Uji Statistik Deskriptif, dapat dilihat bahwa data yang digunakan pada penelitian kali ini, variabel Literasi Keuangan (X1) memiliki nilai minimum sebesar 23, nilai maksimum sebesar 39, dan mean sebesar 31,57. Pada variabel Locus Of Control (X2) memiliki nilai minimum sebesar19, nilai maksimum sebesar33, dan mean sebesar 26,33. Pada variabel Faktor Psikologis (X3) memiliki nilai minimum sebesar18, nilai maksimum sebesar39, dan mean sebesar 29,37. Pada variabel Faktor Demografis (X4) memiliki nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 33, dan mean sebesar 26,20. Pada variabel Keputusan Investasi (Y) memiliki nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 41, dan mean sebesar 31,43.

Uji validitas adalah uji yang tujuannya untuk menentukan apakah suatu ukuran valid (valid) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini adalah kuesioner. Suatu survey dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jumlah data adalah sebanyak 100 responden, sehingga untuk menghitung r tabel adalah r tabel = df (100 – 2) = 98. Maka pada R tabel, nilai yang akan digunakan adalah

nilai pada tabel ke 98 yaitu sebesar 0,1966. Berdasarkan hasil dari uji validitas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian valid, hal ini dkarenakan r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai r tabel adalah 0,1966.

Uji Reliabilitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukuran atau skala yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan dan konsisten dalam memberikan hasil yang serupa jika diulang pada subjek yang sama. Reliabilitas mengacu pada kestabilan dan ketepatan hasil pengukuran. Data dapat dikatakan reliabel apabila data tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r tabel, yaitu 0,1966 dan apabila nilai Cronbach's Alpha dari data tersebut kurang dari 0,1966, maka data tersebut bisa dikatakan tidak reliabel. Bedasarkan olah data, penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha sebsar 0,739 atau lebih besar dari r tabel yang mana memiliki nilai sebesar 0,1966. Jadi dapat disimpulkan bahwa data kuisioner pada penelitian ini telah reliabel.

Tabel 5. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32834498
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.042
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Berdasarkan pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov, menunjukan bahwa nilai signifikansi menunjukan nilai 0,200, yang mana nilai ini lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi secara normal.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	Literasi Keuangan	.694	1.441
	Locus Of Control	.983	1.017
	Faktor Psikologis	.696	1.436
	Faktor Demografis	.946	1.057

a. Dependent Variable: Keputusan Investasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.265	3.780		1.658	.101
	Literasi Keuangan	.264	.089	.291	2.956	.004
	Locus Of Control	.186	.092	.168	2.036	.045
	Faktor Psikologis	.133	.056	.236	2.395	.019
	Faktor Demografis	.306	.087	.297	3.525	.001

Berdasarkan pada tabel 7, dapat diketahui bahwa persamaan regresi adalah

Y = 6,265 + 0,264X1 + 0,186X2 + 0,133X3 + 0,306X4

Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

Besarnya koefisien regresi β1 adalah 0,264, hal ini menunjukan bahwa dengan meningkatnya variabel X1 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,264. Hasil regresi variabel X1 terhadap Y menunjukan nilai t hitung sebesar 2,956 lebih besar jika dibandingkan dengan dengan t tabel, yaitu sebesar 1,661 dan nilai sig. t = 0,004 lebih kecil dari nilai α = 5%. Hal ini menunjukan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Besarnya koefisien regresi β2 adalah 0,186, hal ini menunjukan bahwa dengan meningkatnya variabel X2 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,186. Hasil regresi variabel X2 terhadap Y menunjukan nilai t hitung sebesar 2,036 lebih besar jika dibandingkan dengan dengan t tabel, yaitu sebesar 1,661 dan nilai sig. t = 0,045 lebih kecil dari nilai α = 5%. Hal ini menunjukan bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Besarnya koefisien regresi β3 adalah 0,133, hal ini menunjukan bahwa dengan meningkatnya variabel X3 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,133. Hasil regresi variabel X3 terhadap Y menunjukan nilai t hitung sebesar 2,395 lebih besar jika dibandingkan dengan dengan t tabel, yaitu sebesar 1,661 dan nilai sig. t = 0,19 lebih kecil dari nilai α = 5%. Hal ini menunjukan bahwa variabel X3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Besarnya koefisien regresi β4 adalah 0,306, hal ini menunjukan bahwa dengan meningkatnya variabel X4 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,306. Hasil regresi variabel X4 terhadap Y menunjukan nilai t hitung sebesar 3,525 lebih besar jika dibandingkan dengan dengan t tabel, yaitu sebesar 1,661 dan nilai sig. t = 0,001 lebih kecil dari nilai α = 5%. Hal ini menunjukan bahwa variabel X4 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Tabel 8. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.812	4	75.453	13.356	.000[b]
	Residual	536.698	95	5.649		
	Total	838.510	99			

a. Dependent Variable: Keputusan Investasi

b. Predictors: (Constant), Faktor Demografis, Locus Of Control, Faktor Psikologis, Literasi Keuangan

Pada tabel diatas, menunjukan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 13,356 dengan tingkat Sig. F sebesar 0,00. Nilai F hitung tersebut lebih besar dibandingkan nilai F tabel, yaitu sebesar 2,47 dan nilai Sig. F lebih kecil dari nilai α = 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan HI diterima, yang berarti bahwa variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600[a]	.360	.333	2.377

a. Predictors: (Constant), Faktor Demografis, Locus Of Control, Faktor Psikologis, Literasi Keuangan

b. Dependent Variable: Keputusan Investasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Adjusted R Square adalah sebesar 0,333, hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Pemahaman terhadap Keputusan Investasi adalah sebesar 36%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 36%) = 64% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada generasi Z di atas, dapat disimpulkan bahwa literasi keuangan, locus of control, faktor psikologis, dan faktor demografis memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan investasi pada generasi Z. Dengan memiliki literasi keuangan yang baik dan pengendalian diri yang baik, generasi Z cenderung membuat keputusan investasi yang lebih baik. Selain itu, faktor psikologis yang baik, seperti kepercayaan diri dan kemampuan menghadapi risiko, juga mempengaruhi keputusan investasi mereka. Demografi, seperti pekerjaan, usia, dan tingkat pendidikan, juga berperan dalam pengambilan keputusan investasi.

Meskipun variabel-variabel tersebut berpengaruh, uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan variabel-variabel tersebut hanya berpengaruh sebesar 36%, menandakan bahwa faktor lain di luar variabel penelitian juga memengaruhi keputusan investasi generasi Z. Sebagai saran bagi generasi Z, disarankan untuk berinvestasi pada lembaga yang terjamin keamanannya oleh OJK dan berhati-hati dalam berinvestasi mengingat maraknya investasi bodong berkedok trading saham. Selalu mengamankan investasi atau melakukan diversifikasi investasi juga merupakan langkah yang bijaksana. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah jumlah sampel agar penelitian lebih representatif terhadap generasi Z. Selain itu, penambahan variabel dan indikator yang relevan juga dapat memperkaya analisis dalam penelitian ini. Dalam mengggunakan penelitian ini sebagai referensi, perlu diingat bahwa penulis menyadari adanya keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin, M., & Poddala, P. (2023). PROSPEK DIGITAL MARKETING UNTUK GENERASI MUDA DALAM BERWIRAUSAHA. *Journal of Career Development*, *1*(1).

Andrayanti, I., & Sofyan, M. (2023). Pengaruh Fakultas, IPK, dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Literasi Keuangan Mahasiswa Institut STIAMI Jakarta. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, *3*(3), 350–357. Retrieved from https://www.embiss.com/index.php/embiss/article/view/237

Ermitri, L. (2022). *PENGARUH FINANCIAL LITERACY, OVERCONFIDENCE, DAN HERDING EFFECT TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI GENERASI Z (Studi Empiris dilakukan pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Jambi)*. UNIVERSITAS JAMBI.

Ida, I. D. A., & Dwinta, C. Y. (2010). Pengaruh Locus Of Control, financial knowledge, income terhadap financial management behavior. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, *12*(3), 131–144.

Ida, I., Zaniarti, S., & Wijaya, G. E. (2020). Financial Literacy, Money Attitude, Dan Financial Management Behavior Generasi Milenial. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2), 406. https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i2.9144

Putri, N., & Rahyuda, H. (2017). Pengaruh tingkat financial literacy dan faktor sosiodemografi terhadap perilaku keputusan investasi individu. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *6*(9), 3407–3434.

Subandowo, M. (2017). Peradaban dan produktivitas dalam perspektif bonus demografi serta generasi Y dan Z. *SOSIOHUMANIKA*, *10*(2), 191–208.

Wahyuni, A. N., & Pramono, N. H. (2021). Pengaruh Faktor Demografi dan Faktor Psikologi

Investor dalam Pengambilan Keputusan Investasi di Era Ekonomi Digital. *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, *4*(1), 73–91.

Yolanda, Y., & Tasman, A. (2020). Pengaruh Financial Literacy dan Risk Perception terhadap Keputusan Investasi Generasi Millennial Kota Padang. *Jurnal Ecogen*, *3*(1), 144. https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i1.8533

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:611-621. E-ISSN: 2747-0938

Analisis Pengaruh Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan Dan Pendapatan Terhadap Keputusan Investasi Reksadana

Tia Aryani [1],Fathihani[2*]
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial,
Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia
Email : tiaaristis@gmail.com[1], Fathihani@undira.ac.id[2*]

Citation: Aryani, T., & Fathihani (2023). Analisis Pengaruh Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan Dan Pendapatan Terhadap Keputusan Investasi Reksadana. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 611–621. https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/270

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.270

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

*Koresponjden: Fathihani@undira.ac.id

Abstract.
Technological developments can be a benchmark for investors in making investment decisions. The purpose of this study was to determine the effect of financial literacy, financial behavior, and income on investment decisions for the Millennial Generation in DKI Jakarta. The data used is primary data in the form of a questionnaire distributed to 100 respondents selected using the Slovin formula. This study uses the Theory of Planned Behavior (TPB). The results of this study indicate that financial literacy has a positive and significant effect on investment decisions. Financial behavior has no effect on investment decisions. Income has no effect on investment decisions. Financial literacy, financial behavior, and income simultaneously have a significant effect on investment decisions (a case study of the Millennial Generation in DKI Jakarta).

Keywords: *Financial Literacy; Behavior; Income, Investment Decision.*

Abstrak.
Perkembangan teknologi dapat menjadi tolok ukur bagi investor dalam mengambil keputusan investasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh literasi keuangan, perilaku keuangan, dan pendapatan terdap keputusan berinvestasi pada Generasi Milenial Di DKI Jakarta. Data yang digunakan adalah data primer yang berupa kuesioner yang disebarkan pada 100 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan Theory Planned Behavior (TPB). Hasil penelitian ini menunjukkan literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan berinvestasi. Perilaku keuangan tidak berpengaruh terhadap keputusan berinvestasi. Pendapatan tidak berpengaruh terhadap keputusan berinvestasi. Literasi keuangan, perilaku keuangan, dan pendapatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan Berinvestasi (studi kasus Generasi Milenial Di DKI Jakarta).

Kata Kunci:: Literasi Keuangan; Perilaku; Pendapatan, Keputusan Berinvestasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dapat menjadi tolok ukur bagi investor dalam mengambil keputusan investasi (Firdhausa & Apriani, 2021). Perilaku investor yang cenderung mengikuti investor lain (ternilai ahli), serta isu saham, rekomendasi dan rekomendasi keamanan, media sosial dan forum diskusi, cenderung menahan saham yang merugi untuk jangka waktu yang lama untuk mencegah kerugian, terlalu optimis tentang hasil perdagangan, dan percaya bahwa informasi cukup untuk membuat keputusan investasi (Beatrice dkk., 2021). Keputusan investasi sangat penting untuk menggambarkan keberhasilan investasi untuk menghindari risiko dan kesalahan yang disebabkan oleh psikologi investasi (Hsu dkk., 2020).

Investasi saham merupakan salah satu instrumen investasi yang populer di pasar modal. Investasi adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menambah modal atau kekayaan dengan maksud untuk memperoleh pengembalian di masa yang akan datang (Solina et al., 2021). Jenis nvestasi yang paling diminati saat ini adalah investasi saham. Saham merupakan tanda penyertaan atau partisipasi pemberi modal baik secara sendiri-sendiri maupun atas nama seorang pengusaha dalam jenis usaha yang dimaksud. Investor sudah dapat ikutserta dengan membeli saham perusahaan dan menerima pendapatan atas aset perusahaan sebagai dividen (Ernitawati et al., 2020).

Generasi milenial yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1981 dan 1996 memiliki peran yang signifikan dalam pertumbuhan pasar investasi, termasuk investasi reksadana. Generasi ini memiliki akses yang mudah ke dunia maya dengan teknologi yang ada dan pengetahuan yang mudah termasuk literasi keuangan seperti lembaga keuangan, investasi saham dan dompet digital (Sawitri, 2022). Reksadana adalah salah satu instrumen investasi yang populer di kalangan generasi milenial karena memberikan akses mudah, diversifikasi portofolio, dan manajemen profesional yang sesuai dengan profil risiko mereka. Sebagai generasi yang tumbuh dan berkembang di era digital, milenial memiliki karakteristik dan preferensi yang berbeda dalam mengambil keputusan investasi, termasuk dalam investasi saham. Generasi milenial menghadapi tantangan unik dalam mengambil keputusan investasi saham karena mereka berada dalam tahap awal karir, memiliki tingkat pendapatan yang bervariasi, dan seringkali memiliki keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam hal investasi.

Fenomena keputusan investasi reksadana pada generasi milenial mencerminkan perubahan pola pikir, preferensi teknologi, pendidikan, dan tujuan keuangan mereka. Generasi ini memberikan kontribusi penting dalam perkembangan pasar reksadana dan mendorong inovasi dalam industri investasi guna memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Pengetahuan finansial yang baik dan keberanian mengambil risiko untuk mengetahui harga saham yang terkoreksi, bisa bermanfaat sebagai peluang yang menguntungkan. Investor dapat memperdagangkan saham dengan harga lebih rendah dan mendapatkan keuntungan dari kondisi pasar yang membaik (Sarni, 2021).

Tabel 1. Pra Survey Pengambilan Keputusan Investasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mencoba untuk mendapatkan informasi dari berbagai pihak untuk memahami metode investasi tersebut	14	16
2	Investasi penting untuk masa depan	19	11
3	Saya meneliti terlebih dahulu risiko yang akan saya terima setelah konfirmasi investasi	13	17
4	Saya mengetahui bagaimana cara mengurangi resiko dalam berinvestasi	12	18
5	Saya memilih durasi pengembalian yang diharapkan dan metode pembayaran dengan mempertimbangkan keuntungan dan risikonya	14	16
6	Saya selalu membaca teliti dan memahami lembar perjanjian sewa atau hutang sebelum menandatanganinya.	12	18

Hasil Pra Survey Keputusan Investasi diatas menunjukkan kesadaran berinvestasi generasi milenial masih sangat rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil pra survei bahwa lebih banyak responden yang tidak mengetahui bagaimana cara mengurangi resiko dalam berinvestasi. Generasi milenial cenderung tidak membaca secara teliti dan memahami lembar perjanjian sewa atau hutang sebelum menandatanganinya. Sehingga mengalami kesulitan dalam memilih durasi pengembalian yang diharapkan dan metode pembayaran dengan mempertimbangkan keuntungan dan risikonya.

Penelitian tentang Keputusan Investasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Sam et al., 2022) menyatakan bahwa Financial Literacy dan Financial Behavior terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Investment Decision. (Lindananty dan Meilita Angelina, 2019) menyatakan bahwa Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan, dan Pendapatan berpengaruh terhadap Keputusan Investasi. (Yundari, T., & Artati, 2021) menyatakan bahwa Literasi Keuangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan Investasi, sedangkan Perilaku Keuangan dan Pendapatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Investasi.

