



PROSIDING NASIONAL

**Program Studi
Magister Manajemen**



PROSIDING NASIONAL

Program Studi Magister Manajemen
“Peran Penta Helix dalam Transformasi Digital”

Penerbit:
Lembaga Penerbitan dan Perpustakaan
Universitas Muhammadiyah Makassar

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Makassar, 27 - 29 Januari 2022

PROSIDING SEMINAR NASIONAL
Program Studi Magister Manajemen Unismuh Makassar
Peran Penta Helix dalam Transformasi Digital

27-29 Januari 2022
AULA FAKULTAS KEDOKTERAN
Universitas Muhammadiyah Makassar

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

Program Studi Magister Manajemen Unismuh Makassar
Tema: Peran Penta Helix dalam Transformasi Digital

Kepanitian:

Ketua : Asriyanti, S.E.
Sekertaris : Andi Reski Amalia, SE., CPMP., CPLM
Bendahara : Ummu Kalsum Rahim, S.E.

Tim Reviewer:

1. Dr. Ir. Djoko Soelistya, M.M., CPHCM., CHRMP
(Universitas Muhammadiyah Gresik)
2. Prof. Dr. Akhmad., M.Si
(Universitas Muhammadiyah Makassar)
3. Dr. Andri Irawan, SE., M.Si
(Universitas Yapis Papua)
4. Dr. St. Aisyah, SE., M.M
(Universitas Muhammadiyah Makassar)
5. Dr. Andi Mappatempo SE., M.M
(Universitas Muhammadiyah Makassar)
6. Dr. Andi Melanti K. Paerah, S,IP., M.Si
(Universitas Gorontalo)
7. Dr. Andi Rustam.,SE,M.M,Ak.CA,CPA,ASEAN,CPA
(Universitas Muhammadiyah Makassar)
8. Dr. Buyung Romadhoni., SE., M.Si
(Universitas Muhammadiyah Makassar)
9. Prof. Dr. Oesman Lewangka., MA
(Universitas Muhammadiyah Makassar)

Editor :

1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.,CPHCM.,CHCBP,CHCMP
2. Wahyuddin, S.Pd., M.Pd
3. Syafaruddin, SE., M.M

Cover & Layout:

1. Andi Reski Amalia, SE., CPMP., CPLM
2. Rahmat Eldiq, SE

ISBN : 9 786237 349860
Cetakan Pertama : Maret 2022

Penerbit:

LPP UNISMUH MAKASSAR
Anggota IKAPI
No.021/Anggota Luar Biasa/SSL/2019
Tlp. +62411 866972 Fax +62411 865588 Kode Pos 90245
Makassar Sulawesi Selatan

SPEAKERS:

1. **Ir. H. Ramdhan Pomanto**
2. **Prof. Dr. Mansyur Ramli, SE., M.Si.**
3. **Prof. Akhsanul In'am, Ph.D.**
4. **Prof. Dr. H. Hasnawi Haris, M.Hum.**

Kepanitiaan (SK Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Makassar Nomor : 098 Tahun 1443 H/ 2021 M)

Penasehat	: Direktus PPs Unismuh Makassar
Pembina	: 1. Asisten Direktur I PPs Unismuh Makassar 2. Asisten Direktur III PPs Unismuh Makassar
Pengarah	: 1. Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M., CPHCM., CHCBP., CHCM. (Kps Magister Manajemen) 2. Dr. Dg. Maklassa., M.M 3. (Ketua IKA-MM Unismuh Makassar) 4. Muh. Erwinto Imran, S.Pd., M.Pd 5. (Ketua Indonesia Approach Education – Bandung)
Ketua	: Asriyanti, S.E
Sekretaris	: Andi Reski Amalia, S.E
Bendahara	: Ummu Kalsum Rahim, S.M

Devisi Pendaftaran dan Acara:

1. Nurhaerah, S.Pd
2. Hasriwana, S.E

Devisi Perlengkapan:

1. Riswan., S.Ak
2. Sumardi., S.M

Devisi Sponsorship:

1. Ummul Faradhillah Agus, S.I.Kom
2. Nur Amnah, A.Md., S.Ak
3. Hasman, SE

Devisi Humas & Publikasi:

1. Rudi Hartono S.M.
2. Husnul Khatimah, S.E
3. Nasrullah, S.E

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang terus mencurahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, serta atas ijin-Nya Seminar Nasional dan *Call for Papers* dengan tema "*Peran Penta Helix dalam Transformasi Digital*", dapat terlaksana dengan baik dan Prosiding ini dapat diterbitkan.

Tema tersebut dipilih dengan alasan untuk memberikan perhatian pentingnya peran penta helix dalam era digital. Para akademisi nasional telah banyak menghasilkan penelitian tentang penguatan dan perkembangan bidang kajian manajemen, namun masih banyak yang belum didiseminasikan dan dipublikasikan secara luas, sehingga tidak dapat diakses oleh masyarakat yang membutuhkan. Atas dasar tersebut, Seminar Nasional dan *Call for Papers* ini menjadi salah satu ajang bagi para akademisi nasional untuk mempresentasikan penelitiannya, sekaligus bertukar informasi dan memperdalam masalah penelitian, serta mengembangkan kerjasama yang berkelanjutan.

Seminar dan *Call for Papers* ini diikuti oleh peneliti-peneliti dari berbagai bidang ilmu dari seluruh Indonesia, yang telah membahas berbagai bidang kajian manajemen SDM, manajemen pemasaran, manajemen, keuangan, manajemen e-bisnis, dan administrasi publik.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar, Pimpinan Program Pascasarjana, Perpus, Narasumber, Pemakalah/Presenter, Peserta, Panitia, dan Sponsor yang telah berupaya mensukseskan Seminar Nasional dan *Call for Papers* ini. Semoga Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa meridhoi semua usaha baik kita.

Makassar, 02 Maret 2022

Kps Magister Manajemen

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.,CPHCM.,CHCBP,CHCMP.

DAFTAR ISI

Mana Yang Lebih Dipertimbangkan Dalam Mendirikan Bisnis Bagi Entrepreneur Muda, Strategi Inside-Out Atau Strategi Outside-In?
Hendrik Rizqiwani^{1*}, Iful Novianto², Andi Iswoyo³, Yanuar Fauzuddin⁴ 1-11

Kendala Transparansi Pelayanan Tera dan Tera Ulang Pada Kantor Unit Pelayanan Teknis Metrologi Legal Kabupaten Gowa
Asram Suhendra¹, Nuryanti Mustari², Fatmawati³, Muhammadiyah⁴ 12-20

Citra Merek Dalam Memediasi Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Cat Merek Ariès di Kota Jayapura
Khusnul Khotimah^{1*}, Aldrin Akbar², Andri Irawan³, Muji Susanto⁴ 21-30

Pengaruh *Firm Size*, *Growth Opportunity*, *Leverage* Keuangan, Terhadap *Cash in Flow Operations* UKM Industri di Makassar
Musriani¹, Muh. Rum^{2*}, Andi Rustam³ 31-37

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara
Fatmala¹, Muh. Rusyd^{2*}, Maklassa³ 38-56

Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Omzet Penjualan CV. Raja Kurma Makassar
Muh. Fajrul¹, Edi Jusriadi^{2*}, Moch. Aris Pasiga³ 57-70

Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Komunikasi dan Kinerja Karyawan di PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar
Akmal Ridwan¹, Andi Mampatempo^{2*}, Ahmad AC³ 71-81

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Fasilitas Kantor Pada Perangkat Desa di Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai
Fitriani¹, Agussalim HR^{2*}, Idham Khalid³ 82-94

Pengaruh *Political Connection* dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020
Mitha Astuti¹, Muh. Rum^{2*}, Syafaruddin³ 95-101

Pengaruh Tingkat Inflasi, Nilai Tukar Rupiah dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) Tahun 2016 – 2020
Sabaria¹, A. Ifayani Haanurat^{2*}, Muchriana Muchran³ 102-111

Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Pertumbuhan Perusahaan dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perbankan Yang Listing di BEI Periode 2016-2020
Hasriwana¹, Muryani Arsa^{2*}, Muchriana Muchran,³ 112-118

- Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar
Renni Mayasari¹, Abd. Rahman Rahim^{2*}, Ahmad AC,³..... 119-124
- Pengaruh Flexibility Human Resource Melalui *Innovative Work Behaviour* Terhadap Firm Innovativeness Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makasar
Nurul Fadliana¹, Edi Jusriad^{2*}, Buyung Romadhoni³ 125-138
- Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dan Kebijakan Deviden Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Jakarta Islamic Index Tahun 2016-2020)
Sundari¹, Enny Radjab^{2*}, Ismail Badollahi³..... 139-148
- Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Komunikasi Melalui Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Sales di PT. Honda Makassar Indah
A. Muh Ishak¹, Edi Jusriad^{2*}, Dg Maklassa³ 149-158
- Perlakuan Alternatif Zakat Dalam Penentuan Pajak Terhutang
Muh. Rum¹ 159-174
- Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Fisik, Kondisi Keuangan Terhadap Kemandirian Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Sulawesi Selatan
Niswa¹, Muryani Arsyah^{2*}, Ismail Badollahi³..... 175-192
- Pengaruh Produk, Harga Dan Promosi terhadap Minat Beli Konsumen Pada Toko Titha Kosmetik di Kabupaten Gowa
Zalzabila Pratiwi¹, Agussalim HR^{2*}, Wahyuddin³ 193-198

MANA YANG LEBIH DIPERTIMBANGKAN DALAM MENDIRIKAN BISNIS BAGI ENTREPRENEUR MUDA, STRATEGI INSIDE-OUT ATAU STRATEGI OUTSIDE-IN?

Hendrik Rizqiawan

Prodi Manajemen, Universitas Wijaya Putra
hendrikrizqiawan@uwp.ac.id

Iful Novianto

Prodi Manajemen, Universitas Wijaya Putra
ifulnovianto@uwp.ac.id

Andi Iswoyo

Prodi Akuntansi, Universitas Wijaya Putra
andi@uwp.ac.id

Yanuar Fauzuddin

Prodi Manajemen, Universitas Wijaya Putra
yanuarfauzuddin@uwp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana perspektif para entrepreneur muda di Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik terkait strategi *inside-out* atau strategi *outside-in* dalam mendirikan dan menjalankan bisnis mereka. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif, responden pada penelitian ini berjumlah 43 orang yang merupakan entrepreneur muda yang tersebar di Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik. Berdasarkan analisis deskriptif, strategi *outside-in* dianggap lebih penting dengan skor rata-rata 3,58 (sangat penting). Hasil dari analisis regresi juga menyebutkan bahwa strategi *outside-in* lebih memiliki pengaruh terhadap pendirian bisnis dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 dan nilai koefisien pada angka 0,480.