Berdasarkan hasil pra survei dan beberapa temuan penelitian sebelumnya, peneliti memilih tiga variabel utama yang mempengaruhi pengambilan keputusan investasi : literasi keuangan, perilaku keuangan, dan pendapatan. Literasi keuangan merupakan kunci untuk mengambil keputusan dan menghindari kesalahan dalam mengambil keputusan keuangan (Sulistyowati et al., 2022). Tingkat literasi keuangan dan pemahaman pasar modal meningkatkan motivasi untuk mengambil keputusan investasi di pasar modal (Mahwan, F & Herawati, 2021). Ketersediaan informasi dapat meningkatkan pemahaman pengetahuan keuangan, yang dapat menginformasikan keputusan investasi individu atau investor (Firdhausa & Apriani, 2021). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hanifah et. al., 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan literasi keuangan terhadap keputusan investasi. Faktor yang mempengaruhi berikutnya adalah perilaku keuangan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur keuangan mereka dari sudut pandang psikologi dan kebiasaan individu (Arianti, 2020). Perilaku keuangan yang baik harus mencerminkan perilaku keuangan yang baik dan bertanggung jawab sehingga semua keuangan individu, keluarga dan masyarakat dapat dikelola dengan baik (Rumini dkk., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Suciyawati & Sinarwati, 2021) menyatakan bahwa perilaku keuangan masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan investasi. Faktor yang mempengaruhi yang terakhir yaitu pendapatan adalah hasil dari pengorbanan materi yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Saat berinvestasi di sumber pendapatan yang ada, orang sering memiliki pilihan jenis investasi yang berbeda seperti saham, obligasi, deposito, emas, real estat, dan banyak jenis investasi lainnya (Fitriyani & Anwar, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Syulhasbiullah, 2021) menunjukkan bahwa pendapatan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keputusan investasi.

Keputusan investasi adalah keputusan yang dibuat dalam proses menghasilkan pendapatan untuk menghasilkan keuntungan dari aset (Fridana & Asandimitra, 2020). Keputusan investasi saham generasi milenial seringkali didasarkan pada aspek-aspek pertumbuhan, inovasi, dan dampak sosial. Karena mereka ingin berinvestasi dalam perusahaan yang tidak hanya memberikan keuntungan finansial, tetapi juga memiliki dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah perilaku keuangan berpengaruh terhadap keputusan investasi? 2) Apakah literasi keuangan berpengaruh terhadap keputusan investasi? 3) Apakah pendapatan berpengaruh terhadap

keputusan investasi? 4) Apakah perilaku keuangan, literasi keuangan, dan pendapatan berpengaruh terhadap keputusan investasi?

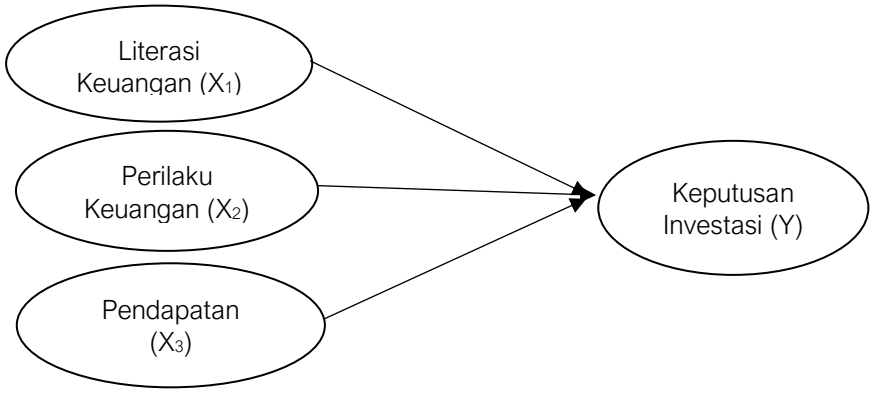
Sesuai dengan rumusan masalah diatas adapun yang menjadi tujuan penelitian ini : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku keuangan terhadap keputusan investasi pada Generasi Milenial di DKI Jakarta, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh literasi keuangan terhadap keputusan investasi pada Generasi Milenial di DKI Jakarta, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendapatan terhadap keputusan investasi pada Generasi Milenial di DKI Jakarta, 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku keuangan, literasi keuangan, dan pendapatan secara simultan terhadap keputusan investasi pada Generasi Milenial di DKI Jakarta.

Keputusan investasi adalah proses dimana seseorang membuat keputusan investasi dengan menetapkan tujuan, mencari informasi tentang pilihan investasi yang berbeda dan mengevaluasinya (Devindha Fitria Mahafani et al., 2021). Keputusan investasi sebagai ukuran dimana seseorang berniat untuk menyimpan sebagian dari pendipatan yang dimiliki saat ini, dengan harapan akan mendapatkan keuntungan di masi depan dari peningkatan nilai aset (Ayudiastuti, 2021).

Literasi keuangan digambarkan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, dan kesadaran yang digunakan untuk mengambil keputusan keuangan untuk kepentingan setiap individu (Mahadevi dan Asandimitra, 2021). Literasi keuangan yang buruk dapat mengakibatkan seseorang tidak memiliki perencanaan keuangan yang baik, dapat mengakibatkan seseorang tidak memiliki tujuan keuangan yang jelas, dan dapat menyebabkan seseorang berinvestasi pada instrumen yang tidak tepat, melibatkan mereka dalam praktik investasi yang curang (Arviana, 2019).

Perilaku keuangan adalah kemampuan seseorang untuk membuat keputusan dengan mengatur dan menggunakan sumber daya keuangan (Listiyani et al., 2021). Perilaku keuangan mengukur sejauh mana seseorang memahami masalah keuangan, karena sikap keuangan seseorang tidak dapat berkembang secara stabil, maka seseorang harus terlebih dahulu memahami perilaku keuangannya agar dapat mengambil manfaat di masa depan (Devindha et al., 2021). Perilaku keuangan yang tidak bertainggung jawab mendorong seseorang untuk berpikir jangka pendek, seperti halnya pembelian impulsif (Waty et al., 2021).

Pendapatan adalah penghasilan yang diperoleh seseorang dengan melakukan sendiri atau dari orang lain yang dapat memenuhi kebutuhannya (Prihartono dain Asandimitra, 2018). (Shinta & Lestari, 2019) berpendapat bahwa pendapatan yang relatif tinggi dapat menyebabkan sebagian orang mengalami kesulitan keuangan karena mereka bukan pengelola keuangan ying baik dan tidak bertanggung jawab atas keuangannya sendiri.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independen) yaitu literasi keuangan (X1), perilaku keuangan (X2) dan pendapatan (X3), serta satu variabel terikat (dependen) yaitu keputusan investasi (Y). Metode penelitian yang dipilih adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang memiliki investasi saham reksadana. Lokasi penelitian adalah di Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Subjek penelitian ialah generasi milenial yang memiliki investasi saham reksadana. Lokasi penelitian adalah di Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Penentuan sampling menggunakan teknik sampling dengan rumus slovin. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang dipakai 100 responden. Untuk menganalisis data hasil survey, menginterpretasi hasil penelitian maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara literasi keuangan, perilaku keuangan dan pendapatan terhadap keputusan investasi saham. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online. Skala pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yakni data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dalam bentuk dokumen-dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini telah terkumpul sebanyak 100 responden, dan diperoleh karakteristik responden adalah berdasarkan (1) jenis kelamin, (2) usia, (3) pendapatan. Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang dengan presentase 52% dan jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang dengan presentase 48%. Karakteristik responden berdasarkan usia menyatakan bahwa mayoritas responden adalah berusia 27-35 tahun dengan jumlah 54 responden atau 54%, responden usia 35-40 tahun sebesar 46 responden atau 46%, dan responden usia 36-41 tahun sebesar 0 responden atau 0%. Kemudian karakteristik responden berdasarkan pendapatan dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari pendapatan 1.000.000-5.000.000 yaitu sebanyak 61 orang responden atau setara 61%, Kemudian responden yang memiliki pendapatan 5.000.000-10.000.000 yaitu sebanyak 28 orang responden atau 28%, responden yang memiliki pendapatan >10.000.000 yaitu sebanyak 7 orang responden atau 7%, dan responden yang memiliki pendapatan <1.000.000 berjumlah 4 orang responden atau 4%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 100 orang.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji 1 sisi. Hasil uji validitas variabel literasi keuangan disajikan pada tabel 2, variabel perilaku keuangan pada tabel 3, dan variabel pendapatan pada tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Literasi Keuangan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
LK1	0,360	0,1966	Valid
LK2	0,576	0,1966	Valid
LK3	0,679	0,1966	Valid
LK4	0,666	0,1966	Valid
LK5	0,616	0,1966	Valid
LK6	0,391	0,1966	Valid
LK7	0,659	0,1966	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Hasil tabel 2 menunjukan bahwa untuk variabel literasi keuangan dengan hasil r hitung > r tabel maka seluruh pernyataan dikatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Keuangan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
PK1	0,408	0,1966	Valid
PK2	0,757	0,1966	Valid
PK3	0,634	0,1966	Valid
PK4	0,719	0,1966	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Hasil tabel 3 menunjukan bahwa untuk variabel perilaku keuangan dengan hasil r hitung > r tabel maka seluruh pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Pendapatan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,520	0,1966	Valid
P2	0,502	0,1966	Valid
P3	0,491	0,1966	Valid
P4	0,567	0,1966	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Hasil tabel 4 menunjukan bahwa untuk variabel pendapatan dengan hasil r hitung > r tabel maka seluruh pernyataan dikatakan valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Keputusan Investasi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KI1	0,362	0,1966	Valid
KI2	0,352	0,1966	Valid
KI3	0,536	0,1966	Valid
KI4	0,526	0,1966	Valid
KI5	0,511	0,1966	Valid
KI6	0,557	0,1966	Valid
KI7	0,568	0,1966	Valid
KI8	0,540	0,1966	Valid
KI9	0,611	0,1966	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Hasil tabel 5 menunjukan bahwa untuk variabel keputusan investasi dengan hasil r hitung > r tabel, maka seluruh pernyataan dikatakan valid.

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha :
Hasil α > 0,60 = Reliabel
Hasil α ≤ 0,60 = Tidak Reliabel

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Literasi Keuangan	0,706	0,60	Reliabel
Perilaku Keuangan	0,750	0,60	Reliabel
Pendapatan	0,778	0,60	Reliabel
Keputusan Investasi	0,749	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS (2023)

Hasil uji reliabilitas dari tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha atas literasi keuangan sebesar 0,706, variabel perilaku keuangan 0,750, variabel pendapatan 0,778 dan variabel

keputusan investasi 0,749. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan setiap variabel ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan apabila tingkat signfikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan apabila tingkat signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keputusan Investasi
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	38.07
	Std. Deviation	4.704
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.070
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Dari hasil tabel 7 menunjukkan bahwa hasil dari Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,032 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi berganda yang dihasilkan dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi. Tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi apabila VIF <10. Uji multikolinearitas dan nilai tolerance > 0,1. Variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 26. Hasil uji multikolinearitas dilihat pada tabel di bawah ini:

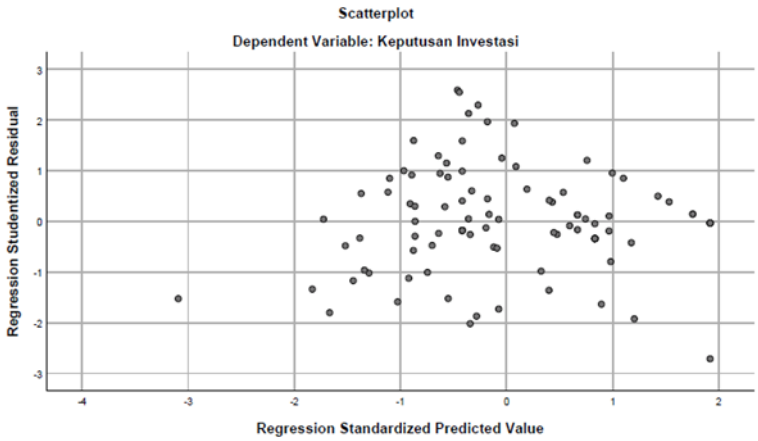
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	β	Perhitungan		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Literasi Keuangan	0,400	0,615	1,626	Tidak terjadi Multikolinearitas
Perilaku Keuangan	0,148	0,605	1,652	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pendapatan	0,328	0,689	1,452	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Hasil perhitungan pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel bebas/independen, yaitu variabel X1 (literai keuangan) mempunyai nilai output VIF, variabel X2 (perilaku keuangan) dan variabel X3 (pendapatan) mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai tolerance >0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

Perhitungan heteroskedastisitas dapat dilakukan dalam banyak model, salah satunya adalah model chart (diagram pencar) dengan dasar pemikiran sebagai berikut (Imam Ghozali 2005). Hasil Uji Heteroskedastisitas tersebut dapat di tampilkan pada gambar berikut:



Gambar 2 Uji Heterokedasitas
Sumber : Hasil Olah Data 2023

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh kecepatan persetujuan pinjaman, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, kemampuan membayar dan keamanan. Analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$$

Keterangan:
Y :Variabel dependen, yaitu Keputusan Investasi Reksadana
α : Konstanta
β1-β3 : Koefisien Regresi atau Koefisien Arah
X1 : Literasi Keuangan
X2 : Perilaku Keuangan
X3 : Pendapatan
e : Error term

Tabel 9 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Understandardized Coeficient		Standardized Coeficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,631	3,468		0,759	0,450
Literasi Keuangan	0,596	0,132	0,400	4,509	0,000
Perilaku Keuangan	0,270	0,163	0,148	1,653	0,102
Pendapatan	0,811	0,208	0,328	3,907	0,000
R Square				0,535	

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda yang ditunjukkan tabel diatas, maka persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,631 + 0,596\ X1 + 0,270\ X2 + 0,811\ X3$$

Kostanta sebesar 2,631 menyatakan bahwa Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan, dan Pendapatan dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka keputusan berinvestasi sebesar 2,631.

Uji Koefisien Determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam merangkai variabel terikat, yaitu mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ahmad 2018).

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494[a]	.244	.221	4.152

a. Predictors: (Constant), Pendapatan, Perilaku Keuangan, Literasi Keuangan

b. Dependent Variable: Keputusan Investasi

Sumber : Hasil Olah Data 2023

KD = R2X 100%
= 0,4942 X 100%
= 24,4 %

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil pengujian persamaan menunjukkan besarnya koefisien determinasi (Adjusted R2) = 0,494, artinya bahwa besarnya variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 24,4%. Sedangkan sisanya 75,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Tabel 11 Uji t

Variabel	Understandardized Coeficient		Standardized Coeficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,631	3,468		0,759	0,450
Literasi Keuangan	0,596	0,132	0,400	4,509	0,000
Perilaku Keuangan	0,270	0,163	0,148	1,653	0,102
Pendapatan	0,811	0,208	0,328	3,907	0,000

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Nilai thitung untuk variabel Literasi Keuangan adalah 4,509 dan ttabel dengan α = 5% adalah sebesar 1,98932. Dengan demikian thitung > ttabel (4,509 > 1,98432) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) maka dapat diambil kesimpulan H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial Literasi Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Berinvestasi.

Nilai thitung untuk variabel Perilaku Keuangan adalah 1,653 dan ttabel dengan α = 5% adalah sebesar 1,98432. Dengan demikian nilai thitung ≤ ttabel (-1,98432 ≤ 1,653 ≤ 1,98432) dan nilai signifikansi sebesar 0,102 (lebih besar dari 0,05) maka dapat diambil kesimpulan H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya secara parsial Perilaku Keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Berinvestasi.

Nilai thitung untuk variabel Pendapatan adalah 3,907 dan ttabel dengan α= 5% adalah sebesar 1,98432. Dengan demikian nilai thitung > ttabel (3,907 > 1,98432) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) maka dapat diambil kesimpulan H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Berinvestasi.

Tabel 12 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.257	3	178.419	10.348	.000[b]
	Residual	1655.253	96	17.242		
	Total	2190.510	99			

a. Dependent Variable: Keputusan Investasi

b. Predictors: (Constant), Pendapatan, Perilaku Keuangan, Literasi Keuangan

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis statistic, maka dilakukan uji F pada tingkat α = 0,05, Nilai Fhitung untuk n=100. Hasil uji F dapat diambil kesimpulan dimana besarnya Fhitung = 10,348 > Ftabel = 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha diterima dan H0 ditolak yang artinya secara bersama-sama Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan, dan Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Berinvestasi pada mahasiswa.

Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Keputusan Investasi Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan literasi keuangan menunjukkan thitung sebesar 4,509 sedangkan ttabel 1,98432 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan perilaku keuangan menunjukkan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 1,653 sedangkan ttabel sebesar 1,98432 dan nilai signifikasi 0,102 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa H0 diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pendapatan menunjukkan thitung sebesar 3,907 sedangkan ttabel sebesar 1,98932 (Sig 0,000) lebih kecil dari α = 0,05.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian mengenai pengaruh Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan, dan Pendapatan terhadap Keputusan Investasi pada Generasi Milenial DKI Jakarta dapat diambil kesimpulan pertama, terdapat pengaruh positif antara literasi keuangan terhadap keputusan berinvestasi pada Generasi Milenial di DKI Jakarta. Semakin baik tingkat literasi keuangan maka keputusan berinvestasinya juga semakin baik. Kedua, tidak terdapat pengaruh antara perilaku keuangan terhadap Keputusan Berinvestasi pada Generasi Milenial di DKI Jakarta. Menunjukkan bahwa indikator-indikator yang terdapat pada perilaku keuangan, perencanaan keuangan, penganggaran keuangan, dan penyimpanan keuangan tidak memberikan kontribusi yang besar dalam perannya untuk mempengaruhi keputusan investasi. Ketiga, pendapatan tidak berpengaruh terhadap Keputusan Berinvestasi pada pada Generasi Milenial di DKI Jakarta. Tingkat pendapatan tidak menjadi tolak ukur untuk melakukan sebuah investasi individu.

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian di masa mendatang yaitu melakukan penelitian dengan responden lebih luas agar dengan berjalannya waktu dapat diketahui seberapa besar tingkat literasi keuangan masyarakat. Generasi Milenial harus lebih aktif dalam meningkatkan pengetahuan mengenai keuangan dan mengikuti perkembangan ekonomi nasional, sehingga dapat menambah wawasan dan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan mengenai keuangan yang dapat berpengaruh pada kesejahteraan finansial.

DAFTAR PUSTAKA

Arianti, B. F. (2020). Literasi Keuangan Melalui Keputusan Berinvestasi Sebagai Variabel Intervening The Effect Income and Financial Behavior on Financial Literacy. *Jurnal Akuntansi*, *10*(1), 13–36.

Ayudiastuti, L. (2021). Analisis pengaruh keputusan investasi mahasiswa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*, 1138–1149.

Devindha Fitria Mahafani, D. M. P., , Nurul Khasanah, S., Wulandari, & Andriani, V. (2021). Analisis Perilaku Generasi Milenial Dalam Pengambilan Keputusan Investasi Saham Di Masa Pandemi Covid-19. *Academica*, *5*(1).

Ernitawati, Y., Izzati, N., & Yulianto, A. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Pelatiahn Pasar Modal. *Jurnal Proaksi*, *2*(2), 66–81.

Fathihani. (2020). *Effect Of NPM, EPS, ROE, AND PBV On Stock Prices*. *1*(6), 893–902.

Fitriyani, S., & Anwar, S. (2022). The Effect of Herding , Experience Regret and Religiosity on Sharia Stock Investment Decisions for Muslim Millennial Investors with Financial Literacy as a Moderating Variable Pengaruh Herding , Experience Regret dan Religiosity terhadap Keputusan Investa. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, *9*(1), 68–77.

Lindananty dan Meilita Angelina. (2019). Pengaruh Literasi Keuangan , Perilaku Keuangan dan. *Buana Akuntansi*, *6*(1), 27–39.

Sam, U., Jmbi, R., Keuangan, P. L., Terhadap, P. R., Kunci, K., & Keuangan, L. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan & Penghindaran Risiko Terhadap Keputusan Investasi Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi di DKI Jakarta. *JMBI UNSRAT*, *9*(2), 703–722.

Sarni Handayani Puspita Sari, Ibnu Muhdir, Darmawan Soegandar, M. G. W. (2021). Pengaruh Faktor-Faktor Psikologi Terhadap Keputusan Investasi Saham Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(03), 1581–1593.

Sawitri, D. R. (2022). *Perkembangan Karier Generasi Z*. *0*.

Sulistyowati, A., Rianto, M. R., Handayani, M., & Bukhari, E. (2022). Pengaruh Financial Literacy , Return dan Resiko terhadap Keputusan Investasi Generasi Milenial Islam di Kota Bekasi. *JIEI*, *8*(02), 2253–2260.

Syifa Aulia Mahadevi dan Nadia Asandimitra. (2021). Pengaruh status quo, herding behaviour, representativeness bias, mental accounting, serta regret aversion bias terhadap keputusan investasi investor milenial di kota surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(2), 779–793.

Yundari, T., & Artati, D. (2021). (2021). Analisis Pengaruh Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan Terhadap Keputusan Investasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 3(3), 609-622*.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:622-630. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Trans Trijaya Samudera

Eeb Basuni[1], Irvandi Gustari[2], Fahruddin Salim[3]
[123]Universitas Pancasila Jakarta
Email: baspras10@gmail.com

Citation: Basuni, E., Gustari, I., & Salim, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Trans Trijaya Samudera. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 622–630.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/271

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.271

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
.This study aims to analyze the influence of organizational culture, employee motivation, and employee commitment to improving employee performance at PT. Trans Trijaya Ocean. The sample of this study is the entire population by taking a sample of 50 employees of PT.Trans Trijaya Samudera.
***Keywords**: Organizational Culture, Employee Commitment, Employee Motivation, Employee Performance.*

***Abstrak**.*
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan dan Komitmen Karyawan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Trans Trijaya Samudera. Sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang ada dengan mengambil sampel yaitu berjumlah 50 orang karyawan PT.Trans Trijaya Samudera.
Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Motivasi Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi yang berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Dewasa ini tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi terhadap lingkungan ini bisa berarti penyesuaian dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang lebih lanjut berarti perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa, PT. Trans Trijaya Samudera merupakan perusahaan yang memiliki banyak pesaing dalam kegiatan usahanya. Akhir-akhir ini persaingan di dunia jasa bongkar muat barang semakin kompetitif yang mensyaratkan keunggulan yang harus dimiliki setiap perusahaan agar mampu memenangkan persaingan serta mampu bertahan. Untuk itu perlu peningkatan kualitas pelayanan dengan meningkatkan kinerja

karyawan yang di lihat berdasarakan variabel budaya organisasi, motivasi, komitmen agar dapat memperoleh kepercayaan dan kepuasan masyarakat khusus nya para pengguna jasa bongkar muat barang di Pelabuhan Tanjung Priok.

Aktivitas ekspor-impor di Pelabuhan Tanjung Priok terus berjalan meskipun pemerintah telah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) secara ketat di DKI Jakarta untuk mempercepat penanganan wabah virus Corona alias Covid-19. Dengan terus berjalan nya kegiatan ekspor-impor yang berada di pelabuhan Tj. Priok kegiatan PT. Trans Trijaya Samudera masih berjalan dengan menerapkan kegiatan perusahaan berdasarkan standar kesehatan yang di tetapkan oleh pemerintah dan dengan menggunakan system shift bagai para pekerja yang bekerja di lapangan.

Sebuah perusahaan tentunya mempunyai kebijakan tentang peraturan dan norma norma yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan juga mempunyai karakteristik tersendiri dalam mengelola kebijakan tersebut. Karakteristik tersebut menggambarkan moral perusahaan atau kode etik perusahaan tentang apa yang dianggap benar dan tidak benar. Perusahaan juga percaya bahwa ketidakadaan reward and punishment bagi karyawan tidak akan memengaruhi kinerja karyawan. Namun faktanya dengan kebijakan tersebut, kinerja karyawan tidak ada peningkatan yang signifikan setiap tahunnya.

Kurangnya motivasi kerja dari dalam diri karyawan di perusahaan PT. Trans Trijaya Samudera disebabkan karena gaji yang masih belum merata dan pengembangan karier yang belum jelas. UMP pada tahun 2019 ditetapkan sebanyak Rp 3.550.000,- dan UMP pada tahun 2020 ditetapkan sebanyak Rp 4.250.000,-

Kurangnya motivasi para karyawan di perusahaan PT. Trans Trijaya Samudera juga disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan, Untuk mensiasati dan memotivasi kerja karyawan di perusahaan, salah satunya selain gaji ada uang lembur, tunjangan jabatan serta tunjangan kesejahteraan yang disebut dengan Indeks Kumulatif Kinerja (IKK) supaya pegawai bekerja secara maksimal.

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan cepat, efektif dan efisien. Hal itu dapat menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan adalah baik. Namun dari hasil pengamatan yang dilakukan pada bulan Januari-Mei 2020 di PT. Trans Trijaya Samudera didapatkan berbagai permasalahan. Karyawan sering menunda pekerjaannya. Sebagai contoh, surat-surat yang masuk ke perusahaan tidak segera dilakukan pencatatan. Hal itu mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien. Dari hasil observasi juga didapatkan beberapa kesalahan dalam pelaksanaan tugas pada karyawan PT. Trans Trijaya Samudera. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan dituntut untuk bekerja secara akurat, dapat memahami tugas dan tepat dalam penggunaan sumber daya. Penulis mengamati beberapa karyawan melimpahkan tugasnya kepada karyawan lain. Bahkan terdapat karyawan yang bekerja di bidang administrasi keuangan harus menggantikan karyawan lain untuk menjadi administrasi lapangan. Dari hasil observasi tersebut jelas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Trans Trijaya Samudera masih kurang memuaskan.

PT. Trans Trijaya Samudera yang bergerak dalam kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan Tanjung Priok sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitment

dan Kinerja menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan Produktivitas pegawai. Karena lingkungan kerja mempengaruhi kegiatan kerja karyawan, seorang pemimpin yang harus menerapkan budaya organisasi untuk mengelola bawahannya dalam meningkatkan memotivasi dan komitmen dalam peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena peneliti ingin mengkonfirmasi konsep dan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan. Penelitian ini tentang pengaruh faktor budaya organisasi dan motivasi karyawan terhadap komitmen karyawan yang akan dimediasi oleh kinerja karyawan. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan. Karena karyawan itu sudah bisa mengetahui sisi positif dan sisi negatif dari apa yang telah mereka kerjakan selama mereka bekerja di PT. Trans Trijaya Samudera Jakarta.

Tempat penelitian adalah pada PT. Trans Trijaya Samudera yang berada di Jakarta Utara yang tepat nya berada di Tanjung Priok. Pemilihan dalam lokasi penelitian dengan adanya pertimbangan bahwa di dalam PT. Trans Trijaya Samudera memerlukan masukan dan saran untuk dapat mengembangakan kegiatan usahanya yang dilakukan terkait dengan adanya karyawan yang masih memiliki kinerja yang kurang baik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Trans Trijaya Samudera Jakarta yang berjumlah 50 orang.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	BUdaya Organisasi	Kesadaran Diri	Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya
			Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
			Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
		Keagresifan	Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan
			Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
		Kepribadian	Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
			Anggota kelompok saling membantu
			Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
		Performa	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan
			Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik
2	Motivasi Karyawan	Kebutuhan akan Prestasi (Needs of Achievment)	Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
			Kebutuhan untuk menggerakan kemampuan
			Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
			Kebutuhan untuk diterima

		Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (Needs of Affiliantion)	Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai
			Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
		Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada Orang lain (Needs of Power)	Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja
			Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
			Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.
3	Komitmen Karyawan	Komitmen Afaktif	Keinginan berkarir di organisasi
			Rasa percaya terhadap organisasi
			Pengabdian kepada organisasi
		Komitmen Berkelanjutan	Kecintaan karyawan kepada organisasi
			Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
			Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
			Keterikatan karyawan kepada pekerjaan
			Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
		Komitmen Normatif	Kesetiaan terhadap organisasi
			Kebahagiaan dalam bekerja
			Kebanggaan bekerja pada organisasi
4	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Kerapihan
			Ketelitian
			Hasil kerja
		Kuantitas Kerja	Kecepatan
			Kemampuan
		Tanggung Jawab	Hasil kerja
			Mengambil keputusan
		Kerjasama Kesediaan	Jalinan kerjasama
			Kekompakan
		Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah
			Kemampuan memberikan masukan dan usulan
			Memiliki ide-ide kreatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 3.3 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif komitmen karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik komitmen karyawan.

Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 4.7 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh motivasi karyawan terhadap komitmen karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif motivasi karyawan maka semakin tinggi/positif komitmen karyawan artinya semakin baik motivasi karyawan perusahaan yang dimiliki, semakin baik komitmen karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 21.1 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif motivasi karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik motivasi karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 5.7 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Dengan demikian H_4 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif kinerja karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 3.9 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_5 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif motivasi karyawan maka semakin tinggi/positif kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi karyawan yang dimiliki, semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 0.5 lebih kecil daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_6 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Berarti semakin tinggi/positif komitmen karyawan maka semakin rendah/positif kinerja karyawan artinya semakin baik komitmen karyawan yang dimiliki,semakin baik rendah kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif komitmen karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik komitmen karyawan.

Motivasi karyawan memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif motivasi karyawan maka semakin tinggi/positif komitmen karyawan artinya semakin baik motivasi karyawan perusahaan yang dimiliki, semakin baik komitmen karyawan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif motivasi karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik motivasi karyawan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif kinerja karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik kinerja karyawan.

Motivasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif motivasi karyawan maka semakin tinggi/positif kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi karyawan yang dimiliki, semakin baik kinerja karyawan.

Komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Berarti semakin tinggi/positif komitmen karyawan maka semakin rendah/positif kinerja karyawan artinya semakin baik komitmen karyawan yang dimiliki, semakin baik rendah kinerja karyawan.

Budaya, Motivasi dan Komitmen terbukti mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Implikasi temuan ini adalah perlunya meningkatkan kompetensi bagi karyawan PT. Trans Trijaya Samudera sehingga karyawan lebih memiliki kinerja dan prestasi kerja yang tinggi atau memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

Kedisiplinan dalam bekerja terbukti mampu menjelaskan variasi Kinerja dan prestasi kerja karyawan, pada aspek disiplin kerja, masih banyak yang belum memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya sehingga implikasi temuan ini hendaknya pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi dan contoh yang baik pada karyawan.

Budaya, Motivasi, Komitmen serta kinerja memiliki efek positif terhadap Prestasi kerja, dengan demikian, upaya yang bisa dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperluas pengetahuannya dengan menempuh jenjang yang lebih tinggi dan sesuai dengan bidang tugas yang dijalaninya.

Rekrutmen SDM dapat dilakukan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan perusahaan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaruan dan pengembangan. Strategi ini bisa dilakukan oleh perusahaan dalam menilai calon karyawannya untuk menjadi bagian dari suatu perusahaan.

Perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal. Selain itu, sistem juga mendukung berjalannya aktivitas atau operasional perusahaan.

Pembinaan dapat dilakukan dengan mengatur dan membina manusia sebagai sub-sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti manpower planning, performance appraisal, job analytic, job classification, dan lain-lain. Hal semacam ini pastinya dapat menjadi strategi jitu dalam menghasilkan SDM yang sama berkualitasnya dengan jenis strategi lain.

Memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi merupakan salah satu strategi pengembangan SDM. Dengan begitu, karyawan lain akan termotivasi untuk menjadi lebih baik, dan berdampak besar dalam perkembangan perusahaan.

Bagi pengembangan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah indikator-indikator penelitian seperti yang telah dipaparkan di atas dapat menjadi acuan dan pengembangan penelitian yang akan datang untuk lebih menekankan pada hal-hal apa saja yang mempengaruhi dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal,* 75.