Kata Kunci: Entrepreneur, Strategi *Inside-Out*, Strategi *Outside-In*

ABSTRACT

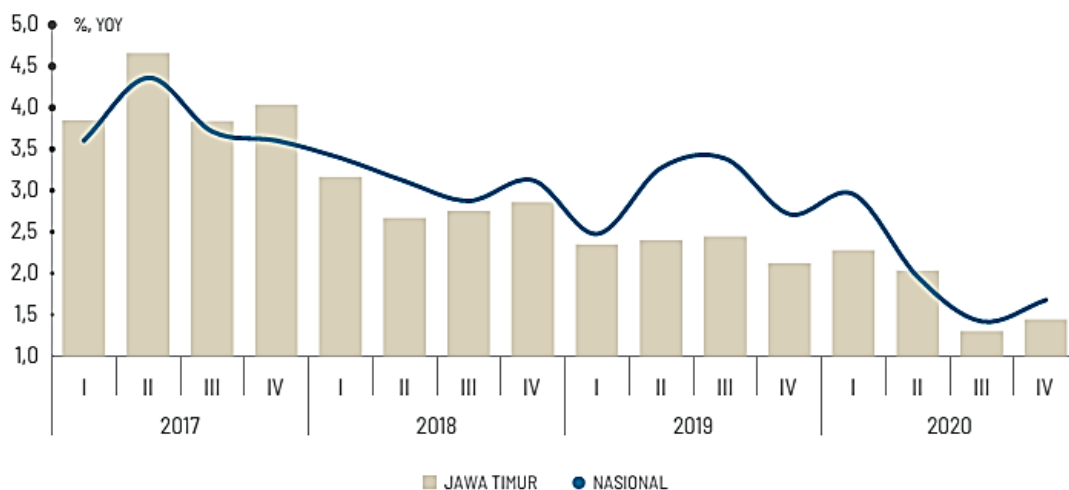
This research was conducted to find out how the perspective of young entrepreneurs in Surabaya City and Gresik Regency related to inside-out strategies or outside-in strategies in setting up and running their businesses. With a quantitative research approach, the respondents to this study amounted to 43 people who are young entrepreneurs spread across the cities of Surabaya and Gresik Regency. Based on descriptive analysis, outside-in strategies are considered more important with an average score of 3.58 (very important). The results of regression analysis also mention that outside-in strategies have more influence on the establishment of a business with a significance value of 0.008 and the coefficient value is 0.480.

Keywords: Entrepreneur, Inside-Out Strategy, Outside-In Strategy

PENDAHULUAN

Jawa Timur merupakan salah satu provinsi yang memiliki kontribusi besar pada perekonomian Indonesia. Terbukti, pada rentang waktu Januari hingga Desember 2021, Jawa Timur memiliki andil dalam menyokong angka ekspor Indonesia sebesar 9,94% atau dengan nilai ekspor senilai 23 miliar US dollar, yang merupakan provinsi dengan nilai ekspor terbesar ketiga di bawah Provinsi Jawa Barat dan Kalimantan

Timur (BPS, 2022). Jawa Timur juga menyumbang angka inflasi yang cukup tinggi, berdasarkan Laporan Perekonomian Provinsi Jawa Timur yang dipublikasikan oleh Bank Indonesia (2021) menunjukkan bahwa angka inflasi Jawa Timur pada tahun 2017 lebih tinggi dari angka inflasi nasional, walaupun pada tahun berikutnya mengalami penurunan dan sempat membaik pada triwulan kedua tahun 2020. Jawa Timur juga memiliki nilai produk domestik regional bruto atas dasar harga berlaku terbesar kedua di Indonesia pada tahun 2020 dengan angka 2.299 triliun rupiah (BPS, 2021). Produk domestik regional bruto atas dasar harga merupakan jumlah nilai tambah bruto (*gross value added*) yang timbul dari keseluruhan sektor perekonomian di sebuah wilayah. Adapun nilai tambah bruto dapat mencakup dari komponen-komponen pendapatan faktor (bunga, upah dan gaji, keuntungan dan sewa tanah), pajak tidak langsung neto hingga penyusutan (BPS, 2008). Pada tahun 2018, terdapat sebanyak 779.390 perusahaan yang bergerak pada industri mikro dan kecil di Jawa Timur, dimana melibatkan tenaga kerja sebesar 2.114.453 orang. Adapun perusahaan makanan dan pakaian jadi mendominasi dengan jumlah masing-masing pada angka 260.505 dan 105.213 perusahaan (BPS Provinsi Jawa Timur, 2020). Tidak dipungkiri makanan dan pakaian merupakan kebutuhan dasar manusia, sehingga produknya banyak dicari oleh masyarakat. Industri pakaian jadi juga dianggap sebagai industri vital, karena secara ekonomi memberikan kontribusi berupa penyerapan tenaga kerja hingga sumbangan nilai tambah yang dihasilkannya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia (BPPP, 2015).



Gambar 1. Fluktuasi inflasi di Provinsi Jawa Timur
 (Sumber: Bank Indonesia)

Provinsi Jawa Timur memiliki ibukota yang merupakan kota metropolitan terbesar kedua di Indonesia, yaitu Kota Surabaya. Sebagai kota metropolitan sekaligus ibukota provinsi, keberadaan Kota Surabaya memiliki fungsi sebagai pusat kegiatan perekonomian di Provinsi Jawa Timur. Sebagian besar masyarakatnya bekerja pada bidang jasa, perdagangan dan industri, sehingga jarang ditemui lahan-lahan sawah (persawahan). Di Kota Surabaya juga banyak ditempati oleh kantor pusat perusahaan-perusahaan besar, seperti PT HM Sampoerna Tbk, Wing's Group, Maspion, Unilever, dan lainnya. Selain itu, Kota Surabaya juga memiliki beberapa kawasan industri, diantaranya adalah Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) dan Margomulyo. Namun, Kota dengan penduduk terbanyak di Jawa Timur tersebut juga masih memiliki beberapa permasalahan. Dengan jumlah penduduk sebesar 2.874.314 orang pada tahun 2020, 9,79% nya merupakan berstatus pengangguran terbuka (BPS Kota Surabaya, 2021). Bahkan Pimpinan DPRD Kota Surabaya, Reni Astuti, memaparkan bahwa 60% dari pengangguran terbuka tersebut adalah berasal dari penduduk usia

muda (Merdeka.com). Hal senada juga dialami oleh Kabupaten Gresik, dimana 8,21% dari total penduduknya yang sebanyak 1.311.215 adalah pengangguran terbuka pada tahun 2020 (BPS Kabupaten Gresik, 2021). Tidak jauh berbeda dengan Kota Surabaya, Kabupaten Gresik juga merupakan kota yang didiami oleh beberapa perusahaan besar seperti PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, PT Petrokimia Gresik dan lainnya.

Dengan keberadaan perusahaan-perusahaan besar saja ternyata kurang dapat mengakomodasi angkatan kerja yang berada di Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik. Salah satu solusi yang dapat dipertimbangkan adalah memperbanyak jumlah pengusaha atau entrepreneur. Dengan keberadaan para entrepreneur tersebut, minimal mereka sudah mempekerjakan diri mereka sendiri (*self-employment*). Jika bisnis mereka semakin besar diharapkan dapat membuka lapangan kerja baru bagi orang lain, sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Darwanto, 2012; Thurik et al., 2008). Para entrepreneur tersebut tidak harus memulai bisnis dengan skala yang besar, mereka bisa mempertimbangkan dan mencoba menjalankan bisnis di level mikro. Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) diyakini mampu mengatasi beberapa masalah ekonomi, salah satunya adalah pengentasan pengangguran (Sofyan, 2017). Namun tidak dipungkiri jika tidak setiap orang memiliki hasrat dan minat untuk mendirikan sebuah bisnis. Pada umumnya, orang memiliki hasrat dan motivasi untuk menjadi entrepreneur karena faktor keuntungan, keinginan pribadi, menjadi bos dan kebebasan dalam manajemen (Alma, 2010). Perasaan senang terlibat dalam aktivitas bisnis (menjadi entrepreneur) dan keyakinan mampu menjalankan bisnis dengan sukses juga merupakan indikator keinginan untuk menjadi seorang entrepreneur (Praswati, 2014). Setiap penduduk juga tidak memiliki kompetensi yang sama dalam merencanakan dan mendirikan sebuah bisnis, sehingga dibutuhkan pendekatan dan strategi yang tepat. Ada 2 strategi yang dapat digunakan calon entrepreneur untuk mencari peluang dalam mendirikan sebuah bisnis atau usaha. Yang pertama adalah strategi *inside-out*, dimana pendekatan berdasarkan ide (gagasan) sebagai faktor kunci (*key factor*) yang menentukan keberhasilan sebuah bisnis. Berikutnya adalah pendekatan *outside-in*, merupakan pendekatan yang lebih menekankan pada bagaimana merespon kebutuhan pasar sebagai pertimbangan utama (Suryana, 2013).

Pendekatan strategi *inside-out* berorientasi pada sisi internal perusahaan terlebih dahulu, yang artinya bahwa perusahaan merencanakan dan memproduksi sebuah produk tanpa melakukan observasi dan uji analisis yang mumpuni terkait kondisi pasar. Sedangkan pada strategi *outside-in*, strategi ini menganjurkan agar melihat perkembangan dan mengobservasi kondisi di luar perusahaan terlebih dahulu (kondisi pasar dan persaingan), kemudian merencanakan dan menciptakan sebuah produk yang sesuai, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat bersaing dengan lebih baik (Pranjoto, 2015). Menggunakan strategi *inside-out* berarti fokus pada spesifik perusahaan sumber daya internal dan segala kemampuannya, sedangkan pada strategi *outside-in* berorientasi pada pengetahuan dan sumber daya yang ada di luar perusahaan (eksternal) yang meliputi pelanggan, pemasok dan pesaing (Saeed et al., 2015; Tracey et al., 2005). Sumber daya internal yang dimaksud adalah sumber daya apa saja yang sudah dimiliki, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam merencanakan pendirian bisnis. Sumber daya internal meliputi sumber daya finansial, sumber daya fisik, sumber daya tenaga kerja dan sumber daya kompetensi terkait teknologi dan sistem (Simamora, 2014). Literasi lainnya menyebut bahwa yang termasuk sumber daya internal adalah sumber daya fisik, aset yang dimiliki dan aspek keuangan (Othman et al., 2014).