Alindra, P. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Jurnal Kesehatan*.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama, Bandung.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011), Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from* Jordan, 194-195.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia *(Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Allen & Meyer, (2013), *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. Journal of ccupational Psychology*. 44.

Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.

Edison, Yohny Anwar Emron dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Alfabeta.

Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Edy Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Fahriansyah dan Defin S.P, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Dinamika Ekonomi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* Vol 1 No. 1 Maret 2017.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.

Hatta, Iha H, dan Widarto Rachbini. (2015). *Budaya Organisasi, Insentif,* Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Avrist Assurance Jakarta. Jurnal Manajemen Vo. 19.

Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara

Iskandar & Yuhansyah (2018), Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja, Media Sahabat Cendekia, Surabaya.

Laksono Putro, (2010). "Kultur Organisasi Menggunakan *Hofstede Dan OC*AI terhadap Strategi Penerapan Teknologi Informasi (studi kasus: Perguruan Tinggi xyz)". Konferensi Nasional Sistem dan Informatika. 2010.

Luthan Fahriansyah dan Defin S.P, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Dinamika Ekonomi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No. 1 Maret 2017.

Luthans, Fred. (20120. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.

Luthans dalam Chaniago (2017) *Psychological Capital and Beyond.*

Moeljono, D. (2004). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Moorhead dan Griffin. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R. L., & Jackson. (Fitria, 2014). Manajemen sumber daya manusia edisi 10. (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Moh. Pabundu Tika. (2005). Metode Penelitian Geografi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Robbins dan judge Ozi, Ahmad S. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Oriental Primasinergi *Engineering* Pekanbaru. *JOM Fekon.* Vol 4. No. 2 (Oktober).

Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen,* diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.

Robbins, Stephen. P, Mary Coulter, (2005), *Manajemen.* Edisi ke 7. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks, Jakarta.

Robbins, S.P. (2010). *Organization Behavior,* 11nd ed. United States: Pearson Prentice Hall.

Rivai Veithzal, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Schein, Edgar H. (2004), *Organizational Culture and Leadership, 3rd edition, John Wiley & sons, Inc.*

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana, Jakarta.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sondang P, Siagian. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, P.J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia,

Soetjipto, (2007). Seri Bimbingan Organisasi dan Administrasi Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Surabaya; Penerbit Usaha Nasional.

Steers, RM dan Porter, L. W, (2011). *Motivation and Work Behaviour. New York Accademic Press.*

Sopiah. (2014). Perilaku Organisasi. Bandung. Andi.

Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Karya.

Sedarmayanti, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono, (2014) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Sugiarto. (2003). Teknik Sampling. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keroganisasian: Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Phil, Wibowo M. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja grafindo persada.

Van, Dyne, L, graham J.W. (2015). *Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation. Academic* Management Journal.

Wibowo, (2010). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.

Wiyono, Gendro. (2011). Merancang Penelitian Bisnis: Dengan Alat SPSS Dan SmartPLS. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta

Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:631-642. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Pegawai Fakultas Kedokteran Dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta)

Tri Wahyudi[1], Derriawan[2], Fahruddin Salim[3]
[123]Universitas Pancasila Jakarta
Email: boyikeboy@gmail.com

Citation: Wahyudi, T., Derriawan., & Salim, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Pegawai Fakultas Kedokteran Dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 631–642.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/272

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.272

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
The purpose of this study was to determine whether there is a significant influence between Organizational Culture and Information Technology on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable for Employees at the Faculty of Medicine and Health, University of Muhammadiyah Jakarta. The research used in this research is quantitative research. The quantitative research method is a type of research whose specifications are systematic, planned and structured from the start to the creation of the research design. Data management in this study will use smart PLS 3.2.6 Software Structural Equation Modeling (SEM) is a method used to cover the weaknesses found in the regression method. While the sample technique used is probability sampling, while the sampling method used is simple random sampling using a total sample of 60 people.

Keyword: *Organizational Culture, Information Technology, Employee Motivation, Performance.*

Abstrak.
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS 3.2.6 Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Sedangkan sampel Teknik yang digunakan adalah probability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random

sampling yang menggunakan total sampel sebesar 60 orang.
Kata Kunci: Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Motivasi, Kinerja Pegawai**.**

PENDAHULUAN

. Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki budaya tersendiri yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya perusahaan adalah salah satu cara untuk membangun SDM perusahaan melalui aspek perubahan sikap dan perilaku. Hal ini memiliki tujuan agar karyawan menjadi pribadi yang lebih baik dan bisa menyesuaikan diri menghadapi tantangan di era industri 4.0 menuju *society* 5.0. Di sinilah fungsi MSDM dalam organisasi diperlukan. Dengan kata lain, budaya di dalam organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat. Namun, mampu menggerakkan orang di dalamnya untuk melakukan pekerjaan efektif dan efisien. Karyawan dalam organisasi akan mempelajari dan menyesuaikan diri terhadap budaya yang berlaku, apa yang baik dan buruk, benar dan salah, boleh dan tidak boleh dilakukan, serta peraturan lainnya (*https://www.qubisa.com/article/budaya-organisasi-perusahaan*)

Teknologi merupakan salah satu komponen penting di dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, keterkaitan antara sumber daya manusia dengan teknologi sangatlah erat. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu menguasai teknologi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Castells (2004) menyebutkan bahwa teknologi merupakan suatu kumpulan alat, aturan dan juga prosedur yang merupakan penerapan dari sebuah pengetahuan ilmiah terhadap sebuah pekerjaan tertentu dalam suatu kondisi yang dapat memungkinkan terjadinya pengulangan. Berdasarkan definisi ini maka bisa disimpulkan bahwa penggunaan teknologi dapat diulang-ulang apabila memiliki fungsi dan juga tujuan yang sama, sehingga satu teknologi yang sudah berhasil diciptakan akan dapat digunakan berkali-kali.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y, Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Hasil penelitian yang dilakukan Dhevyanggi Sendy Naibaho et al., (2022) menyimpulkan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan di suatu perusahaan X. Adapun pengaruhnya positif yaitu semakin tinggi atau baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan produksi. Sebaliknya semakin rendah atau kurang baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin rendah motivasi kerja pada karyawan produksi. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Pihak atasan ataupun pihak manajemen memberi kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan beberapa nilai yang terkandung dalam budaya organisasi, sehingga membuat karyawan dapat mencapai motivasi kerja yang diinginkan.

Musran et al,. Dalam penelitiannya menyimpulkan pemanfaatan teknologi dan informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dari hipotesis yang hasilnya diterima, menunjukkan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi berupa komputer atau laptop, LCD proyektor, media internet dan aplikasi lainnya yang terkait langsung dalam tugas guru di kelas atau di kantor membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi memberikan kemudahan bagi guru dalam proses pembelajaran dikelas dan penyelesaian administrasi guru yang terkait dengan proses pembelajaran meskipun masih ada yang belum memanfaatkanya secara maksimal. Pemanfaatan teknologi informasi membuat perkerjaan guru mejadi lebih mudah sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja guru dalam rangka menambah produktivitas dan mempertinggi efektivitas untuk meningkatkan kinerja guru.

Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa dan Ibnu Husni Fuadi (2021) di dalam penelitiannya menemukan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT XYZ, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu Hasil dari Analisis deskriptif mendapatkan kesimpulan bahwa seluruh indikator Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh setuju dan sangat setuju terhadap indikator yang digunakan, Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat keeratan hubungan 39.5% dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 15,6% terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Dwi Purnama Indah, Tri Widyastuti, Fahruddin Salim, (2021) menemukan bahwa Konstruk variabel Teknologi Informasi mempunyai pengaruh (O = 0.338) dengan konstruk variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk penelitian ini sebesar 2.553> 1.29 dan nilai p-value 0.011. Oleh sebab itu, hipotesis yang menyatakan pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya. Sehingga terdapat pengaruh antara Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan. Artinya teknologi informasi yang dimiliki Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

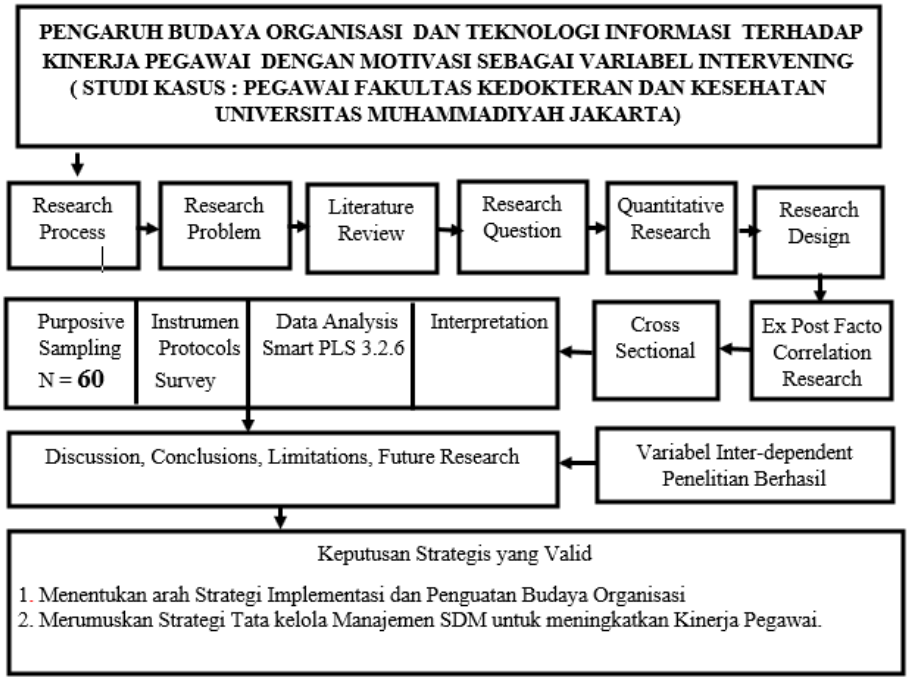
Hasil penelitian yang dilakukan Wan Dedi Wahyudi1), Zulaspan Tupti (2019) menemukan bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kapubaten Aceh Tamiang 3,154%. Dengan demikian apabila motivasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang membaik maka kinerja pegawai akan membaik, sehingga dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasiberpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data

menggunaklan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam metode penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti lebih umum, lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Demikianlah untuk mendukung hal tersebut diperlukan alur penelitian yang sesuai. Penelitian ini akan dilaksanakan di Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta yang meliputi kegiatan penyusunan proposal, penyempurnaan instrumen, pengumpulan data, analisis data dan penulisan laporan akhir penelitian.



Gambar 1. Proses Penelitian

Populasi dalam penelitian dilakukan terhadap pegawai Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Penarikan sampel dilakukan dengan teknik probability yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi yang terpilih. Teknik penarikan sampel yang dipakai adalah *stratified random sampling*. *Stratified random sampling* merupakan proses pengambilan sampel melalui proses pembagian populasi kedalam strata, memilih sampel acak sederhana dari setiap stratum, dan menggabungkannya ke dalam sebuah sampel untuk menaksir parameter populasinya.

Kisi-kisi instrument berikutnya di uraikan dalam Tabel berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
BUDAYA ORGANISASI (Variabel Independen) Robbins (dalam Sudarmanto, 2014: 171)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	1. Dorongan untuk melakukan inovasi 2. Dorongan terhadap tantangan 3. Dorongan untuk melakukan perbaikan
	2. Perhatian secara detail	1. Karyawan bekerja dengan teliti 2. Tugas yang diberikan terinci 3. Karyawan bekerja sesuai arahan
	3. Orientasi hasil	1. Dituntut untuk bekerja keras 2. Dituntut agar lebih berkualitas

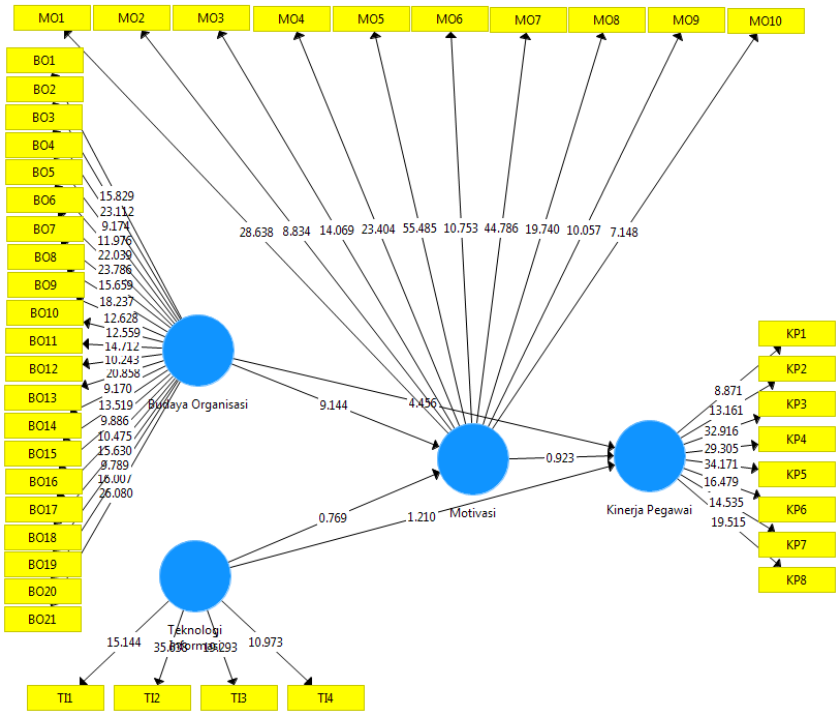
		3. Dituntut untuk bekerja sesuai sasaran yang diinginkan
	4. Orientasi orang	1. Menguasai teknologi 2. Rendah hati 3. Mampu memberikan keteladanan dalam tingkah laku
	5. Orientasi tim	1. Saling menghargai 2. Kerjasama dalam tim 3. Berinteraksi dengan lingkungannya
	6. Keagresifan	1. Saling berkompetisi 2. Bekerja dengan cepat dan efisien 3. Bekerja sesuai target
	7. Kemantapan .	1. Bekerja sesuai prosedur 2. Melakukan supervisi pekerjaan 3. Bekerja dengan hasil yang produktif
TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI (Variabel Independen) Davis. (1989)	1. Kemudahan Penggunaan (*perceived ease of use*)	1. Kemudahan untuk dipelajari (*easy to learn*) 2. Kemudahan mencapai tujuan (controllable) 3. Jelas dan mudah dipahami (clear and understabel) 4. Fleksibel (flexible) 5. Bebas dari kesulitan (easy become skillfull) 6. Kemudahan penggunaan (easy to use
	2. Kegunaan Teknologi (*perceived usefullness*)	1.Produktivitas (productivity) 2. Kinerja tugas atau efektivitas (job performance/effectiveness) 3. Pentingnya bagi tugas (important to job) 4. Kegunaan secara keseluruhan (overall usefullness)
KINERJA PEGAWAI (Variabel Dependen) Wirawan (2015:288)	1. Prestasi Kerja	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan (kuantitas kerja) 2. Jumlah pekerjaan yang langsung diterima dengan baik oleh para pihak (kualitas kerja) 3. Menjalankan pekerjaan tanpa menunggu perintah
	2. Perilaku Kerja	1. Proses perencanaan kegiatan dengan arahan dari atasan langsung 2.Tingkat pemahaman dalam ruang lingkup pengelolaan pekerjaan
	3. Sifat Pribadi	1. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lain. 2. Tanggung jawab dalam melaksanakan Pekerjaan. 3. Menyesuaikan dengan lingkungan

MOTIVASI (Intervening) McClelland dalam Mangkunegara, 2005	1. Motif	1. Pendapatan sesuai kebutuhan 2. Kepuasan dalam pekerjaan 3. Mengembangkan diri untuk berkarir dan kemajuan 4. Rasa ingin tahu akan pekerjaan
	2. Harapan	1. Adanya kebijakan atasan 2. Rasa aman dalam bekerja 3. Adanya penghargaan terhadap prestasi kerja
	3. Insentif	1. Gaji yang sepadan 2. Jaminan Kesehatan 3. Pemberian bonus

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah analisa jalur. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software Smart-PLS 3.2.6.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria analisis model struktural menurut Hair et al (2011) yaitu pertama, evaluasi nilai *R-square* (R^2), di mana nilai R^2 = 0,75 diklasifikasikan kuat, R^2 = 0,50 diklasifikasikan sedang, dan nilai R^2 = 0,25 diklasifikasikan lemah. Kedua, melihat relevansi prediktif model berdasarkan Q^2, di mana $Q^2 \geq 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, dan jika nilai $Q^2 < 0$ menujukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif. Ketiga, menilai koefisien jalur (*path coefficient*) untuk melihat hubungan yang signifikan dalam model struktural (jika t > 1,96 maka dikatakan signifikan).



Gambar 2. Diagram Jalur Inner Model

Budaya Organisasi terhadap Motivasi.

Variabel Budaya Organisasi, memiliki 21 indikator yaitu Inovasi (*Loading Factor* = 0,834), memberikan tantangan (*Loading Factor* = 0,873), saran perbaikan (*Loading Factor* = 0,744), bekerja secara teliti (*Loading Factor* = 0,754), petunjuk teknis yang jelas (*Loading Factor* = 0,840), arahan yang jelas (*Loading Factor* = 0,860), bekerja keras (*Loading Factor* = 0,873), bekerja dengan kualitas yang lebih baik (*Loading Factor* = 0,825), bekerja sesuai sasaran (*Loading Factor* = 0,823), menguasai teknologi (*Loading Factor* = 0,740), rendah hati (*Loading factor* = 0,852), memberikan keteladanan dalam tingkah laku (*Loading Factor* = 0,709), saling menghargai (*Loading Factor* = 0,863), mampu bekerja sama (*Loading Factor* = 0,772), mampu berinteraksi dengan lingkungan (*Loading Factor* =0,808), saling berkompetisi (*Loading Factor* = 0,759), bekerja dengan cepat dan efisien (*Loading Factor* = 0,802), bekerja sesuai dengan target (*Loading Factor* = 0,790), bekerja sesuai dengan prosedur (*Loading Factor* = 0,726), melakukan supervisi pekerjaan (*Loading Factor* = 0,801), bekerja dengan hasil yang produktif (*Loading Factor* = 0,890) Seluruh indikator telah memiliki *Loading Factor* > 0.50 sehingga dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Ghozali,2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Dhevyanggi Sendy Naibaho (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di sebuah Perusahaan X, bahwa penelitian terkait pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan X dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik dan tinggi juga motivasi kerja pada karyawan. Budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun beberapa hal yang membuat adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di perusahaan X. Pertama, sebagian besar karyawan produksi menganggap budaya organisasi yang memuat beberapa nilai diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap beberapa hal rinci, dan berorientasi pada hasil, dapat membuat mereka mencapai motivasi kerja yang lebih optimal dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Pranitasari (2018) yang menyatakan bahwa semakin baik atau semakin tingkatkan suatu budaya organisasi maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat. Penelitian dari Wijayanti (2018) juga mengatakan mengatakan jika penerapan budaya organisasi baik, maka motivasi pada pegawai juga akan lebih baik untuk mencapai hasil yang ditargetkan.

Teknologi Informasi terhadap Motivasi

Pada Penelitian ini Teknologi Informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi, karena berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,839 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musran, Mohamad Makrus, dan Wargianto (2019) berjudul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja", membuat kesimpulan yang sesuai dengan hasil penelitian ini tentang adanya pengaruh positif. Sedangkan dalam Penelitian ini Pemanfaatan Teknologi dan Informasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini bisa terlihat bahwa Indikator terkuat dalam motivasi adalah indikator, penghargaan terhadap prestasi (*Loading Factor* = 0,928), sehingga cocok dengan indikator Teknologi Informasi yang mudah digunakan (*Loading Factor* = 0,897) yang menjadi Indikator utama dalam variabel Teknologi Informasi.

Teknologi Informasi dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dari suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya harus didasarkan karakteristik dari organisasi tersebut. Organisasi adalah sebuah sistem terbuka, dan teknologi informasi dari suatu organisasi merupakan jenis kegiatan internal yang terjadi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini jelas sangat keterkaitan satu sama lain. Teknologi Informasi semakin berkembang pada masa sekarang ini, hal ini disebabkan manusia yang menuntut kecepatan untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Penelitian ini parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,521 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ" oleh Fitriana Dewi S (2021) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan mempunyai tingkat keeratan hubungan sebesar 0,395 atau 39,5%, yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel adalah rendah. Sehingga Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 15,6% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai- nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja

Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada Penelitian ini Teknologi Informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,338 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang "Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bogor Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening" oleh Dwi Purnama Indah (2021) menghasilkan kesimpulan bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya teknologi informasi yang dimiliki Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Temuan dalam penelitian diatas menyatakan adanya pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai, walaupun terdapat perbedaan pada tingkat signifikansi dengan temuan Penelitian ini. Efektivitas penerapan suatu sistem informasi dapat dilihat dari kemudahan pengguna dalam mengidentifikasi data, mengakses data sertadata tersebut (Sari, 2009 dalam Mercika dan Jati 2015).

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,872 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dicky Ari Vanjery MD (2016) mengenai "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jendral Kementrian Dalam Negeri" menyimpulkan dari hasil analisis besaran pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Dalam Negeri

ditentukan oleh dimensi motif, harapan dan insentif sebesar 31,6%, faktor lain yang mempengaruhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan.

Penelitian ini telah menemukan kesimpulan bahwa Motivasi berpangaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun dengan tingkat signifikansi yang berbeda dari beberapa Penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,872 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga perlu dilakukan peningkatan Motivasi untuk mendorong Kinerja Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kreativitas dan mengarahkan semua potensi kemampuan dan ketrampilan, pola kegiatan yang bertujuan menciptakan hubungan kerja sama team, persahabatan, saling mengenal dan saling sinergi dalam penyelesaian tugas seerta membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan Pegawai Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta menjadi lebih produktif dan efisien, serta dapat menjaga agar motivasi Pegawai dalam bekerja tidak menurun akibat kejenuhan karena rutinitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik atau semakin tingkatkan suatu budaya organisasi maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat. Pelatihan Teknologi Informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi, Teknologi Informasi dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dari suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya harus didasarkan karakteristik dari organisasi tersebut

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Teknologi Informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai, walaupun terdapat perbedaan pada tingkat signifikansi dengan Penelitian ini dimana terdapat Pengaruh Positif namun tidak Signifikan. Motivasi kerja telah memberikan pengaruh cukup besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian yang menggambarkan bahwa motivasi kerja yang diukur melalui dimensi motif, harapan dan insentif menentukan terhadap kinerja pegawai, namun secara operasional belum sepenuhnya berjalan efektif, sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Motivasi berpangaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun dengan tingkat signifikansi yang berbeda dari beberapa penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan Motivasi untuk mendorong Kinerja Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kreativitas dan mengarahkan semua potensi kemampuan dan ketrampilan, pola kegiatan yang bertujuan menciptakan hubungan kerja sama team, persahabatan, saling mengenal dan saling sinergi dalam penyelesaian tugas seerta membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan Pegawai Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta menjadi lebih produktif dan efisien, serta dapat menjaga agar motivasi pegawai dalam bekerja tidak menurun akibat kejenuhan karena rutinitas.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, I., & Fishbein, M., (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, 129-385, Addison-Wesley, Reading, MA

Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad. (2003). *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan.Ed.2*. Liberty.Yogyakarta.

Asra, A., Irawan, P. B., & Purwoto, A. (2016) *Metode Penelitian Survei.*Bogor: In Media.

Bacal, Robert. (2005) *Performance Management.cet. 5.* Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Davis,F.D. (1989). *"Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology"*. MIS Quarterly.Vol. 13 No. 5: pp319-339

Dishaw, Tommi, and, Anssi Oorni Strong, (1999), "*Trust Enhanced Technology Acceptance Model Consumer Acceptance of Mobile Payment Solution*", Journal of MIS vol 13, no.2, fall 1999

Edy,Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Engkos Ridwan Achmad Kuncoro, (2013), .*Cara Menggunakan dan Memaknai PathAnalysis*, Alfabeta: Bandung.

Fahmi, Irham. (2011). *Analisis Laporan Akuntansi*. Bandung: ALFABETA

Fuad Mas'ud, (2004), "*Survai Diagnosis Organisasional,"* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, & Latan, H (2015). *Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goodhue & Thompson,(1995), *Task-Technology Fit and Individual Performance*, McGraw-Hill, New York

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall.New Jersey

Gulo, W. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.

Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, (2011), *Teknologi Komunikasidan Informasi Pembelajaran,* Jakarta: PT Bumi Aksara, , cet, 2.

Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi,* Bumi Aksara : Jakarta.

Husein, Umar. (2010). Metode *Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

I Made Wirartha. (2006). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Andi.

J. Simanjutak, Payaman. (1999). *Pengantar Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPUI.

Locke, A.E. 1997. *Esensi Kepemimpinan. Empat Kunci Untuk Memimpin dengan Keberhasilan*. (Terjemahan : Aris Ananda) Jakarta: Mitra Utama.

Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia. Cet. 1

Moeheriono. (2012). *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moejiono, Imam. (2012). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*.Jogakarta: UII Press

Neuman, W. L. (2015). *Metodologi penelitian sosial: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif.* Jakarta: PT Indeks.

Notoatmodjo, Soekidjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta:PT. Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Robbins, Stephen, (2006), "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh

Sudarmanto, 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono*.* (2011)*. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Suradinata, Ermaya. (1997). *Pimpinan dan Kepemimpinan Pemerintah Pendekatan Moral*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

Thoha, Miftah. (1995). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: CV Rajawali

Thoha, Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.

Tuckman, B.W. (1988). dalam Setyosari (hal.128). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan.* Jakarta:Kencana Prenada Media Group

Veithzal Rivai., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan.(2013). *Kepemimpinan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian).* Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

Anis, Billy Josef, Budiman Christiananta, Lena Ellitan. (2018). *The Effect of Entrepreneurship Orientation, Information Technology, Strategic Planning to Competitive Advantages with Business Performance as Intervening Variables: Empirical Study Food Processing Smes in*

North Sulawesi. International Journal of Advanced Research (IJAR) 6(1), 236-242 ISSN: 2320-5407

Astria Khairizah, Irwan N, Agung S (2015), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).* Universitas Brawijaya

Deriksa Arifiaty, (2016) *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung*, Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Pasundan, Bandung

Dicky Ari. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri,* Tesis ini diterbitkan di Jakarta: Program Studi Magister Administrasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (beragama).

Rita Anugrahni Turunan, (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada balai Wilayah Sungai Sulawesi III, Program Studi Magister Administrasi Publik* Pascasarjana Universitas Tadulako.

S Sarboini, M Mariati, (2020) *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh,* Universitas Serambi Mekah.

Tulus Pratama, (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel ntervening*, Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Yoshi Tania, (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting*, Universitas Kristen Petra

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:643-656. E-ISSN: 2747-0938

Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Badan Pusat Statistik Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening

Ratih Ira Puspita[1], Mombang Sihita[2], Derriawan[3]
[123]Universitas Pancasila Jakarta
Email: puspita@bps.go.id

Citation: Puspita, R.I., Sihita, M., & Derriawan. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Badan Pusat Statistik Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 643–656.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/273

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.273

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
This study entitled The Effect of Competence and Leadership on the Performance of Financial Officers at the Central Bureau of Statistics Using Information Technology as an Intervening Variable. The purpose of this study is to determine whether there is a significant influence between Competency and Leadership on Employee Performance with the Utilization of Information Technology as an Intervening Variable in Financial Officers of the Central Bureau of Statistics. The research used in this research is quantitative research. The quantitative research method is a type of research whose specifications are systematic, planned and structured from the start to the creation of a research design. Data management in this study will use smart PLS 3.2.9 software. Structural Equation Modeling (SEM) software is a method used to cover weaknesses in the regression method. While the sampling technique used is probability sampling, while the sampling method used is simple random sampling with a total sample of 250 people.

Keywords: *Competence, Leadership, Utilization of Information Technology, Performance.*

Abstrak.
Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Badan Pusat Statistik dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai Variabel Intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Keuangan Badan Pusat Statistik. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS 3.2.9 Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi.

Sedangkan sampel teknik yang digunakan adalah probability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yang menggunakan total sampel berjumlah 250 orang.
Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja menggerakan seluruh aktivitas yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain seperti teknologi, modal, dan bahan baku. Pada organisasi pemerintah, sumber daya manusia yaitu pegawai sebagai salah satu faktor penunjang tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Pelaksanaan pembangunan khususnya pada sektor publik membutuhkan sumber daya manusia atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, memiliki kualifikasi dan kemampuan melaksanakan pekerjaan. Pada era globalisasi saat ini, organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi proaktif pada perubahan. Peningkatan sumber daya manusia yang strategis dilakukan dengan peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur aparatur pemerintah yang mempunyai peranan untuk melaksanakan tugas organisasi pemerintahan.

Fenomena yang terjadi pada kinerja Pegawai Negeri Sipil saat ini masih belum optimal karena PNS tidak memiliki kompetensi khusus di bidangnya. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abubakar, mengatakan bahwa hanya lima persen staf pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia memiliki kompetensi di bidangnya. Dan sisanya sebanyak 95 persen staf, menurut keterangannya, tidak memiliki kompetensi khusus di bidangnya alias hanya memiliki kompetensi umum. "*Ini kan PNS ada atasan, ada staf. Staf itu banyak sekali. Di staf ini yang punya kompetensi tertentu itu hanya lima persen. Yang lain itu kompetensi umum dan banyak yang tidak ikut pelatihan, jadi tidak kompeten*,". Jadi PNS yang mempunyai kompetensi di bidangnya masih sedikit, hanya sekitar lima persen dari 4,7 juta PNS. Maka diperlukan upaya atau dukungan dan perbaikan agar PNS memiliki keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan (Tribunnews.com, 2012).

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Pada suatu organisasi, terdapat atasan (pimpinan) dan bawahan (pegawai) yang yang bekerja bersinergi dengan baik dan selaras untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, perlu adanya dukungan organisasi berupa pengarahan seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan teknologi yang memadai sebagai sarana dan prasana dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, dan menambah semangat kerja pegawai, karena melalui penilaian kinerja maka pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan

diberi penghargaan atas prestasinya. Salah satunya yaitu dilakukan dengan penilaian kinerja. Pada organisasi pemerintah, penilaian kinerja merupakan suatu hal yang digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja dijadikan input untuk perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi. Adapun data capaian kinerja Badan Pusat Statistik menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tahun 2017-2021, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Capaian Kinerja Badan Pusat Statistik

Capaian	2017	2018	2019	2020	2021
Penilaian SAKIP	74,96	75,01	75,01	75,90	76,49
	BB	BB	BB	BB	BB

Sumber : Laporan Kinerja BPS

Pada Tabel 1 dapat dilihat data capaian kinerja BPS pada tahun 2017 mendapat nilai 74,96 dalam kategori sangat baik (BB), pada tahun 2018 penilaian capaian kinerja mengalami kenaikan menjadi 75,01 dalam kategori sangat baik (BB), pada tahun 2019 capaian kerja masih sama mendapat nilai 75,01 dalam kategori sangat baik (BB), pada tahun 2020 capaian kinerja mengalami kenaikan menjadi 75,90 dalam kategori sangat baik (BB), dan pada tahun 2021 capaian kinerja mengalami kenaikan 76,49 dalam kategori sangat baik (BB).

Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja BPS masih belum optimal, karena belum adanya peningkatan capaian kinerja. Pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2021, Capaian kinerja sama dalam kategori sangat baik (BB) dengan nilai absolut 70-80 memiliki intepretasi sangat baik. Kategori BB menggambarkan capaian kinerja sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik unit kerja utama, dan unit kerja pendukung. Akuntabilitas sangat baik dengan terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta telah dilakukannya pengukuran kinerja.