Berdasarkan pemaparan kondisi dan data tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui perspektif para entrepreneur muda di Kota Surabaya

dan Kabupaten Gresik terkait pendekatan strategi *inside-out* dan *outside-in* yang mereka gunakan dalam mendirikan dan menjalankan bisnis mereka. Apakah mereka mempertimbangkan penggunaan strategi *inside-out* dan *outside-in* dalam mendirikan dan menjalankan bisnis mereka? sehingga hal tersebut dapat menjadi informasi dan pertimbangan bagi calon entrepreneur, khususnya yang berusia muda dan bertempat tinggal di Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik, sebelum merencanakan bisnis yang ingin mereka dirikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan jumlah responden yang dilibatkan sebanyak 43 orang. Responden tersebut merupakan entrepreneur muda yang tersebar di Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik. Rentang usia responden adalah dari 19 tahun hingga 26 tahun. Usia tersebut dapat dibilang sebagai usia muda, dimana dalam kategori usia mereka yang berusia rentang 17 s/d 25 tahun termasuk masa remaja, sedangkan 26 s/d 35 tahun adalah masa dewasa awal (Sonang et al., 2019). Metode *sampling* yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, dimana responden merupakan seorang entrepreneur yang menjalankan sebuah bisnis di Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik. Adapun penyebaran kuesionernya menggunakan aplikasi FormApp dengan fitur yang bernama Survey Heart. Hal tersebut dilakukan karena kondisi masih pandemi sehingga sebisa mungkin meminimalisir kontak secara fisik. Strategi yang digunakan untuk memastikan bahwa responden memiliki kriteria yang ditentukan adalah menggunakan media komunikasi WhatsApp dan Zoom. Skala likert yang digunakan yaitu 1 sampai dengan 4. Dimana skor 1,00 s/d 1,75 adalah sangat tidak penting/sangat tidak setuju, 1,76 s/d 2,50 adalah tidak penting/tidak setuju, 2,51 s/d 3,25 adalah penting/setuju dan 3,26 s/d 4,00 adalah sangat penting/sangat setuju. Pengolahan data menggunakan uji parsial (uji t) melalui analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (Strategi *Inside-Out* (X1) dan Strategi *Outside-In* (X2)) terhadap variabel terikat (Pertimbangan Pendirian Bisnis (Y)), dengan software SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 43 responden entrepreneur muda yang berada di Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik. Dari 43 responden tersebut 25 diantaranya adalah laki-laki dan 19 sisanya merupakan perempuan. Adapun berdasarkan lokasi bisnis, 32 responden berasal dari Kota Surabaya dan 11 responden berasal dari Kabupaten Gresik. Jenis produk bisnis dari para responden juga cukup bervariasi, 17 responden memiliki produk makanan, 3 responden dengan produk minuman, 3 responden berbisnis dengan produk jasa dan 20 responden sisanya terdiri dari para entrepreneur muda yang menjalankan bisnis nya dengan aneka produk non makanan dan minuman (mulai dari handsanitizer, parfum, bucket, pomade dan sebagainya).

Pada tabel 1 berikut adalah hasil analisis deskriptif berdasarkan jawaban responden terkait kuesioner yang disebar.

Tabel 1. Analisis deskriptif

No.	Variabel	Sub-Indikator	Nilai Mean (Skor Rata-Rata)
1	Strategi <i>Inside-Out</i> (X1)	1. Seberapa pentingkah memiliki dukungan keluarga sebagai tenaga kerja (yang ikut membantu) dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.23
		2. Seberapa pentingkah memiliki modal finansial/uang dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.69
		3. Seberapa pentingkah memiliki modal peralatan dan perlengkapan (sudah tersedia, tidak perlu beli) dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.30
		4. Seberapa pentingkah memiliki modal resep/metode (pemahaman dan kemampuan dalam membuat produk) dalam rangka mendirikan dan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.67
		5. Seberapa pentingkah memiliki modal pemahaman teknologi informasi dan kemampuan mengoperasikan app teknologi informasi (media komunikasi, media sosial, marketplace dan app lainnya) dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.76
		6. Seberapa pentingkah memiliki kendaraan yang layak (sepeda angin/sepeda motor/mobil atau lainnya) dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.16
		7. Seberapa pentingkah memiliki lokasi/tempat bisnis atau usaha untuk proses produksi (tidak perlu sewa) dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.25
		8. Seberapa pentingkah memiliki lokasi/tempat bisnis atau usaha untuk menjual produk (tidak perlu sewa) dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.00
			3.38
2	Strategi <i>Outside-In</i> (X2)	1. Seberapa pentingkah mengetahui dan memahami kebutuhan pasar/masyarakat/konsumen dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.67

No.	Variabel	Sub-Indikator	Nilai Mean (Skor Rata-Rata)
		2. Seberapa pentingkah mengetahui dan memahami tren yang sedang terjadi di pasar/masyarakat dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.53
		3. Seberapa pentingkah mengetahui dan memahami kompetitor dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.46
		4. Seberapa pentingkah mengetahui dan memahami supplier (ketersediaan bahan baku, peralatan dll) dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis?	3.65
			3.58
3	Pertimbangan Pendirian Bisnis (Y)	1. Anda akan lebih mempertimbangkan mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis jika memiliki faktor <i>inside-out</i> yang dibutuhkan serta mengetahui dan memahami faktor <i>outside-in</i> dengan baik	3.48
		2. Anda akan lebih semangat mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis jika memiliki faktor <i>inside-out</i> yang dibutuhkan serta mengetahui dan memahami faktor <i>outside-in</i> dengan baik	3.41
		3. Anda akan lebih senang mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis jika memiliki faktor <i>inside-out</i> yang dibutuhkan serta mengetahui dan memahami faktor <i>outside-in</i> dengan baik	3.41
		4. Anda akan lebih yakin bisa berhasil/sukses mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis jika memiliki faktor <i>inside-out</i> yang dibutuhkan serta mengetahui dan memahami faktor <i>outside-in</i> dengan baik	3.44
			3.43

*Data microsoft excel diolah.

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa secara analisis deskriptif variabel Strategi *Outside-In* (X2) dianggap lebih penting dengan skor rata-rata 3,58 (sangat penting), jika dibandingkan dengan variabel Strategi *Inside-Out* (X1) dengan skor rata-rata 3,38. Namun, untuk sub-indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah "pentingnya memiliki modal pemahaman teknologi informasi dan kemampuan mengoperasikan app teknologi informasi (media komunikasi, media sosial, marketplace dan app lainnya) dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis" dengan skor rata-rata 3,76 dan merupakan termasuk dari variabel Strategi *Inside-Out* (X1). Hal tersebut dimungkinkan bahwa responden sadar jika Facebook dan

Instagram merupakan beberapa contoh media sosial yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu media promosi yang tepat (Salim et al., 2020). Terlebih dengan menggunakan fitur promosi berbayar pada Instagram, dapat memberikan dampak positif pada pengenalan produk dan promosi pada segmen yang dituju. Fitur tersebut mampu meningkatkan jumlah like dan kunjungan pada akun Instagram, yang tentunya dapat berimbas pada peningkatan omzet (Rizqiawan, et al., 2021). Pemanfaatan promosi berbayar pada Instagram juga dapat memperluas jangkauan pemasaran dan berefek pada peningkatan penjualan (Novianto et al., 2021).

Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas variabel Strategi *Inside-Out* (X1)

Sub-Indikator	Nilai r	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,579	0,294	0,000	Valid
X1.2	0,381	0,294	0,012	Valid
X1.3	0,536	0,294	0,000	Valid
X1.4	0,551	0,294	0,000	Valid
X1.5	0,517	0,294	0,000	Valid
X1.6	0,554	0,294	0,000	Valid
X1.7	0,683	0,294	0,000	Valid
X1.8	0,655	0,294	0,000	Valid

*Data SPSS diolah.

Tabel 3. Uji validitas variabel Strategi *Outside-In* (X2)

Sub-Indikator	Nilai r	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,751	0,294	0,000	Valid
X2.2	0,709	0,294	0,000	Valid
X2.3	0,669	0,294	0,000	Valid
X2.4	0,606	0,294	0,000	Valid

*Data SPSS diolah.

Tabel 4. Uji validitas variabel Pertimbangan Pendirian Bisnis (Y)

Sub-Indikator	Nilai r	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Y1	0,790	0,294	0,000	Valid
Y2	0,935	0,294	0,000	Valid
Y3	0,908	0,294	0,000	Valid
Y4	0,772	0,294	0,000	Valid

*Data SPSS diolah.

Tabel 2, 3 dan 4 menginformasikan bahwa keseluruhan sub-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai r yang lebih tinggi dari r tabel. Keseluruhan nilai signifikansinya juga di bawah 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item sub-indikator yang digunakan sebagai butir kuesioner pada penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Strategi <i>Inside-Out</i> (X1)	0,681	Reliabel
Strategi <i>Outside-In</i> (X2)	0,618	Reliabel
Pertimbangan Pendirian Bisnis (Y)	0,871	Reliabel

*Data SPSS diolah.

Variabel pada penelitian (variabel bebas maupun variabel terikat) dapat dianggap reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,6 (Ghozali, 2018). Dapat terbaca pada tabel 5 bahwa variabel Strategi *Inside-Out* (X1) Strategi *Outside-In* (X2) dan Pertimbangan Pendirian Bisnis (Y) memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,6, sehingga keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35616044
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.067
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.740

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Data SPSS diolah.

Setelah melakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui nilai KSZ pada uji normalitas adalah sebesar 0,683 dan nilai probabilitasnya (Asymptotic Significance) adalah 0,740. Hal tersebut berarti bahwa nilai probabilitas uji normalitas tersebut di atas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.186	.733		.254	.801
1 Strategi <i>Inside-Out</i> (X1)	.454	.183	.336	2.481	.017
Strategi <i>Outside-In</i> (X2)	.480	.172	.378	2.794	.008

a. Dependent Variable: Y

*Data SPSS diolah.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel Strategi *Inside-Out* (X1) memiliki nilai signifikansi pada angka 0,017 dengan nilai koefisien 0,454. Variabel Strategi *Outside-In* (X2) memiliki nilai koefisien pada angka yang tidak jauh berbeda yaitu 0,480 dengan nilai signifikansi 0,008. Kedua variabel bebas tersebut secara uji parsial (uji t) melalui analisis regresi linier berganda tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas, karena nilai signifikansi masing-masing variabel bebas di bawah 0,050 (Ghozali, 2018). Hal tersebut menunjukkan bahwa para responden mempertimbangkan strategi *inside-out* dan strategi *outside-in* dalam mendirikan bisnis mereka. Namun sebagaimana pada tabel 7, hasil dari analisis regresi linier berganda menyebutkan bahwa strategi *outside-in* lebih memiliki pengaruh terhadap pendirian bisnis dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 dengan nilai koefisien pada angka 0,480.

SIMPULAN

Secara analisis deskriptif, strategi *outside-in* dianggap lebih penting dengan skor rata-rata 3,58 (sangat penting), jika dibandingkan dengan strategi *inside-out* dengan skor rata-rata 3,38. Namun, terdapat salah satu sub-indikator dari variabel strategi *inside-out* yang memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu "pentingnya memiliki modal pemahaman teknologi informasi dan kemampuan mengoperasikan app teknologi informasi (media komunikasi, media sosial, marketplace dan app lainnya) dalam rangka mendirikan dan menjalankan sebuah bisnis" dengan skor rata-rata 3,76. Pada hasil dari analisis regresi linier berganda juga menyebutkan bahwa strategi *outside-in* lebih memiliki pengaruh terhadap pendirian bisnis dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 dengan nilai koefisien pada angka 0,480. Hal tersebut membuktikan bahwa memahami kondisi pasar, tren yang sedang terjadi, persaingan oleh kompetitor dan ketersediaan *supplier* merupakan hal yang perlu diperhatikan bagi calon entrepreneur sebelum mereka merencanakan pendirian bisnis mereka. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah tim peneliti cukup kesulitan mendapatkan responden yang merupakan entrepreneur yang menjalankan sebuah bisnis di Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik karena kondisi masih pandemi dan masih diberlakukannya PPKM. Hal tersebut juga menjadi alasan penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan aplikasi FormApp dengan fitur yang bernama Survey Heart. Dari sekitar 60 responden yang mengisi kuesioner, 43 diantaranya yang bisa diolah.

REFERENSI

- Alma, B. (2010). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Perdagangan Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. (2015). *Info Komoditi Pakaian Jadi*. Jakarta Selatan: AMP Press Imprint Al-Mawardi Prima.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik. (2021). *Kabupaten Gresik dalam Angka*. Surabaya: Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik.
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. (2021). *Kota Surabaya dalam Angka*. Surabaya: Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2020). *Provinsi Jawa Timur dalam Angka*. Surabaya: PT. Sinar Murni Indo Printing.
- Badan Pusat Statistik. (2008). *Pedoman Praktis Penghitungan PDRB Kabupaten/Kota; Pengertian Dasar*. Jakarta: Cv. Nario Sari.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Produk Domestik Regional Bruto Provinsi-Provinsi di Indonesia Menurut Lapangan usaha 2016-2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi Edisi 140 Januari 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bank Indonesia. (2021). *Laporan Perekonomian Provinsi Jawa Timur Februari 2021*. Surabaya: Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Timur.
- Darwanto, D. (2012). Peran Entrepreneurship dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat. *Diseminasi riset Terapan Bidang Manajemen & Bisnis Tingkat Nasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang 2012*. 11-24.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Novianto, I., Rizqiawan, H., Iswoyo, A. & Fauzuddin, Y. (2021). PPM Usaha Mikro Makanan Ringan Kelurahan Karah Kota Surabaya. *Prosiding PKM CSR*, 4(2021), 1028-1033. <https://doi.org/10.37695/pkmcsr.v4i0.1330>.
- Othman, R., Arshad, R., Aris, N. A. & Arif, S. M. M. (2014). Organizational Resources and Sustained Competitive Advantage of Cooperative Organizations in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 170 (2015): 120-127.
- Pranjoto, R. G. H. (2015). Strategi Bisnis Ditengah Persaingan Ketat. *Eco-Entrepreneur - Universitas Trunojoyo Madura*, 1(1). ISSN: 2502-4639.
- Praswati, A. N. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Wirausaha di Kalangan Mahasiswa Studi Kasus: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Seminar Nasional dan Call for Paper (Sancall 2014)*, 134-142.
- Rizqiawan, H., Novianto, I. & Subaderi, S. (2021). Model of Application of Technology to Increase Income in Micro Business Clover Stick in The Face of Covid19 Pandemic Era. *Procedia of Social Sciences and Humanities*, 1 (2021): *Proceedings of the 2nd International Conference on Intellectuals Global Responsibility (ICIGR 2020)*, 198-205.

- Saeed, S., Yousafzai, S., Paladino, A., & Luca, L. M. D. (2015). Inside-out and Outside-in Orientations: A Meta-Analysis of Orientation's Effects on Innovation and Firm Performance. *Industrial Marketing Management*, Vol. 47, 121-133.
- Salim, E., Hendri, H., & Robianto, R. (2020). Strategi Pengembangan Usaha dan Peningkatan Kinerja dalam Menghadapi Era Digital pada UMKM Café Tirtasari Kota Padang. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(1): 10–17.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyan, Syaakir. (2017). Peran Umkm (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) dalam Perekonomian Indonesia. *Bilancia*, 11(1), 33-64.
- Sonang. S. S., Purba, A. T. & Pardede, F. O. I. (2019). Pengelompokan Jumlah Penduduk Berdasarkan Kategori Usia Dengan Metode K-Means. *Jurnal TEKINKOM*, 2(2), 166-172.
- Suryana, S. (2013). *Kewirausahaan: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thurik, A. R., Carree, M. A., Van Stel, A. & Audretsch, D. B. (2008). Does Self-Employment Reduce Unemployment?. *Journal of Business Venturing*, 23(2008), 673–686.
- Tracey, M., Lim, J.-S., & Vonderembse, M. A. (2005). The impact of supply-chain management capabilities on business performance. *Supply Chain Management: An International Journal*, 10(3), 179–191. <https://doi.org/10.1108/13598540510606232>.
- <https://www.merdeka.com/peristiwa/60-persen-pengangguran-terbuka-di-surabaya-berusia-muda.html>

**KENDALA TRANSPARANSI PELAYANAN TERA DAN TERA ULANG PADA
KANTOR UNIT PELAYANAN TEKNIS METROLOGI LEGAL
KABUPATEN GOWA**

Asram Suhendra¹

*Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Makassar
asramsuhendra@gmail.com*

Nuryanti Mustari²

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Makassar

Fatmawati³

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Makassar

Muhammadiyah^{4*}

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Kegiatan UPT Metrologi Legal Kabupaten Gowa baru bisa terlaksana pada tahun 2019 sesuai dengan surat Kemampuan Pelayanan Tera dan Tera Ulang yang diberikan oleh Direktorat Metrologi tanggal 26 Desember tahun 2019, umur yang masih singkat tersebut membuat UPT Metrologi Legal dalam melaksanakan transparansi pelayanan tera dan tera ulang masih mengalami kendala. Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mendeskripsikan pelaksanaan transparansi biaya dalam pelaksanaan tera dan tera ulang di UPT Metrologi Legal Kabupaten Gowa, (2) Mendeskripsikan transparansi waktu penyelesaian tera dan tera ulang di UPT Metrologi Kabupaten Gowa, (3) Mendeskripsikan transparansi informasi pelayanan tera dan tera ulang di UPT Metrologi Kabupaten Gowa, (4) Mengidentifikasi kendala pelaksanaan transparansi tera dan tera ulang di UPT Metrologi legal Kabupaten Gowa. Jenis Penelitian adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi pelayanan tera dan tera ulang di Kabupaten Gowa belum maksimal. Hal ini dikarenakan terdapat kendala yang dialami oleh UPTD Metrologi Legal Kabupaten Gowa terkait SDM yang masih kurang, sarana dan prasarana yang belum mencukupi, anggaran yang masih terbatas, serta belum jalannya fungsi pengawasan dan penyuluhan.

Kata Kunci : Tera, Tera Ulang, Metrologi Legal, Kendala, Transparansi

ABSTRACT

The Gowa Regency Legal UPT Metrology activities could only be carried out in 2019 in accordance with the Certificate of Capability for Calibration and Recalibration Services given by the Directorate of Metrology on December 26, 2019, the shortage made UPT Metrology Legal in implementing the Transparency of Calibration and Recalibration Services still experiencing problems. obstacles. This study aims to (1) describe how the implementation of cost details transparency in the implementation of calibration and recalibration at the Legal Metrology UPT Gowa Regency, (2) to describe the transparency of the completion time of calibration and recalculation work at the Gowa Regency Metrology UPT, (3) to describe the implementation of information transparency calibration and recalculation services at the UPT Metrology of Gowa Regency, (4) Factors that become obstacles to the implementation of the transparency principle of calibration and recalculation at the Legal Metrology UPT of Gowa Regency. This type of research is a qualitative research method by examining directly to the

research location, as well as conducting interviews with informants who are considered capable of providing information about the constraints on the transparency of office services. There are obstacles experienced by the Legal Metrology UPTD of Gowater Regency in terms of inadequate human resources, inadequate facilities and infrastructure, limited budget, and the absence of supervision and counseling functions.

Keywords: Calibration, Recalibration, Legal Metrology, Constraints, Transparence

PENDAHULUAN

Kegiatan manusia tidak bisa terlepas dari kegiatan transaksi perdagangan untuk memenuhi kebutuhan atau untuk meningkatkan kapasitas ekonomi. Dalam kegiatan transaksi perdagangan tersebut tidak jarang digunakan alat ukur dan alat takar untuk melakukan transaksi perdagangan tersebut. Alat ukur dan takar tersebut diperlukan untuk mengukur jumlah volume barang yang ditransaksikan.

Beberapa alat ukur yang sering digunakan dalam kegiatan transaksi perdagangan seperti timbangan, takaran basah, meter, meter Kwh, Alat ukur SPBU, dsb. Tidak jarang banyak konsumen yang merasa timbangan dan atau alat ukur yang digunakan tidak sesuai, sehingga konsumen merasa dibohongi atau dicurangi akibat ketidaksesuaian alat ukur yang digunakan tersebut. Bahkan bisa saja produsen atau penjual mengalami kerugian akibat ketidaksesuaian alat ukur yang mereka gunakan. Untuk melindungi kepentingan umum tersebut maka dibentuklah kegiatan Metrologi Legal oleh Kementerian Perdagangan sebagaimana diatur dalam UU NO. 2 Tahun 1981 tentang Metrologi Legal.

Kegiatan Teknis di bidang metrologi Legal adalah jasa pelayanan tera dan tera ulang, pengawasan serta penyuluhan alat-alat Ukur, Takar, Timbang dan Perlengkapannya (UTTP) dan Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT). Kegiatan Tera dan Tera Ulang tersebut adalah kegiatan pengamatan, pengujian dan diakhiri dengan memberi cap tanda tera pada alat ukur tersebut. Pemberian cap tanda tera tersebut adalah jaminan akan kebenaran pengukuran dari alat ukur yang digunakan tersebut sehingga konsumen maupun penjual atau pemilik jasa tidak saling mencurigai akan kebenaran alat ukur dalam transaksi perdagangan tersebut.

Akibat pentingnya akan kegiatan Tera dan Tera Ulang tersebut, maka kewenangan kegiatan Tera dan Tera ulang telah dilimpahkan ke Kabupaten/Kota, bukan lagi menjadi kewenangan Propinsi sebagaimana telah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Tera Ulang dan Pengawasan tersebut dilimpahkan ke Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota agar jangkauan pelayanan Tera dan Tera Ulang mampu menjangkau semua alat UTTP yang beredar di masyarakat, sebagaimana laporan hasil evaluasi kinerja Direktorat Metrologi Legal Kementerian Perdagangan RI tahun 2014 yang menyebutkan bahwa rata rata UPTD Propinsi di Indonesia hanya mampu menjangkau 46,28% dari seluruh jumlah potensi alat UTTP yang beredar sehingga didoronglah Kabupaten/Kota untuk bisa melaksanakan kegiatan Metrologi Legal.