BPS belum dapat meningkatkan capaian kinerja menjadi kategori A dengan nilai absolut 80-90 memiliki interpretasi memuaskan dimana instansi atau unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, pengukuran kinerja dilakukan sampai level eselon 4. Atau kategori AA dengan nilai absolut 90-100 memiliki interpretasi sangat memuaskan yaitu telah terbentuknya pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien. Pengukuran kinerja dilakukan sampai level individu. Belum optimalnya capaian kinerja menjadi bahan evaluasi terhadap capaian kinerja BPS.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Hartanti (2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Bantul menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Rahayuningsih (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aquafarm Nusantara Semarang, menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun Penelitian mengenai kepemimpinan terhadap kinerja dilakukan oleh Wahyuningsih (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Rumah Sakit Yakssi Gemolongan Sragen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Yakksi Gemolong Sragen.

Sedangkan penelitian pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Sagung (2008) dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Supriayadi (2014), metode kuantitatif disebut dengan metode *positivistic* dikarenakan berasaskan pada filsafat *positivisme*. Pendekatan ini lebih mengandalkan angka-angka berupa skor sebagai kerangka dasar analisis. Skor tersebut diperoleh dengan metode survei.

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu yang memiliki karakteristik, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Variabel penelitian adalah sesuatu yang dapat membedakan variasi atau membawa variasi pada nilai. Nilai dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek yang sama atau waktu yang sama untuk objek yang berbeda. Jenis variabel ada empat yaitu variabel terikat, bebas, moderator dan intervening atau mediating.

Variabel independen adalah variabel yang memberikan pengaruh positif maupun negatif bagi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah kompetensi dan kepemimpinan. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus para peneliti. Dengan kata lain, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi beberapa variabel. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja. Variabel intervening (mediating) adalah variabel yang muncul diantara variabel independen dan dependen. Variabel ini membuat pengaruh dari variabel independen menjadi lebih terkonsep dan jelas.

Dimensi kompetensi yang akan dilakukan pengukuran di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Kompetensi

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No butir pertanyaan
1.	Kompetensi (X_1)	1. Motif	1. Tanggungjawab pekerjaan	1
			2. Kemampuan meningkatkan prestasi kerja	2
			3. Kemampuan membangun hubungan kerja yang baik	3
		2. Sifat	1. Kedisiplinan	4
			2. Kepatuhan	5
			3. Kejujuran	6
		3. Konsep Diri	1. Kemampuan penyesuaian diri	7
			2. Keyakinan terhadap kemampuan diri	8
			3. Kemampuan mengendalikan emosi	9
		4. Pengetahuan	1. Pengetahuan sesuai latar belakang pendididikan	10
			2. Pengetahuan prosedur kerja	11
			3. Pengetahuan tentang konsep Pekerjaan	12
		5. Ketrampilan	1. Ketrampilan administratif	13
			2. Ketrampilan teknis	14
			3. Ketrampilan sosial	15

Dimensi kepemimpinan yang akan dilakukan pengukuran di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No butir pertanyaan
1.	Kepemimpinan (X_2)	1. Inovator	1. Kemampuan inovasi	1
			2. Kemampuan konseptual	2
			3. Kemampuan membuat Perencanaan	3
		2. Komunikator	1. Kemampuan peyampaian pembicaraan	4
			2. Kemampuan memahami pembicaraan	5
			3. Kemampuan membuat intisari pembicaraan	6
		3. Motivator	1. Memberikan motivasi	7
			2. Memberikan penghargaan	8
			3. Memberikan arahan	9
		4. Kontoler	1. Kemampuan melakukan pengawasan	10
			2. Kemampuan pemanfaatan sumber daya	11
			3. Kemampuan melakukan pengendalian	12

Dimensi kinerja yang akan dilakukan pengukuran di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Dimensi dan Indikator Kinerja

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No butir pertanyaan
1.	Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Ketelitian mengerjakan tugas	1
			2. Kesesuaian hasil kerja	2
			3. Kerapihan	3
		2. Kuantitas Kerja	1. Waktu dalam bekerja	4
			2. Pencapaian target	5
			3. Tepat waktu	6
		3. Tanggung Jawab	1. Kesadaran diri pegawai	7
			2. Tanggungjawab saat mengambil keputusan	8
			3. Tanggungjawab terhadap hasil kerja	9
		4. Kerjasama	1. Menjalin kerjasama	10
			2. Kekompakan	11
			3. Membantu rekan kerja	12
		5. Inisiatif	1. Aktif memberi saran	13
			2. Keinginan bekerja dengan lebih baik	14
			3. Memberikan ide positif	15

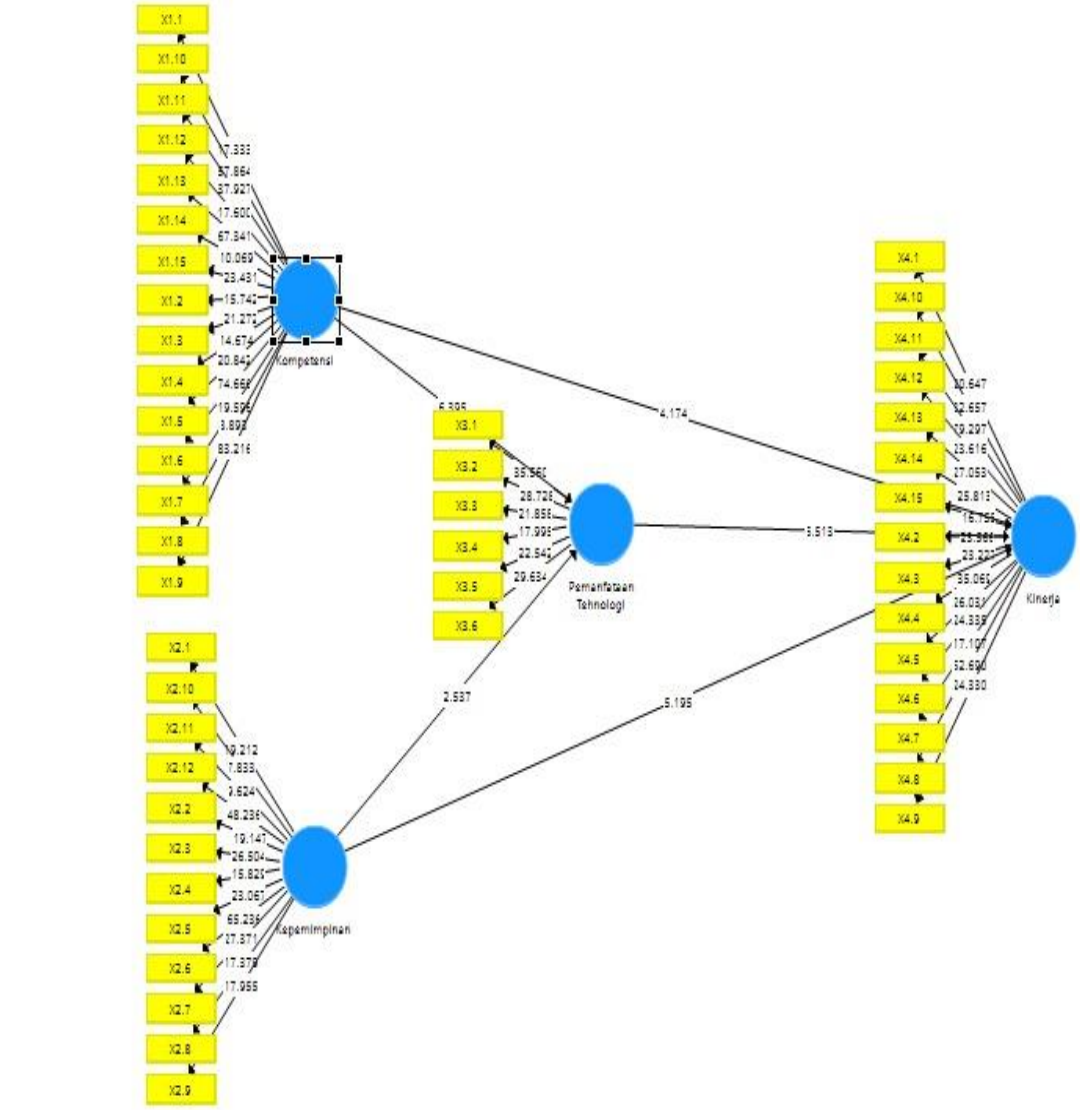
Dimensi pemanfaatan teknologi informasi yang akan dilakukan pengukuran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Dimensi dan Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No butir pertanyaan
1	Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z)	1. Pemanfaatan Komputer (*mainframe, mini, micro*)	1. Bekerja menggunakan komputer	1
			2. Komputer berspesifikasi yang mendukung	2
			3. Komputer berkapasitas besar	3
		2. Pemanfaatan Jaringan	1. Pemasangan jaringan	4
			2. Pemanfaatan jaringan	5
			3. Penggunaan jaringan	6

Pemilihan metode SEM dengan PLS pada penelitian ini didasari pada pertimbangan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini dibentuk dengan indikator formative dan menciptakan efek moderating. Menurut pendapat Ghozali (2014) Model formatif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator dari arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifes.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Diagram Jalur Model Lengkap

Pengaruh Kompetensi terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada kompetensi terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hasil membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi karena pegawai yang memiliki kompetensi berkualitas, pasti memiliki kemampuan yang baik untuk mengembangkan dan memanfaatkan teknologi informasi agar pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan efektif. Menurut penelitian Gita (2017) dan Rahayu (2019), menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap penggunaan pemanfaatan teknologi informasi, dalam studinya ditemukan kompetensi dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh pada kualitas pelaporan finansial organisasi.

Sofo (1999) mengemukakan "*A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment*". Dengan kata lain kompetensi bukan hanya keahlian atau pengetahuan yang dimiliki pegawai, yang terpenting penerapan ilmu pengetahuan pada pekerjaan. Pemanfaatan teknologi informasi diartikan sebagai penguasaan seorang pada teknologi yang direfleksikan pada kemampuan, kebiasaan berfikir dan bertindak pada pekerjaan sebagai pegawai yang profesional.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkannya.

Hasil penelitian ini serupa penelitian yang dilakukan oleh Khalil *et.,al.* (2008) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik hasil kompetensi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil temuan Abas dan Imam (2016) menyimpulkan bahwa salah satu ukuran keberhasilan kerja adalah kemampuan pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang dimiliki secara kompeten. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karena sikap dan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai berkaitan erat dengan bagaimana pegawai mampu atau tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya pada organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi

Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada kepemimpinan terhadap pemanfaatan teknologi informasi, karena keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi tidak terlepas dari adanya keterlibatan dan keahlian kepemimpinan. Pemimpin berperan dalam membuat, menyampaikan, dan menyebarkan teknologi informasi. Kemampuan pemimpin pada pemanfaatan teknologi informasi menjadi faktor yang menentukan keberhasilan organisasi.

Partisipasi kepemimpinan adalah keterlibatan pemimpin dalam melaksanakan pemanfaatan teknologi informasi dan strategi pengembangan teknologi informasi yang akan diimplementasikan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilastri, dkk (2010) menunjukkan kuatnya pengaruh dukungan manajemen terhadap teknologi informasi. Tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak pada teknologi informasi dapat menjadi suatu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan semua kegiatan organisasi. Menurut Anwar (2012) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pengetahuan seorang manajer memiliki pengaruh positif signifikan pada kesuksesan penerapan dan pemanfaataan teknologi informasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karena kepemimpinan merupakan kunci utama yang memegang peranan penting pada strategi, pelaksanaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi.
Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, menggerakkan, mengarahkan dan mengendalikan seluruh pegawai yang dimiliki dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Rivai (2013) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Jamaluddin (2011) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisninawati (2008) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan nasional provinsi Sumatera Selatan.

Oleh karena itu pemimpin harus memiliki kemampuan pengawasan, mengarahkan, memotivasi, berkomunikasi dan inovasi yang baik sehingga dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin harus mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan dan mampu menjadi daya pendorong yang efektif pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adaya peran kepemimpinan yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi dan kinerja pegawai.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi bersamaan dengan Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan adanya pemanfaataan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya, karena salah satu manfaat yang didapat dalam menggunakan teknologi informasi adalah peningkatan kinerja.

Penelitian Goodhue dan Thompson (1995) dalam Setiawan (2005) menyarankan konsep pemanfaatan teknologi informasi berkaitan dengan dua hal yaitu menggunakan atau tidak menggunakan teknologi. Pemanfataan teknologi informasi dapat diukur berdasarkan ketergantungan pemakai terhadap sistem informasi yang ada untuk melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian Sari (2015) menyimpulkan bahwa Pemanfaatan teknologi dalam kegiatan operasional organisasi akan memberikan dampak yang cukup signifikan, tidak hanya dari efisiensi kerja tetapi juga terhadap budaya kerja baik secara personal, antar unit, maupun keseluruhan institusi. Dengan adanya teknologi informasi, maka produktivitas organisasi akan meningkat. Teknologi informasi memberikan manfaat bagi kinerja merupakan teknologi yang dapat diterapkan dengan mudah. Pemanfaatan teknologi informasi mencakup adanya: pengolahan data, informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik, teknologi dalam organisasi memiliki peranan utama dalam mempelajari sifat dari teknologi dan hubungan teknologi terhadap struktur organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi harus didukung oleh kompetensi pegawai berkualitas dan handal yang dapat melaksanakan pekerjaan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi pegawai juga harus terus ditingkatkan, karena pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu yang bersangkutan.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan salah satu alat ukur keberhasilan dan kemampuan pegawai dalam menggunakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang dimiliki. Sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerjanya. Dan sebaliknya, jika kompetensi pegawai menurun maka akan semakin rendah kinerjanya.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi tidak terlepas dari keterlibatan dan dukungan kepemimpinan. Karena dukungan pemanfaatan teknologi informasi yang diberikan pimpinan menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan kegiatan organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. karena kepemimpinan sebagai kunci utama yang berperan penting pada strategi dan kelangsungan hidup organisasi. Pemimpin menentukan tujuan, merencanakan, menggerakkan dan mengendalikan pegawai yang dimiliki untuk dapat meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin harus mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan dan menjadi daya pendorong efektif. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja.

Pemanfaatan teknologi informasi bersamaan dengan kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang tinggi, menghasikan kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Pemanfataan teknologi informasi diukur berdasarkan ketergantungan pemakai pada teknologi informasi yang ada untuk melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian menjadi bahan masukan baru pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai keuangan dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai Variabel Intervening pada Badan Pusat Statistik.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam bagian penelitian dan dapat diidentifikasi terhadap variabel-variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti komitmen, budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi yang berfokus pada perubahan dan pengembangan keadaan yang ada sehinggga dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk digunakan sebagai penelitan selanjutnya sehingga mendapatkan model yang lebih bagus dan lebih akurat.

Kompetensi pegawai harus terus ditingkatkan untuk pengembangan karier dan pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai. Salah satu upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai adalah melalui pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi pegawai merupakan upaya pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas jabatannya guna mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan kompetensi pegawai dilakukan melalui pelatihan terdiri atas pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal. Pelatihan klasikal merupakan proses pembelajaran

tatap muka di dalam kelas dengan mengacu kurikulum. Pelatihan non klasikal merupakan proses praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas dan dilaksanakan melalui jalur pertukaran PNS dengan pegawai swasta; praktik kerja; benchmarking atau studi visit; pelatihan jarak jauh; coaching; mentoring; detasering; penugasan terkait program prioritas; e-learning; team building; dan jalur lain yang memenuhi ketentuan pelatihan non klasikal.