Namun banyak kendala yang dihadapi dalam kegiatan Pelayanan Tera dan Tera Ulang yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota di Indonesia, sementara Menurut teori kendala, jika hendak memperbaiki kinerja suatu perusahaan atau organisasi, suatu organisasi harus mengidentifikasi kendala kendala, mengeksploitasi dalam jangka pendek, serta menemukan cara untuk mengatasinya dalam jangka panjang (Mowen, Hansen, dan Heitger, 2012). Laporan Pusat Kebijakan Perdagangan Dalam Negeri Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Perdagangan Kementerian Perdagangan tahun 2014 , Berdasarkan data survey yang dilakukan tersebut, pelayanan Tera dan Tera Ulang tidak maksimal karena rendahnya prioritas Pemerintah Daerah. Pemerintah daerah seharusnya memprioritaskan kegiatan pelayanan tera/tera ulang karena kegiatan tersebut wajib dilaksanakan dalam

rangka perlindungan konsumen, bukan sebagai sumber PAD. Selain itu biaya reparasi Alat UTTP yang dinilai oleh masyarakat tidak transparan, serta tidak adanya unit kerja di daerah yang mengawasi kegiatan UPT dalam melaksanakan tera dan tera ulang di lapangan.

Hasil penelitian dina ervantara dan Irfan Ridwan Maksum pada jurnal "Perbandingan Urusan Metrologi Indonesia dan Belanda" menunjukkan hasil bahwa salah satu kendala dalam pelaksanaan urusan Metrologi Legal di Indonesia adalah karena kurangnya kesadaran masyarakat dalam hal memandang pentingnya urusan Metrologi Legal. Ini menunjukkan bahwa informasi terkait pentingnya metrologi legal di Indonesia masih sangat rendah. Sehingga butuh peran massif dari setiap aparatur pelaksana urusan metrologi legal di Indonesia untuk lebih transparan dalam hal informasi pelayanan tera dan tera ulang di wilayah kerjanya.

Termasuk kegiatan Pelayanan Tera dan Tera Ulang yang dilakukan oleh Kantor UPT Metrologi Legal Kabupaten Gowa yang masih kurang maksimal. Kewenangan pelaksanaan tera dan tera ulang baru diberikan oleh Direktorat Metrologi pada tahun 2020, umur yang masih singkat tersebut membuat kantor UPT Metrologi Legal dalam melaksanakan Transparansi Pelayanan tera dan tera ulang masih mengalami banyak kendala.

Transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktifitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan yaitu masyarakat, Mardiasmo dalam Kristianten (2006: 45).

Keputusan Menpan No. 63 Tahun 2003 menyatakan bahwa hakikat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat.

Transparansi penyelenggaraan pelayanan publik merupakan pelaksanaan tugas dan kegiatan yang bersifat terbuka bagi masyarakat dari proses kebijakan, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan/pengendaliannya, serta mudah diakses oleh semua pihak yang membutuhkan informasi. Transparansi dalam penyelenggaraan pelayanan publik menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/26/M.PAN/2/2004 Tentang Petunjuk Teknis Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik utamanya meliputi :

1. Manajemen dan Penyelenggaraan Pelayanan Publik
Transparansi terhadap manajemen dan penyelenggaraan pelayanan publik meliputi kebijakan, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan/pengendalian oleh masyarakat. Kegiatan tersebut harus dapat diinformasikan dan mudah diakses oleh masyarakat.
2. Prosedur Pelayanan
Prosedur pelayanan adalah rangkaian proses atau tata kerja yang berkaitan satu sama lain, sehingga menunjukkan adanya tahapan secara jelas dan pasti serta cara-cara yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian sesuatu pelayanan. Prosedur pelayanan publik harus sederhana, tidak berbelit-belit, mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan, serta diwujudkan dalam bentuk Bagan Alir (Flow Chart) yang dipampang dalam ruangan pelayanan.
3. Persyaratan Teknis dan Administratif Pelayanan
Untuk memperoleh pelayanan, masyarakat harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemberi pelayanan, baik berupa persyaratan teknis dan atau persyaratan administratif sesuai dengan ketentuan .
4. Rincian Biaya Pelayanan
Biaya pelayanan adalah segala biaya dan rinciannya dengan nama atau sebutan apapun sebagai imbalan atas pemberian pelayanan umum yang besaran dan tata cara pembayarannya ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Kepastian dan rincian biaya pelayanan publik

harus diinformasikan secara jelas dan diletakkan di dekat loket pelayanan, ditulis dengan huruf cetak dan dapat dibaca dalam jarak pandang minimum 3 (tiga) meter atau disesuaikan dengan kondisi ruangan.

5. **Transparansi mengenai biaya** dilakukan dengan mengurangi semaksimal mungkin pertemuan secara personal antara pemohon/penerima pelayanan dengan pemberi pelayanan. Unit pemberi pelayanan seyogyanya tidak menerima pembayaran secara langsung dari penerima pelayanan. Pembayaran hendaknya diterima oleh unit yang bertugas mengelola keuangan/Bank yang ditunjuk oleh Pemerintah/unit pelayanan.
6. **Waktu Penyelesaian Pelayanan**
Waktu penyelesaian pelayanan adalah jangka waktu penyelesaian suatu pelayanan publik mulai dari dilengkapinya/dipenuhinya persyaratan teknis dan atau persyaratan administratif sampai dengan selesainya suatu proses pelayanan. Unit pelayanan instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan harus berdasarkan nomor urut permintaan pelayanan, yaitu yang pertama kali mengajukan pelayanan harus lebih dahulu dilayani/diselesaikan apabila persyaratan lengkap (melaksanakan azas First in First Out/FIFO). Kepastian dan kurun waktu penyelesaian pelayanan publik harus diinformasikan secara jelas dan diletakkan di depan loket pelayanan, ditulis dengan huruf cetak dan dapat dibaca dalam jarak pandang minimum 3 (tiga) meter atau disesuaikan dengan kondisi ruangan.
7. **Pejabat yang Berwenang dan Bertanggung Jawab**
Pejabat/petugas yang berwenang dan bertanggung jawab memberikan pelayanan dan atau menyelesaikan kelihan/persoalan/sengketa, diwajibkan memakai tanda pengenal dan papan nama di meja/tempat kerja petugas. Pejabat/petugas tersebut harus ditetapkan secara formal berdasarkan Surat Keputusan/Surat Penugasan dari pejabat yang berwenang.
8. **Lokasi Pelayanan**
Tempat dan lokasi pelayanan diusahakan harus tetap dan tidak berpindah-pindah, mudah dijangkau oleh pemohon pelayanan, dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai termasuk penyediaan sarana telekomunikasi dan informatika (telematika).
9. **Janji Pelayanan**
Akta atau janji pelayanan merupakan komitmen tertulis unit kerja pelayanan instansi pemerintah dalam menyediakan pelayanan kepada masyarakat. Janji pelayanan tertulis secara jelas, singkat dan mudah dimengerti, menyangkut hanya hal-hal yang esensial dan informasi yang akurat, termasuk di dalamnya mengenai standar kualitas pelayanan.
10. **Standar Pelayanan Publik**
Setiap unit pelayanan instansi pemerintah wajib menyusun Standar Pelayanan masing-masing sesuai dengan tugas dan kewenangannya, dan dipublikasikan kepada masyarakat sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima pelayanan.
11. **Informasi Pelayanan**
Untuk memenuhi kebutuhan informasi pelayanan kepada masyarakat, setiap unit pelayanan instansi pemerintah wajib mempublikasikan mengenai prosedur, persyaratan, biaya, waktu, standar, akta/janji, motto pelayanan, lokasi serta pejabat/petugas yang berwenang dan bertanggung jawab sebagaimana telah diuraikan di atas. Publikasi dan atau sosialisasi tersebut di atas melalui antara lain, media cetak (brosur, leaflet, bokklet), media elektronik (Website, Home Page, Situs Internet, Radio, TV), media gambar dan atau penyuluhan secara langsung kepada masyarakat.

Dalam proses kegiatan pelayanan publik terdapat beberapa faktor atau unsur yang mendukung jalannya kegiatan. Menurut A.S. Moenir, unsur-unsur tersebut antara lain :

- a) Sistem, Prosedur dan Metode yaitu di dalam pelayanan publik perlu adanya sistem informasi, prosedur dan metode yang mendukung kelancaran dalam memberikan pelayanan.
- b) Personil, terutama ditekankan pada perilaku aparatur; dalam pelayanan publik aparatur pemerintah selaku personil pelayanan harus profesional, disiplin dan terbuka terhadap kritik dari pelanggan atau masyarakat.
- c) Sarana dan prasarana, Dalam pelayanan publik diperlukan peralatan dan ruang kerja serta fasilitas pelayanan publik. Misalnya ruang tunggu, tempat parkir yang memadai.
- d) Masyarakat sebagai pelanggan, Dalam pelayanan publik masyarakat sebagai pelanggan sangatlah heterogen baik tingkat pendidikan maupun perilakunya.

Hasil informasi awal yang penulis peroleh saat melakukan survey awal lapangan di kantor UPT Metrologi Legal Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa Kantor UPT Metrologi Legal dalam pelaksanaan pelayanan tera dan tera ulang masih banyak mengalami kendala atau hambatan dalam penerapan transparansi pelayanan. Beberapa informasi awal yang penulis dapatkan adalah:

1. Biaya Pelaksanaan Tera dan Tera Ulang masih berubah ubah, dasar tarif retribusi yang dikenakan sebagaimana dalam lampiran Peraturan Daerah No. 13 tahun 2019 sebenarnya sudah tetap namun masih adanya biaya yang timbul terkait biaya reparatur atau biaya perbaikan alat apabila alat UTTP mengalami kerusakan atau penunjukan yang tidak sesuai, selain itu penerimaan PAD atau retribusi masih dibayar secara manual atau masih menerima pembayaran langsung, tidak melalui setoran perbankan.
2. Waktu pelaksanaan pelayanan Tera dan Tera ulang yang belum tetap, terkadang pemohon harus menunggu jadwal. Tidak adanya kepastian waktu pelayanan pelaksanaan tera dan tera ulang tersebut mengakibatkan pemohon terkadang harus tiap hari menanyakan kapan alat mereka mulai dikerjakan.
3. Kurangnya masyarakat yang mengetahui tentang pentingnya tera dan tera ulang membuat banyak alat UTTP di lapangan yang penulis dapati belum pernah di tera ulang. Mereka banyak yang tidak mengetahui informasi terkait kewajiban tera dan tera ulang untuk setiap alat yang digunakan, dan sanksi pidana dan atau denda yang berlaku apabila alat UTTP yang digunakan untuk transaksi perdagangan belum di tera atau tera ulang. Padahal dalam UU No. 2 tahun 1981 disebutkan bahwa setiap orang yang melanggar akan dikenakan kurungan pidana selama 1(satu) tahun dan atau denda sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Transparansi pelayanan Tera dan Tera Ulang sangatlah penting untuk bisa diterapkan di Kantor UPT Metrologi Legal Kab. Gowa, sebagai daerah yang berbatasan langsung dengan Kota Makassar, dimana potensi jumlah alat UTTP sangatlah besar, perkembangan transaksi perdagangan dan upaya dalam melindungi konsumen terhadap kepastian pengukuran setiap alat UTTP sangat bergantung dari transparansi pelayanan tera tera ulang tanpa adanya kendala dalam pelaksanaannya.

Penelitian ini sangatlah penting karena selama ini penelitian tentang tera dan tera ulang masih sangat kurang dan belum pernah ada yang melakukan penelitian terkait Tera dan Tera Ulang di Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kualitatif dengan meneliti langsung ke lokasi penelitian untuk melihat penerapan asas-asas transparansi dalam pelayanan, serta melakukan wawancara dengan informan yang dianggap mampu memberikan informasi mengenai implementasi transparansi pelayanan kantor tersebutyknipegawai pada Kantor UPT Metrologi Legal Kab. Gowa dan pemohonlayanan tera dan tera ulang.

Teknik analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus

menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu : data reduction, data display dan conclusion,(Miles dan Huberman, dalam Adiputra , 2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transparansi Biaya Pelayanan dalam Pemberian Pelayanan Tera Ulang

Biaya pelayanan adalah segala biaya dan rinciannya dengan nama atau sebutan apapun sebagai imbalan atas pemberian pelayanan umum yang besaran dan tata cara pembayarannya ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Kepastian dan rincian biaya pelayanan publik harus diinformasikan secara jelas dan diletakkan di dekat loket pelayanan, ditulis dengan huruf cetak dan dapat dibaca dalam jarak pandang minimum 3 (tiga) meter atau disesuaikan dengan kondisi ruangan (Kepmenpan No 26 Tahun 2004).

Dalam setiap pelaksanaan Tera dan Tera Ulang yang dilakukan oleh Kantor UPT Metrologi Legal Kabupaten Gowa telah menetapkan tarif retribusi kepada pemilik UTTP sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Retribusi Pelayanan Tera dan Tera Ulang. Besaran tarif retribusi berbeda beda sesuai dengan tarif yang berlaku pada Peraturan Daerah tersebut. Selain tarif tera dan tera ulang berlaku juga tarif reparasi untuk setiap perbaikan alat yang mengalami kerusakan.

Tarif Retribusi ditarik pada saat dilakukan pelayanan Tera dan Tera Ulang baik di kantor maupun di luar kantor, dan besarnya diperoleh pada saat pemilik UTTP memasukkan permohonan permintaan Tera dan Tera Ulang, sementara untuk tera ulang yang dilakukan di Pasar, biaya retribusi ditarik pada saat telah dilakukan pemeriksaan dan perbaikan. Biaya Tera ulang diinformasikan langsung kepada pemilik UTTP melalui surat rincian biaya Tera Ulang, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Andi Syaifuddin, SE., MM., Kepala UPT Metrologi Legal Kab. Gowa.

"untuk biayanya itu kami akan rincikan pada saat mereka telah memasukkan surat permohonan dan kami kirimkan langsung baik secara media elektronik seperti whatsapp atau email maupun langsung ke pemilik, hal ini didasari oleh aturan pemerintah daerah atas penerbitan surat tugas pelaksanaan pekerjaan diluar kantor, harus ada surat yang menjadi indikator penerbitan surat tugas".

Kantor UPT Metrologi Legal telah menetapkan biaya sesuai Peraturan Daerah yang berlaku dan menginformasikan secara jelas kepada pemilik UTTP, namun belum ada papan informasi dan masih menggunakan penarikan retribusi secara manual yakni adanya penerimaan secara langsung. Sebagaimana yang disampaikan oleh Yuliana Rusdi, staf kantor UPTD Metrologi Legal Kab.Gowa.

"kami masih menerima secara langsung baik tunai maupun non tunai dari pemohon, setelah itu kami setor ke bendahara penerima di dinas Perdagangan dan perindustrian atas PAD tersebut".

Sementara menurut KEPMENPAN No. KEP/26/M.PAN/2/2004 Tentang Petunjuk Teknis Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik , Transparansi mengenai biaya dilakukan dengan mengurangi semaksimal mungkin pertemuan secara personal antara pemohon/penerima pelayanan dengan pemberi pelayanan. Unit pemberi pelayanan seyogyanya tidak menerima pembayaran secara langsung dari penerima pelayanan. Pembayaran hendaknya diterima oleh unit yang bertugas mengelola keuangan/Bank yang ditunjuk oleh Pemerintah/unit pelayanan.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan transparansi biaya pelayanan tera dan tera ulang tersebut adalah belum tersedianya metode pembayaran secara online yang terkoneksi dengan Perbankan. Selain itu Sumber Daya Manusia pada UPT Metrologi Legal masih sangat terbatas sehingga belum memiliki bendahara penerima khusus untuk PAD bidang Metrologi Legal dimana bendahara penerima PAD masih

melekat pada Bendahara penerima yang ada di Bidang Pasar.

Kantor UPT Metrologi Legal Kab. Gowa juga belum memiliki papan informasi yang memuat rincian biaya pelayanan per alat UTTP yang bisa diakses dengan mudah oleh masyarakat yang butuh informasi. Masyarakat harus menanyakan langsung untuk mendapatkan informasi tersebut.

Pelaksanaan Transparansi Waktu Penyelesaian Dalam Pemberian Pelayanan Tera Ulang.

Waktu penyelesaian dalam pemberian pelayanan Tera Ulang adalah waktu yang diberikan oleh penyedia layanan publik yang dalam hal ini adalah Kantor UPT Metrologi Legal Kab.Gowa kepada penerima layanan atau pemilik alat UTTP mulai dari memasukkan permohonan tera ulang sampai penyelesaian administrasi berupa Sertifikat Hasil Pengujian (SKHP) kepada pemilik alat UTTP (Kepmenpan No. 26 tahun 2004).

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, Kantor UPT Metrologi Legal Kab.Gowa telah memiliki standar waktu pelaksanaan Pelayanan Tera dan Tera Ulang namun waktu pekerjaan dan estimasi lama waktu pengerjaan belum bisa dipastikan kepada pemilik Alat UTTP yang memasukkan permintaan Tera dan Tera ulang. Sehingga penulis berkesimpulan bahwa Kantor UPT Metrologi Legal Kab.Gowa belum sepenuhnya menerapkan transparansi waktu penyelesaian pelayanan Tera dan Tera Ulang di Kabupaten Gowa. Sementara menurut Agung Satria, pihak pemohon Tera Ulang timbangan jembatan PT. Karunia Indah Abadi menjelaskan bahwa biasanya pekerjaannya hanya sehari, namun menunggu jadwalnya yang biasa tidak jelas.

"kalau pengerjaan Tera Ulangnya biasanya hanya sehari kalau timbangan tidak bermasalah, namun kapan mulai dikerja belum jelas, katanya tadi masih menunggu jadwal, nanti dihubungi katanya, jadi tidak jelas kapan bisa nya dikerja".

Kepala UPTD Metrologi Legal Kab.Gowa, Andi Syaifuddin juga menyampaikan hal yang serupa.

" untuk pelaksanaan tera dan tera ulang alat UTTP tertentu yang masih di luar jangkauan pelayanan kami seperti timbangan jembatan, asphalt micing plant dan batching plant masih harus menunggu jadwal dengan UPT Kota Makassar karena kami masih bekerjasama dalam pelaksanaan alat UTTP tersebut"

Salah satu kendala yang dihadapi adalah sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor UPT Metrologi Legal masih sangat kurang. Untuk beberapa jenis alat UTTP masih belum dikerjakan sendiri oleh UPT Metrologi Legal seperti Timbangan Jembatan, Asphalt Mixing Plant, Batching Plant, dikarenakan alat yang digunakan berupa bidur masih sangat terbatas dan belum memenuhi standar pelayanan untuk alat tersebut. Sehingga UPT Metrologi Legal kab. Gowa masih harus bekerja sama dengan UPT Metrologi Legal Makassar yang memiliki kemampuan pelayanan untuk alat UTTP tersebut. Sehingga penentuan waktu pelayanan tidak bisa dipastikan, harus menyesuaikan dengan waktu yang dimiliki oleh UPT Metrologi Makassar.

Transparansi Informasi Pelayanan dalam Pemberian Pelayanan Tera Ulang

Sesuai Kepmenpan no. KEP/26/M.PAN/2/2004 Tentang Petunjuk Teknis Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik, Informasi Pelayanan dalam pemberian pelayanan adalah publikasi mengenai prosedur, persyaratan, waktu, biaya, standar, motto pelayanan, akta atau janji, lokasi serta pejabat/petugas yang berwenang dan bertanggung jawab sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Publikasi atau sosialisasi tersebut di atas dilakukan melalui, media cetak (brosur, pamflet, booklet), media elektronik (Home Page, Website, Situs Internet, TV, Website.), media gambar dan atau sosialisasi seperti penyuluhan secara langsung kepada masyarakat.

Dari pengamatan penulis, Informasi pelayanan Tera dan Tera Ulang pada Kantor UPT Metrologi Legal Kab.Gowa sangat terbatas, Masyarakat harus datang langsung ke Kantor UPT Metrologi Legal Kab.Gowa jika ingin mendapatkan informasi terkait layanan tera dan tera ulang. Hal yang sama disampaikan oleh Kepala UPT Metrologi Legal, Andi Syaifuddin terkait kurangnya akses informasi tera tera ulang Metrologi Legal Kab.Gowa

"kami masih sangat terbatas dalam memberikan informasi layanan tera dan tera ulang baik itu secara langsung maupun secara online, kami belum memiliki website yang bisa memberikan informasi kepada masyarakat,"

Kantor UPT Metrologi Legal Kab.Gowa dalam melakukan sosialisasi biasanya dilakukan pada saat melakukan tera ulang di lapangan atau di Pasar. Sosialisasi tersebut dilaksanakan secara persuasif untuk menginformasikan tentang kewajiban pedagang yang menggunakan alat ukur seperti Timbangan dan Takaran untuk melakukan transaksi perdagangan sesuai UU No.2 Tahun 1981 Tentang Metrologi Legal. Sementara untuk kegiatan khusus sosialisasi belum pernah dilaksanakan.

Sementara itu Kantor UPT Metrologi Legal belum mampu menjangkau seluruh pasar yang ada di Kabupaten Gowa, hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa kantor UPT Metrologi Legal baru melaksanakan Tera Ulang di 2 Pasar, yakni pasar Induk Minasa Maupa dan Pasar Sentral Sungguminasa. Sementara 29 Pasar lainnya yang tersebar di 18 kecamatan belum pernah dijangkau. Hal tersebut disampaikan oleh Penera Ahli, Nur Akhmad saat diwawancarai.