Kompetensi, kepemimpinan, dan teknologi informasi merupakan variabel yang penting dalam kinerja pegawai. Hasil R square dari penelitian ini menunjukkan angka 0.967 yang berarti 97% variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Hanya 3% variabel lain yang mempengaruhi. Dengan demikian, organisasi sebaiknya memprioritaskan 3 (tiga) variabel tersebut dan mengevaluasi bagaimana implementasi yang sudah terlaksana beserta rencana atau tahapan ke depan yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan dapat meningkatan kinerja pegawai, apabila pemimpin dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Peran kepemimpinan yang berkualitas sangat diperlukan, dimana sikap pimpinan dapat mendorong semangat kerja bawahan, memotivasi dengan antusias para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahan yang mengalami hambatan dalam pekerjaan, membantu memberikan jalan keluar yang baik ketika bawahan mengalami kesulitan dalam bekerja, pimpinan selalu menerima pendapat atau masukan yang disampaikan bawahan dalam mengambil keputusan, sikap pimpinan yang menghargai setiap prestasi yang dicapai bawahan dalam pekerjaannya, peran pimpinan yang selalu melakukan pengawasan kepada setiap bawahan dan sikap pimpinan memberikan sanksi yang tegas setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, peran pimpinan yang melaksanakan pengendalian intern dengan baik dan memastikan ketaatan bawahannya terhadap peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan : PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Abas. M. C., & Imam, O. A. (2016). Graduates' Competence on Employability Skills and Job Performance. International Journal of Evaluation and Research in Education, 5(2), 119-125.

Antasari. K.C. dan Sukartha. P.D.Y.Y. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. E.Jurnal Akuntansi. Hal.354.369.

Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong. M. and A. Baron. (1998). Performance Management. The New Realities. London: Institute Of Personnel and Development.

Bass. B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share vision. Organizational Dynamics. 18(3). 19.31.

Clarke. N. (2010). Emotional Intelligence and Its Relationship To Transformational Leadership and Key Project Manager Competences. Project Management Journal. 41(2). 5-20.

Davis, Fred. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. MIS Quarterly.

Diana. P. Medah. (2001). Studi Empiris Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Personal Computing dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi. Tesis S.2 Undip.

Dessler, Gary.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Edward, Ronny. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waruna Nusa Sentana*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Faustyna. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Dharma Deli Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Fitrianto, Taufiq. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. Tesis. Jawa Timur. Universitas Muhammadiyah Malang.

George. R. Terry. (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Alih Bahasa : G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.

Geovannie. H.L. (2016). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan. Jurnal Mahasiswa Perpajakan.

Ghozali. I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Dilengkapi Software SmartPLS 3.00 Xistat 2014 dan WarpPLS 4.0. Edisi ke-4. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Gita. A. Fransiska. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Tesis, UPN "Veteran" Yogyakarta.

Goodhue, Dale dan Thompson, Ronald. (1995). Task Technology Fit and Individual Performance. MIS Quartely.

Hair. et al. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. Journal of Marketing Theory and Practice. 19. 139-151.

Hartanti. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Bantul. Tesis. STIE Widya Wiwaha.

Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indiyaningsih, Kasih Mey Hana. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Tesis. Surabaya. Universitas Jember.

Jamaluddin. N. (2011). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan.* Tesis: Universitas Sumatera Utara.

Jogiyanto. H.M. (1995). *Analisa dan Desain Sistem Informasi*. Andi Yogyakarta.

Kartono, Kartini. Dr. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.

Khalil. A. H. O., Ismail, M., Suandi, T., and Silong, A. D. (2008). *Extension Worker As A Leader To Farmers: Influence Of Extension Leadership Competencies And Organisational Commitment On Extension Workers'performance In Yemen.* Journal of International Social Research.

Komarasari, Warih. (2017). *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengenadalian Intern Akuntansi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Daerah*. Universitas PGRI Yogyakarta.

Kusdiana, Yayu. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru.* Jurnal STIE Mahaputra. Riau.

Lembaga Administrasi Negara. (2003). *SANKRI Buku I Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Negara.* Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).* Universitas Brawijaya Malang.

Mathis, Robert. L. dan Jackson. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nanang, Fattah. (2013). Analisis Kebijakan. Pendidikan Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Cetakan II.

Nurmianto, Siswanto. Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. Jurnal Teknik Industri Vol. 8. No. 1. Juni 2006.

Oktinasari, Santi. (2020). Analisis Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Tesis. Lampung. Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya.

Pasalong, Harbani. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.

Purwoko, Dony. (2020). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi,Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar.* Jurnal Magister Manajemen Universitas Islam Kediri.

Rahadi, Dedi Rianto. (2007). *Peranan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Pelayanan di Sektor Publik*. Yogyakarta.

Rahayuningsih, Sri. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang).*

Rahayu, Ariska. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Cipta Karya Persada Nusantara)*. Tesis. Universitas Mercu Buana Jakarta.

Ramdani, Dani. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Aparatur dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Bandung*. Tesis. Bandung. STIE Ekuitas Bandung.

Rivai. (2013). *Manajmemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Ranjang Rafindo Persada. Bandung.

Robbins, Stephen. P. and Judge, Timothy. A. (2008). *Perilaku Organisasi.* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.

R. Palan. (2007). *Competency Management*. PPM Indonesia: Jakarta.

Sabihaini. (2006). *Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kinerja Individual* (Studi Pada Rumah Sakit Di Yogyakarta). Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi. Vol. 6 No. 1. April 2006: 1 – 16.

Safwan. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Jurnal Akuntansi. Jurnal Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.

Sagung, Rai Darmini dan Wijana, Asmara Putra. (2008). *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan*. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.

Sandbakken. D.A. (2009). *Leadheshippractices and organizational performance Norwegian.* Study to be publishedin EDAMBA Journal.

Sari, Eka Kartika. (2015). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Akuntailitas Kinerja*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Vol. 4. No. 9. 2015.

Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Setiawan, Imran. (2005). *Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi Terhadap Kinerja Akuntan.* Universitas Riau: Pekanbaru.

Siagian. P. Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Siahaan, Febri Sari. (2020). *Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kepada PT Dengan Kompetensi Sebagai Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Soedarmanyanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.

Sofo, Frank. (1999). *Human Resource Development : Perspectives, roles and practice choices*. Warriewood, N.S.W : Business and Professional Publishing. MLA Citation.

Spencer. M. Lyle and Spencer. M. Signe. (1993). *Competence At Work*. New York: John Willey.

Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.

Supriyadi, Edy. (2014). *SPSS+ AMOS, Perangkat Lunak Statistik, Mengolah Data Untuk Penelitian*. In Media. Jakarta.

Susilastri., Tanjung, Amris Rusli., Pebrina, Surya. (2010). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Bank Umum Pemerintah Di Kota Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi. 18 (2). h: 121-132.

Sutarman. (2012). *Buku Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Preanada Media Group. Jakarta.

Tambunan, David Rolan. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara Melalui Implementasi SIMDA*. Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara.

Thompson, Ronald L. (1991). *Higgins Christoper A..and Howell. Jane M.. Personal Computing : Toward a Conceptual Model of Utilization*. MIS Quartely. March. pp. 125.143.

Thoha. Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Tjhai, Fung Jin. (2003). *Analisis Faktor.Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasiterhadap Kinerja Akuntan Publik*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi.* 5(1):1 – 26.

Tribunnews.com. *Hanya 5 Persen PNS Penuhi Kompetensi*. https://www. https://www.tribunnews.com/nasional/2012/03/01/hanya.5.persen.penuhi.kompetensi. 1 Maret 2012.

Trisninawati. (2008). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan*. (Tesis). Palembang: Universitas Sriwijaya.

Undang.Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang *Sensus.*

Undang.Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang *Statistik*.

Undang.Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Penggantian Nama Biro Pusat Statistik Diganti Menjadi Badan Pusat Statistik.

Undang.Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Wahyuningsih. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Rumah Sakit "Yakksi" Gemolong Sragen. Tugas Akhir STMIK AUB Surakarta.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Nyoman. (2007). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan. Jurnal. Universitas Udayana: Bali.

Wilkinson, Joseph. (2000). Accounting Information Systems. Forth. Edition. New York: John Wiley and Sons.

Winanti, Marliana Budhiningtias. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Jurnal Ilmiah UNIKOM.Vol 7 No.2. Mei 2011.

Winata, Hendri. (2005). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Inventarisasi Sumber Daya Mineral. Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi.. Universitas Pendidikan Indonesia.

Yukl. G.A. (1994). Leadership In Organizations. 3rd ed. Prentice Hall. Englewood Cliffs. NJ.

Zwell, Michael. (2000). Creating A Culture Of Competence. New York: John Wiley and Sons. Inc.

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:657-664. E-ISSN: 2747-0938

Analisis Strategi Harga Produk, Kualitas Layanan, Dan Sistem Pembayaran Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Strategi Marketing (Studi Kasus Pada PT SDP Syariah Indonesia)

Yudi Yanto[1], Fahruddin Salim[2], Derriawan[3]
[123]Universitas Pancasila Jakarta
Email: yudianto.malakiano@gmail.com

Citation: Yanto, Y., Salim, F., & Derriawan. (2023). Analisis Strategi Harga Produk, Kualitas Layanan, Dan Sistem Pembayaran Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Strategi Marketing (Studi Kasus Pada PT SDP Syariah Indonesia). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 657–664.
https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/274

DOI: https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.274

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.
The purpose of this study is to determine whether there is an influence of product prices, service quality, and payment systems both direct and indirect influences on marketing strategies, as well as all these variables, namely product prices, service quality, payment systems, and marketing strategies on consumer satisfaction. The sample used in this study was consumers who purchased houses at PT SDP Syariah Indonesia in the period 2017–2019, which was 56 consumers. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 56 consumers using data analysis techniques using the Structural Equation Modeling (SEM) method which was processed with the help of Smart-PLS software. The results of this study are Service quality has a significant influence on marketing strategy, Product price has no effect on marketing strategy, Payment system has a positive influence on marketing strategy, Marketing strategy does not have a positive influence on consumer satisfaction, Payment system has no influence on consumer satisfaction, Service quality has a positive influence on consumer satisfaction, Product prices have a positive influence on customer satisfaction.

Keywords: *Product Price, Service Quality, Payment System, Marketing Strategy, Consumer Satisfaction*

Abstrak.
Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Harga produk, Kualitas layanan, dan Sistem pembayaran baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung terhadap strategi marketing, serta seluruh variabel tersebut yaitu harga produk, kualitas pelayanan, sistem pembayaran dan strategi marketing terhadap kepuasan konsumen. Sample yang digunakan pada penelitian ini merupakan konsumen yang melakukan pembelian rumah di PT SDP Syariah Indonesia dalam kurun waktu Tahun 2017–2019 yaitu sebanyak 56 orang konsumen. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 56 konsumen tadi dengan teknik

analisis data menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) yang mana diolah dengan bantuan software Smart-PLS. Dimana hasil dari penelitian ini adalah Kualitas pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi marketing, Harga produk tidak berpengaruh terhadap strategi marketing, Sistem pembayaran memiliki pengaruh yang positif terhadap strategi marketing, Strategi marketing tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan konsumen, Sistem pembayaran tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen, Kualitas pelayanan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan konsumen, Harga produk memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan pelanggan.

Kata Kunci : Harga Produk, Kualitas Layanan, Sistem Pembayaran, Strategi Marketing, Kepuasan Konsumen

PENDAHULUAN

Di era persaingan yang sangat ketat, setiap usaha baik yang bergerak di bidang produk atau jasa, mempunyai tujuan untuk tumbuh dan berkembang. Guna mencapai hal tersebut, dapat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan penjualan produk atau jasa yang ditawarkan. Peningkatan dalam penjualan produk atau jasa tentunya tidak dapat lepas dari adanya peningkatan dari kepuasan konsumen. Menurut Kotler (2009), secara umum, kepuasan merupakan sebuah perasaan senang ataupun kecewa yang dirasakan oleh seseorang yang mana perasaan tersebut muncul dikarenakan adanya perbandingan dari kinerja yang dipersepsikan produk atau dalam hal ini adalah hasil dari produk atau jasa terhadap ekspetasi yang dimiliki oleh orang tersebut.

Perusahaan yang berpusat pada pelanggan tentunya sangat perlu untuk memikirkan akan kepuasan dari konsumennya. Dimana bagi perusahaan tersebut kepuasan pelanggan merupakan sebuah tujuan dan juga sarana pemasaran perusahaan. Perusahaan perlu untuk memikirkan kepuasan dari konsumennya untuk dapat membantu dalam meningkatkan penjualan produk atau jasa yang perusahaan tersebut tawarkan disaat persaingan antar perusahaan yang sangat ketat seperti sekarang.

PT SDP Syariah Indonesia adalah salah satu perusahaan pengembang properti syariah yang berkantor pusat di Kecamatan Sukmajaya, Kota Depok yang berkomitmen pada penyediaan akan kebutuhan rumah tinggal yang Islami dan sesuai syariah, baik secara lingkungan maupun proses penjualannya.

Sumber pemasukan utama di PT SDP Syariah Indonesia yaitu dari pembayaran konsumen baik pembayaran DP (Down Payment), Angsuran, maupun pembayaran lainnya seperti biaya pajak dan administrasi. Sedangkan pengeluaran terbesar di PT SDP syariah Indonesia adalah pengeluaran Biaya proyek seperti pembangunan unit, fasos fasum, biaya legalitas dan lainnya. Jika dilihat dari sumber pemasukan utama dapat disimpulkan bahwa PT SDP Syariah Indonesia sangat tergantung dari kelancaran pembayaran konsumen. Namun dalam perjalanannya terdapat masalah yang tidak dapat dihindari baik dari sisi konsumen maupun developer. Seperti di tahun 2019, adanya pandemi COVID-19 membuat ekonomi melambat dan berdampak besar pada kelancaran pembayaran konsumen sekaligus mempengaruhi cashflow PT SDP Syariah

Indonesia, dan berdampak juga pada proses pembangunan unit yang melebihi batas waktu yang diperjanjikan.

Pandemi COVID 19 berdampak pada pemasukan konsumen. Awalnya konsumen mengajukan keringanan pembayaran (restruktur) karena tunjangan penghasilannya dipotong separuh terlebih konsumen juga memiliki kewajiban pembayaran di tempat lain sehingga atas kesepakatan dan kepentingan bersama baik konsumen dan developer akhirnya diputuskan untuk "take over" kepada pembeli yang baru. Selain itu, adanya selisih luasan bangunan dan lahan setelah selesai pembangunan yang mengharuskan developer membayar selisih tersebut dengan cara pemotongan angsuran bulan berjalan sebagian dan atau sisanya dipotong dari angsuran akhir konsumen. Permasalahan lain muncul terkait pajak penjual untuk proses balik nama dokumen legalitas konsumen yang dibayarkan oleh konsumen akan mendapatkan pemotongan angsuran bulan berjalan sebagian dan atau sisanya dipotong dari angsuran akhir konsumen.