"kami baru bisa melaksanakan tera dan tera ulang di dua pasar yang lokasinya masih di dalam kota sungguminasa, pasar lain belum pernah dilaksanakan tera ulang atau sosialisasi"

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan transparansi Informasi pelayanan tera dan tera ulang adalah tidak adanya anggaran untuk melakukan penyuluhan secara menyeluruh dan rutin di 18 kecamatan serta Pembuatan website dan atau papan informasi yang memudahkan masyarakat mengakses informasi terkait tera dan tera ulang di Kab. Gowa tidak bisa dilakukan akibat minimnya anggaran tersebut.

Berdasarkan hasil evaluasi Metrologi Legal Direktorat Jenderal Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga (PKTN) Kementerian Perdagangan (2014), biaya operasional tidak mencukupi biaya pelayanan maksimal karena rendahnya prioritas pemerintah daerah. Pemerintah daerah seharusnya memprioritaskan kegiatan pelayanan tera/tera ulang karena kegiatan tersebut wajib dilaksanakan dalam rangka perlindungan konsumen, bukan sebagai sumber PAD..

SIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan transparansi pelayanan tera dan tera ulang di Kabupaten Gowa belum bisa berjalan maksimal, hal ini disebabkan oleh beberapa Kendala yang terjadi dalam pelaksanaan Transparansi Tera dan Tera Ulang di Kabupaten Gowa antara lain:

1. Transparansi Biaya tidak bisa terlaksana secara maksimal, karena belum adanya kerjasama dengan pihak Perbankan untuk setoran Penerimaan Negara Bukan Pajak atau PAD agar menghindari kontak langsung antara penerima dan pemberi jasa. Serta belum memiliki bendahara penerima PAD khusus di UPT metrologi Legal.
2. Transparansi Waktu Penyelesaian pelayanan tera dan tera ulang belum berjalan maksimal karena Kondisi sarana/prasarana pelayanan yang dimiliki UPTD Metrologi Legal Kabupaten Gowa seperti peralatan standar, dan gedung laboratorium, belum cukup memadai untuk melaksanakan pelayanan tera/tera ulang jenis-jenis UTTP yang tertentu.
3. Untuk transparansi Informasi pelayanan tera dan tera ulang belum berjalan secara maksimal, belum ada papan informasi yang terpasang dengan jelas, website atau

media informasi digital yang mudah diakses. Belum ada kegiatan sosialisasi yang bersifat secara masif.

4. Terbatasnya anggaran untuk kegiatan kemetrolagian sehingga pelaksanaan sosialisasi dan penyediaan akses informasi belum ada.

REFERENSI

- Alfiyan Mardiansyah & Neisa Angrum Adisti, 2017. *Permasalahan penyelenggaraan kegiatan metrologi legal berupa pelayanan tera/tera ulang di kabupaten/kota di provinsi sumatera selatan*, Jurnal Legislasi Indonesia, Jakarta
- Dine Evantara & Irfan Ridwan Maksum, 2019. *Perbandingan Urusan Metrologi Legal Indonesia dan Belanda*, Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)
- Direktorat Metrologi. (2018). *Laporan Pertekmet Metrologi Legal*. Jakarta. Kementerian Perdagangan
- Edwards III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*, Texas A & M University, Congressional Quarterly Press.
- Grindle Merilee S. dan. Thomas. John W1991. *Public Choices and policy change. The Johns Hopkins University Press*. Baltimore and London
- Hoessein, Benyamin. 1998. *Otonomi dan Pemerintahan Daerah: Tinjauan Teoritik, dalam R. Siti Zuhro: Pemerintahan Lokal dan Otonomi Daerah di Indonesia, Thailand dan Pakistan*, PPW-LIPI, Jakarta.
- Jones, Charles O. 1996. *Pengantar Kebijakan Publik (Publik Policy)*, Terjemahan Ricky Ismanto. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman 1987. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Terjemahan Tjetjep Rohendi, UI Press, Jakarta.
- Nasrul Isa, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tera Ulang Metrologi Legal*, FISIP UI, 2000, Tesis
- Pusat kebijakan Perdagangan Dalam Negeri. (2014). *Laporan Akhir Evaluasi Kinerja UPT/UPTD dalam Pelayanan Tera dan Tera Ulang UTTP*. Jakarta. Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Perdagangan Kementerian Perdagangan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1981 tentang Metrologi Legal
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

**CITRA MEREK DALAM MEMEDIASI KUALITAS PRODUK TERHADAP
KEPUTUSAN PEMBELIAN
Produk Cat Merek Aries di Kota Jayapura**

Khusnul Khotimah¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia
khusnul.khotimah1978@gmail.com

Aldrin Akbar²

Fakultas Ekonomi dan Bisni, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

Andri Irawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

Muji Susanto⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengetahui apakah kualitas produk dapat berpengaruh terhadap keputusan konsumen membeli cat merek aries melalui citra merek. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian merupakan seluruh konsumen di kota Jayapura yang membeli cat merek aries dengan jumlah tidak di ketahui. Sampel berjumlah 170, dengan teknik sampel purposive sampling jenis judgment sampling. Tools menggunakan Amos 26 dan di dukung Sobel Test. Hasil menunjukkan keputusan pembelian konsumen terhadap cat merek aries dipengaruhi kualitas produk yang dimediasi oleh citra merek dengan nilai $Z = 2,906 > 1,98$.

Kata Kunci : Citra Merek, Kualitas Produk dan Keputusan Pembelian

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether product quality can affect consumer decisions to buy Aries brand paint through brand image. The research method is quantitative with associative research type. The population in this study is all consumers in the city of Jayapura who buy Aries brand paint with an unknown amount. The sample amounted to 170, with a purposive sampling technique of judgment sampling type. Tools using Amos 26 and supported Sobel Test. The results show that consumer purchasing decisions for Aries brand paint are influenced by product quality which is mediated by brand image with a value of $Z = 2,906 > 1.98$.

Keywords: Brand Image, Product Quality and Purchase Decision

PENDAHULUAN

Bidang usaha konstruksi memberikan dampak yang cukup signifikan berpengaruh terhadap peningkatan permintaan, salah satunya adalah permintaan terhadap produk Cat. Cat sendiri merupakan suatu cairan yang bentuknya kental berfungsi sebagai pelapis suatu objek (<https://www.klinklin.id/pengertian-cat-dan-ienis-ienis-cat/>). Sebagai contoh setiap individu membutuhkan cat untuk mempercantik/memperindah ruangan rumahnya, agar terkesan bersih dan indah. Baik langsung maupun *visual* dalam *re-painting* kantor gedungnya agar nampak lebih menarik. Pembangunan perumahan yang tidak terlalu berdampak akibat covid- 19, menyebabkan permintaan cat mengalami keadaan *increasing in demand*. Selera

konsumen akan berbagai warna yang diinginkan, menyebabkan produsen memproduksi cat dengan berbagai jenis warna dengan kualitas yang tinggi.

Keputusan pembelian konsumen produk cat, biasanya dipengaruhi oleh beberapa tahap, mencari informasi, evaluasi alternatif, keputusan membeli atau tidak, perilaku pasca pembelian, yang mana ini dijadikan landasan bagi produsen untuk mengetahui dalam mengembangkan produk yang lebih baik. Disamping mengetahui bahwa keinginan konsumen membeli produk dipengaruhi oleh kualitas (*product quality*). Daya Tarik konsumen di tentukan oleh kesukaannya terhadap suatu produk (Kotler dan Armstrong, 2008). Keputusan pembelian yang dipengaruhi oleh kualitas produk di dukung oleh penelitian sebelumnya, seperti Tain Yumamik (2017), Rizal Dwi Ananta (2018). Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang di lakukan oleh Ulva Anastasia dan Yulia Nurendah (2014), dimana kualitas produk tidak berpengaruh terhadap keputusan konsumen membeli suatu produk.

Citra merek dianggap sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi seseorang membeli suatu produk. Dengan kesan positif terhadap suatu merek, dapat memperbaiki kredibilitas dan reputasi perusahaan akan suatu produk. Kualitas produk sendiri mempunyai pengaruh yang searah dengan citra merek (Wahid, 2016). Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Saraswati dan Rahyuda (2017), dimana kualitas produk menjadi sesuatu yang penting yang berpengaruh terhadap *brand image*. Dengan menjaga kualitas produk, suatu perusahaan dapat meraih keunggulan yang *sustainable*, sebagai pemimpin pasar. Merek sendiri dijadikan acuan dalam pencarian informasi, bukan hanya tentang baik atau buruknya suatu produk melainkan juga sebagai identitas bagi penggunanya.

Kebutuhan akan Cat di Indonesia tidak lepas dari adanya investasi baru di bidang industri dan pertumbuhan ekonomi. Penggunaan cat juga berperan penting sebagai pelindung tembok dari jamur dan lumut yang tumbuh akibat perubahan cuaca. Penggunaan cat berkembang seiring dengan pertumbuhan sector property dari perumahan. Indonesia sebagai negara yang beriklim panas (tropis), menjadikan perlunya kebutuhan akan pelindung (*coating*) yang dapat meningkatkan umur dan ketahanan suatu gedung atau tempat tinggal. Kebutuhan akan Cat selalu mengalami peningkatan, dan di perkuat oleh data dari Biro Pusat Statistik (BPS). Cat di Indonesia yang paling laku adalah yang memiliki ketahan terhadap sinar matahari, tahan lama, flikesibel terhadap cuaca, bahkan dapat memberikan olesan cat yang anti bocor. Hampir semua konsumen setuju bahwa tujuan mengecat objek adalah untuk melindungi juga memberikan tampilan menarik karena warna cat.

Pangsa pasar Cat di Indonesia cukup besar yaitu 1,1 juta ton setiap tahunnya, bahkan dikatakan ini adalah pangsa pasar terbesar di Asia Tenggara (investor.id/business/2021). PT. Avia Avian Tbk. Dikenal dengan produk cat local yang mampu bertahan dipersaingan bisnis cat khususnya dimasa pandemic covid-19. Khusus untuk cat tembok Avian Brands mengeluarkan 17 (tujuh belas) jenis cat yang memiliki keunggulan yang berbeda-beda salah satunya Cat tembok Aries Gold. Cat Aries Gold memiliki keunggulan diantaranya yaitu memiliki banyak pilihan warna-warna menarik, daya sebar yang luas, daya tutup permukaan yang baik, mudah dipakai, tahan serangan jamur dan lumut, tanpa merkuri dan timbal serta memiliki harga ekonomis dengan kualitas produk yang baik.