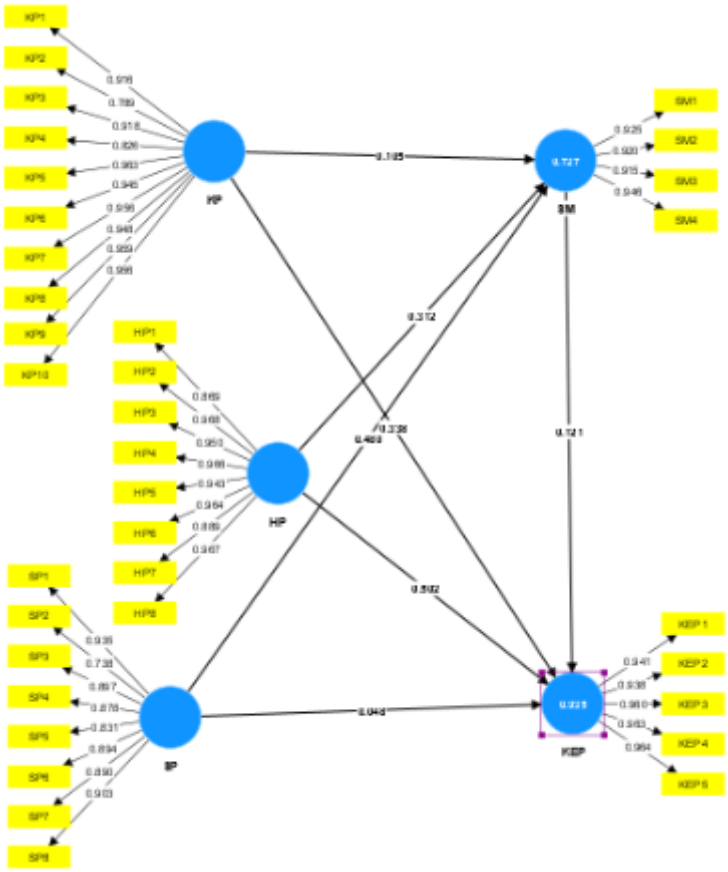
Terhambatnya proses pembangunan yang disebabkan karena adanya pandemi covid dan pergantian kontraktor (eksternal) serta pergantian pegawai pengawas (internal), menimbulkan keterlambatan, yang mengharuskan PT SDP Syariah Indonesia memberikan kompensasi kepada konsumen. Dengan memiliki hanya satu atau dua kontraktor pembangunan, ketika terjadi misalnya Wanprestasi (Breach of Contract) pada kontraktor tersebut maka menjadi kendala pada pergantian kontraktor baik segi waktu dan biaya. Banyaknya keluhan konsumen yang masuk, seperti keluhan terkait proses pembangunan, respon informasi, follow up perubahan atau penambahan, dan lain sebagainya disebabkan karena keterbatasan SDM di PT SDP Syariah Indonesia, nyatanya pengawasan pada lima proyek berjalan hanya dilakukan oleh satu orang pengawas terlebih kelima proyek tersebut berbeda wilayah atau tempat yang membutuhkan waktu untuk lebih untuk fungsi pengawasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan objek pelanggan dari PT SDP Syariah Indonesia yang berkantor di Ruko Pesona Jalan HM. Yusuf Blok A8 Mekarjaya Sukmajaya Kota Depok. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh konsumen yang melakukan pembelian rumah di PT SDP Syariah Indonesia dalam kurun waktu Tahun 2017 – 2019. Terdapat 56 orang konsumen yang melakukan pembelian rumah di PT SDP Syariah Indonesia.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM). Structural Equation Modeling (SEM) sendiri merupakan salah satu alat yang digunakan untuk menganalisis statistik, dimana SEM merupakan gabungan dari analisis faktor dengan analisis regresi (Santoso, 2011). Structural Equation Modeling (SEM) memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan serta seberapa besar pengaruh yang diberikan antar variabel penelitian yang mana akan sangat berguna untuk melihat secara terinci faktor-faktor yang mampu meningkatkan keunggulan bersaing serta kinerjanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Hasil Pengolahan dengan Smart-PLS

Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Strategi Marketing

Hasil dari penelitian ini meyatakan bahwa variabel kualitas pelayanan memiliki tidak memiliki pengaruh terhadap strategi marketing. Hal ini di dasarkan pada hasil perhitungan P-value yang memiliki nilai sebesar 0.687 sehingga H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa kualitas pelayanan dari PT SDP Syariah Indonesia tidak memberikan pengaruh terhadap strategi marketing. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat, Narimawati, Afandi (2022) yang mana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kualitas pelayanan dan strategi pemasaran.

Pengaruh Harga Produk Terhadap Strategi Marketing

Variabel harga produk tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi marketing, hal tersebut berdasarkan pada hasil P-Value yang bernilai sebesar 0.225 dimana hasil tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai 0.05 dimana hal tersebut berarti bahwa H_2 ditolak. Hasil yang ditemukan pada penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Winoto (2020) bahwa harga secara signifikan berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian yang dimediasi oleh strategi promosi, adanya strategi promosi dalam konteks harga mampu mendorong konsumen untuk membeli sebuah produk.

Pengaruh Sistem Pembayaran Terhadap Strategi Marketing

Variabel sistem pembayaran memiliki pengaruh yang positif terhadap strategi marketing, hal ini didasarkan pada hasil perhitungan P-value yang memiliki nilai sebesar 0.001, dimana artinya H_3 diterima. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latief (2020). Dimana penelitian yang dilakukan oleh Latief (2020)

menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada variabel promosi (strategi marketing) terhadap variabel uang digital (sistem pembayaran).

Pengaruh Strategi Marketing Terhadap Kepuasan Pelanggan

Variabel strategi marketing tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan konsumen, dimana hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan P value yang memiliki nilai diatas 0.176, sehingga H4 ditolak. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penemuan dari Nansih dan Hardiyono (2019) yang memiliki hasil yang berbeda. Dalam penelitiannya, Nansih dan Hardiyono (2019) menyatakan bahwa strategi pemasaran berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen.

Pengaruh Sistem Pembayaran Terhadap Kepuasan Pelanggan

Variabel sistem pembayaran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen, dimana hal ini berdasarkan kepada hasil P-value yang memiliki nilai diatas 0.592, hal tersebut berarti bahwa H_5 ditolak. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Marlena (2021) yang menyatakan bahwa *service quality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen

Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan

Kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen memiliki pengaruh yang positif, dimana hal ini berdasarkan pada hasil P-value dengan nilai sebesar 0.006. Hal ini berarti bahwa H_6 diterima. Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahar dan Sjaharuddin (2015) yang memiliki hasil sama seperti penelitian ini. Hasil penelitian Bahar dan Sjaharuddin (2015) menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan konsumen. Hal ini membuktikan bahwa dengan apabila kualitas pelayanan baik, maka akan meningkatkan kepuasan konsumen.

Pengaruh Harga Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan

Harga produk memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan P-value yang mana memiliki nilai sebesar 0.000. Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu (2019). Dimana hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa harga produk memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kualitas pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi marketing. Memiliki pelayanan dan strategi marketing yang baik akan membuat konsumen semakin tertarik untuk membeli produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Meskipun memiliki harga produk yang beragam dan sesuai dengan kebutuhan konsumen, hal ini tidak berpengaruh terhadap strategi marketing yang dilakukan oleh perusahaan. Beragam sistem pembayaran yang ditawarkan oleh PT SDP Syariah memiliki pengaruh yang positif terhadap strategi marketing. Hal ini berarti konsumen cenderung tertarik dengan sistem pembayaran yang jelas dan memberikan kemudahan bagi konsumen. Strategi marketing tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan konsumen. Meskipun strategi marketing sudah dilakukan, hal ini tidak berarti kepuasan konsumen terhadap perusahaan juga meningkat.

Sistem pembayaran tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen. Artinya jika sistem pembayaran menurun atau meningkat tidak akan terlalu berpengaruh terhadap kepuasan dari pelanggan. Kualitas pelayanan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan yang baik tentunya akan memberikan respon yang baik dari konsumen. Harga produk memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan pelanggan. Hal

ini berarti bahwa dengan harga produk yang sesuai dengan kebutuhan dari konsumen akan mampu meningkatkan kepuasan dari pekanggan.

Kualitas pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi marketing. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kualitas pelayanan tetap terjaga dan bahkan meningkat, sehingga konsumen akan terus percaya terhadap kualitas pelayanan yang dimiliki oleh PT SDP Syariah Indonesia. Apabila kualitas pelayanan baik, maka hal ini juga mempengaruhi strategi marketing perusahaan yang akan diterima baik oleh Masyarakat. Harga produk tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi marketing. Meskipun tidak memiliki pengaruh, PT SDP Syariah Indonesia harus tetap memperhatikan harga produk yang ditawarkan agar sesuai dengan keinginan dan kebutuhan dari konsumen.

Sistem pembayaran memiliki pengaruh yang positif terhadap strategi marketing. Saat ini, konsumen cenderung menyukai sistem pembayaran yang mudah dan jelas. Sistem pembayaran yang saat ini dimiliki oleh PT SDP Syariah Indonesia harus dipertahankan dan ditingkatkan demi kenyamanan konsumen karena memiliki pengaruh yang positif terhadap strategi marketing perusahaan.

Strategi marketing tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, meskipun strategi marketing tidak memiliki pengaruh yang signifikan akan tetapi strategi marketing PT SDP Syariah Indonesia tetap perlu dilakukan dan ditingkatkan dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan dari konsumen.

Sistem pembayaran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Meskipun tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen, namun sistem pembayaran yang baik harus tetap dipertahankan oleh PT SDP Syariah Indonesia dengan mempertimbangkan kemudahan dan kenyamanan bagi konsumen. Kualitas pelayanan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan konsumen. Kualitas pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan kepada konsumen. Konsumen yang puas akan memberikan feedback positif bagi perusahaan, dalam hal ini konsumen bisa merekomendasikan perusahaan kepada orang lain yang membutuhkan jasa PT SDP Syariah Indonesia, oleh karena itu kualitas pelayanan yang dimiliki harus selalu diperhatikan agar konsumen selalu merasa puas.

Harga produk memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Harga yang ditawarkan bisa berubah-ubah seiring berjalannya waktu, oleh karena itu PT SDP Syariah Indonesia harus selalu mengikuti perkembangan agar harga yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

Aly, Muhammad. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan Sistem Pembayaran Non-Tunai Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Mahasiswa Telkom University Bandung). E-Proceeding of Management Vol 7 (1): 395.

Arianto, Ryan. (2017). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Jasa Persewaan Buku Kotaro. Kota Madiun. Equilibrium Vol 5 (1)

Bahar, Arifiani., Herman Sjaharuddin. (2015). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Dan Minat Beli Ulang. JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN Volume 3 (September, 2015)

Balqis Diab, SE, S. Ag. (2018). Analisis Pengaruh Nilai Pelanggan dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Meningkatkan Retensi Pelanggan. Semarang

Bayad Jamal Ali, Shwana Akoi, Pakzad Fadel Saleh, Zhilwan Sardar. (2021). Factors Shaping Customer Satisfaction with Residential Flats: Evidence fromSulaymaniyah Cit, Iraq

Bayu Hadyanto Mulyono. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen, Semarang.

Dharmestra BS. (2008). Manajemen Pemasaran Modern. Yogyakarta(ID): Liberty

Gaspersz, Vincent. (2003). Ekonomi Manajerial : Pembuatan Keputusan Bisnis (Ed. Ke-2., Rev.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Guntur M. (2010). Transformasi Manajemen Pemasaran. Jakarta: CV Sagung Seto.

Handoko, Bagus. (2017). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 61-72

Herwaman, Asep. (2005). Penelitian Bisnis (Paradigma Kuantitatif). Jakarta : PT Grasindo

Hill, Nigel, Greg Roche, and Rachel Allen. (2007). Customer Satisfaction: The Customer Experience Through the Customer's Eyes. London: Cogent Publishing Ltd.

Hill, Nigel, John Brierley, Rob MacDougall. (2003). How to Measure Customer Satisfaction. USA : Gower.

Hindarsah, Idah, Nurjaya, dkk. (2021). The Influence of Service Quality, Emotional Marketing and Spiritual Marketing On Customer Satisfaction. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol 12 (3): 3685-3689.

Iskandar., Nehru., dan Cicyn Riantoni. (2021). Metode Penelitian Campuran. Pekalongan : Nasya Expanding Management.

Iveta PUĶĪTE1, Sanda GEIPELE2. (2017). Determining Customer Satisfaction in The Real Estate Management Sector in Riga, Latvia

Kline, Rex.B. (2016). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York : Guilford Publication, Inc.

Kotler Philip, Keller.K Lane. (2009). Marketing Management, Pearson

Kaniawati, Keni. (2021). Marketing Strategy Model In Improving Marketing Performance (Case Study of Central Small Industry Areas of Central Cibaduyut Footwears). Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol 12(9): 87-94.

Kim, C., Mirusmonov, M. dan Lee, I. (2010). An empirical examination of factors influencing the intention to use mobile payment, Computers in Human Behavior, Vol. 26, No. 3, pp. 310-322.

Kotler, Amstrong. (1997). Prinsip-Prinsip Pemasaran. Edisi Ke tiga. Jilid 1. Erlangga: Jakarta

Kotler, P. (2004). Ten Deadly Marketing Sins: Sign and Solution. Jhon Wiley & Sons. New Jersey.

Kotler, Philip & Kevin Lane Keller. (2014). Manajemen Pemasaran, Edisi Ke13, Jilid 1&2, Alih Bahasa: Bob Sabran, Erlangga, Jakarta.

Kotler, Philip and Kevin Lane Keller., (2016)., Marketing Management, 15e Global Edition.Pearson Education Limited, New York.

Kotler, Philip & Gary Armstrong. (2018). Principle of Marketing, 17e Global Edition, Pearson Education Limited, New York.

Kotler P, Armstrong G. (2012). Manajemen Pemsaaran. Jakarta(ID): Ghalia.

Lamb C. (2001). Pemasaran Edisi Pertama. Jakarta (ID): Salemba Empat.

Little, Todd D. (2013). Longitudinal Structural Equation Modeling. New York: Guilford Publication, Inc.

Naninsih, Nur., Hardiyono. (2019). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Kepuasan Dan Keputusan Pembelian Produk Usaha Kecil Menengah (Ukm) 310 Di Makassar. JURNAL APLIKASIManajemen & Kewirausahaan MASSARO. Volume 1, No. 1, Pebruari 2019.

Nurdiani, Tanti Widia. (2022). Jaringan Bisnis Agile Collaboration, Coordination, Competitive Advantage. Pekalongan : Nasya Expanding Management.

Putri, Saskia Firdha Aureli., Novi Marlena. (2021). Pengaruh e-service quality dan e-trust terhadap kepuasan konsumen. FORUM EKONOMI, 23 (3) 2021, 463-474

Purwanggano Jaka. (2021). Konsep Dasar Manajemen Strategi. Yogyakarta. CV. Bintang Surya Madani

Rahmaini, Safitri. (2008). Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap keputusan Pembelian Ulang Produk Batu Alam di CV Indah Traso, Medan.

Rahmat, Basuki., Umi Narimawati., et al. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Strategi Pemasaran Terhadap Minat Beli Konsumen OTOBento. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (2614-8854)Volume 5, Nomor 4, April2022 (11181122)

Rahayu. (2019). Metode SEM. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Prof. DR. Moestopo.

Rasul, A., Subhanudin., dan Ruben Sonda. (2022). Statistika Pendidikan Matematika. Kediri: CV Kreator Cerdas Indonesia.

Schumacker, Randall E., Richard G. Lomax. (2010). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. New York: Routledge

Santoso, Singgih. (2011). Structural Equation Modeling (Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18). Jakarta : PT Elex Media Komputindo

Santoso, Singgih. (2018). Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan Amos 24. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Santoso S. (2010). Mastering SPSS 18. Jakarta (ID): PT Elex Media Komputindo

Shafig AL-Haddad, Princess Sumaya University, Abeer AL-Abbadi, Princess Sumaya University, Ibrahim AL-Haddad, Eötvös Loránd University. (2020). factors affecting customers' satisfaction on buying residential apartments, Jordan

Tawati, Reni. (2022). Pengaruh Prosedur Pembayaran Biaya Rawat Jalan Umum Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta X Di Kota Bandung. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 9 (1): 44-48.

Tjiptono, Fandy. (2015). Management Strategy, edition III. Yogyakarta: Andi.

Tjiptono, F. (2015). Strategi Pemasaran (Edisi Keempat). Yogyakarta: CV Andi Offset

Yunus Eddy. (2016). Manajemen Strategis. Yogyakarta. CV Andi Offset

Zacharias, Tehubijuluw., Wenno., dan Samsom Laurens. (2019). Metode Penelitian Sosial Teori dan Aplikasi. Sidoarjo : Uwais Inspirasi Indonesia

Zeithaml, V. A., Parasuraman & Berry, L. L. (1990). Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations. New York (US): Free Press.

EMBISS
JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL
https://embiss.com/index.php/embiss/index

INDEXED IN

GARUDA GARBA RUJUKAN DIGITAL
BASE Bielefeld Academic Search Engine
neliti
Crossref
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL
Google Scholar
PKP|INDEX
Indonesia OneSearch
DRJI Directory of Research Journal Indexing
ROAD DIRECTORY OF OPEN ACCESS SCHOLARLY RESOURCES
OpenAIRE EXPLORE

9 772747 093386