Harga Cat Tembok Aries

Kemasan Cat Aries	Harga
Cat Aries 5kg	Rp.47.000
Cat Aries 20kg	Rp.145.000 s/d Rp.157.000
Cat Aries Gold 4,5kg	Rp.62.000
Cat Aries Gold Pail 18kg	Rp.240.000 s/d Rp.300.000

Sumber: (harga.web.id/spesifikasi-harga-cat-tembok-aries.info)

Kualitas produk sendiri merupakan hal penting yang memegang peranan bagi konsumen dalam membuat keputusan menggunakan produk. Kotler (2009) mengemukakan produk yang berkualitas adalah keseluruhan karakteristik dari suatu produk dalam memuaskan kebutuhan pemakainya. Bahkan lebih lanjut Adam dan Ebert (2002) mengungkapkan bahwa konsumen dapat menilai bahwa suatu produk berkualitas adalah dari persepsinya. Kualitas produk juga dapat diartikan sebagai kemampuan produk dalam menjalankan fungsinya (Kotler & Armstrong, 2006). Jadi dapat di buat suatu pengertian bahwa yang dikatakan produk berkualitas adalah jika dapat memenuhi keinginan atau kebutuhan pemakainya, dengan menjalankan fungsi atribut produk seperti kehandalan, ketepatan, kemudahan pemeliharaan, daya tahan dan atribut lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode survey dipakai pada penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/ sistematis terhadap banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh dicatat, diolah dan dianalisis (Prasetyo, Bambang dan Lina M Jannah, 2005). Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan teknik kuantitatif. Jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variable (Sugiyono, 2016). Teknik kuantitatif sendiri di pakai untuk menganalisis suatu masalah menggunakan statistic. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis agar dapat memperkuat teori yang dijadikan acuan. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti, kemudian menghasilkan data kuantitatif dengan menggunakan metode survei.

Populasi dalam penelitian merupakan seluruh konsumen di Kota Jayapura yang membeli cat Aries yang jumlahnya tidak di ketahui. Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai jumlah serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan oleh peneliti dapat di sebut sebagai Populasi (Sugiyono, 2010). Sampel (Sugiyono, 2018) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau mewakili populasi. Dikarenakan populasi jumlahnya tidak diketahui, maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 170, yang didapat dari jumlah indicator dari seluruh variable berjumlah 17 dikalikan 5 sampai 10 (Ferdinand, 2005). Teknik yang digunakan menggunakan *purposive sampling* dengan jenis *judgment sampling*. Teknik *sample judgment sampling* yaitu pemilihan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah penelitian yang dikembangkan (Husen, 2019). *Tools* yang digunakan dalam mengolah data statistic yaitu SPSS 26, AMOS 26 dan untuk mengukur variable interveningnya di dukung oleh *sobel test*.

Varibel dalam penelitian terdiri dari satu varibel bebas yaitu kualitas produk (X1), satu variable terikat yaitu keputusan pembelian (Y) dan satu variable mediasi yaitu citra merek (Z). Sumber data menggunakan data primer yang didapat dari kuesioner yang diisi oleh responden dan data sekunder yang didapat dari literature maupun dokumen terkait variable penelitian, dengan Teknik pengumpulan data adalah melalui kuesioner, observasi, wawancara maupun dokumentasi. Pengolahan data dilakukan setelah melalui uji instrument baik validitas maupun reliabilitas. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program Amos 26 untuk menganalisis kualitas dalam model yang diusulkan.

Kriteria Uji Kesesuaian Model

Indeks <i>Goodness Of Fit</i>	Nilai Yang Diharapkan	Keterangan
Chi-Square	$\leq 0,05$	Jika nilai chi-square kurang dari 0,05 maka nilai tersebut dinyatakan tidak baik begitupun sebaliknya.
CNIN/DF	$< 2,0$	Nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian model CNIN/DF $< 2,0$
RMSA	$< 0,08$	Nilai RMSEA $< 0,08$ mengindikasikan indeks yang baik untuk menerima kesesuaian model.
GFI	Mendekati 1	Nilai yang mendekati 1 mengisyaratkan indeks yang baik.
AGFI	$> 0,09$	Nilai yang direkomendasikan adalah AGFI $> 0,90$
CFI	$> 0,95$	Nilai yang berada pada rentang 0 sampai dengan 1 dan nilai yang mendekati 1 memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah CFI $> 0,95$
TLI	$> 0,95$	Nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,95$

Sumber : (Ferdinand, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

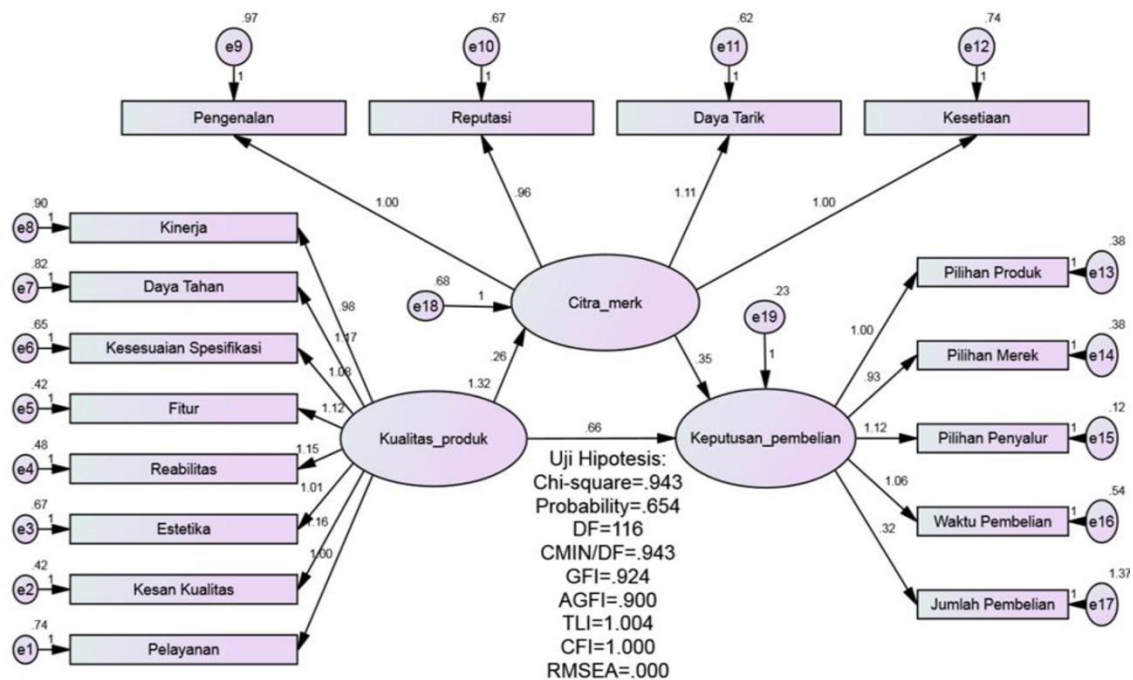
Hasil

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan data di dominasi laki-laki sebesar 53,5% sementara sisanya 46,5%. Hal ini menunjukkan bahwa memang kaum laki-laki lebih berminat dalam hal membeli cat terkait bahan bangunan. Sementara umur responden di dominasi oleh umur sampai atau diatas 40 tahun yaitu 88,2%, dibandingkan yang berumur dibawah 30 tahun yaitu 11,8%. Ini membuktikan bahwa di umur 40 tahun keatas, dianggap sudah mapan dan mempunyai penghasilan sendiri dalam kemampuan membeli cat juga adanya pengetahuan yang mumpuni tentang cat. Sementara dari status pernikahan di dominasi oleh yang sudah menikah yaitu sebesar 65,3% dan yang belum menikah 34,7%. Keterangan ini mengartikan bahwa orang yang telah menikah akan lebih mempunyai kebutuhan lebih dalam hal rumah tangga, termasuk keputusan membeli cat untuk rumah atau bangunannya. Dari sisi pekerjaan di dominasi oleh pekerja swasta 65,3% dan ASN/TNI/POLRI 34,7%. Ini mengindikasikan bahwa kebutuhan akan membeli cat untuk swasta lebih kepada mengeksplora sesuai keinginannya dalam mempercantik rumah atau bangunan, juga sector swasta banyak berperan sebagai pengembang perumahan ataupun developer yang dikuasai oleh sector swasta.

Data Responden							
Jenis Kelamin		Umur/Usia		Menikah		Pekerjaan	
L	P	< 30	< 40	B	M	S	ASN
53.5%	46.5%	11.8%	88.2%	34.7%	65.3%	65.3%	34.7%

Sumber: Diolah, 2021

Untuk mengujinya digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program AMOS 26 sebagai berikut:



Gambar : Goodness of Fit Full Model, diolah 2021

Berdasarkan Gambar Goodness of fit full mode yang diolah oleh SEM AMOS 26 diatas dapat diringkas sebagai berikut:

Goodnes Of Fit Indeks	Cut-Off Value	Hasil	Evaluais Model
Chi-Square	Diharapkan jauh lebih	0,943	Baik
Probability	≥ 0.05	0,654	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,943	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,924	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,901	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1,000	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1,004	Baik

Sumber : Diolah, 2021

Dari uji kesesuaian model, semua memenuhi syarat dengan keterangan baik.Selanjutnya pengujian hipotesis yang dikembangkan dalam model regresi, output SEM AMOS 26 adalah *standardized Regression Weight* . Hasil analisis konfirmatori faktor ditunjukkan pada tabel berikut :

Hasil Analisis Konfirmatory Faktor

		Estimate	S.E	C.R.	P	Label
Citra_merk	<-- Kualitas_produk	.259	.071	3.642	**	*
Keputusan_pembelian	<-- Kualitas_produk	.656	.066	9.963	**	*
Keputusan_pembelian	<-- Citra_merk	.351	.073	4.803	**	*

Sumber : Diolah, 2021

Dengan demikian persamaan dalam analisis *Structural Equation Modeling* Amos 26 adalah sebagai berikut :

- Persamaan Pertama: $Y = 0,656X + 0,351Z + 0,073$
- Persamaan Kedua : $Z = 0,259X + 0,071$

Dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- H1 kualitas produk terhadap keputusan pembelian dengan nilai estimate sebesar 0,656 dan nilai signifikansi (P) $0,000 < 5\%$, menunjukkan adanya pengaruh antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian cat merek aries di kota Jayapura.
- H2 kualitas produk terhadap citra merek dengan nilai estimate sebesar 0,259 dan nilai signifikansi (P) $0,000 < 5\%$ menunjukkan adanya pengaruh antara kualitas produk terhadap citra merek cat aries di kota Jayapura.
- H3 citra merek terhadap keputusan pembelian dengan nilai estimate 0,351 dan nilai signifikansi (P) $0,000 < 5\%$, menunjukkan terdapat pengaruh antara citra merek dengan keputusan pembelian cat merek aries di kota Jayapura.

Analisis Pengaruh Langsung (Direct)

Variabel	Kualitas Produk	Citra Merek	Keputusan Pembelian
Citra Merek	0,259	0,000	0,000
Keputusan Pembelian	0,656	0,351	0,000

Sumber : Diolah, 2021

- H4 kualitas produk terhadap keputusan pembelian dengan citra merek sebagai mediasi menunjukkan nilai $Z = 2,90616060 > 1,96$ yang berarti peningkatan pada citra merek cat aries sebagai variable mediasi dapat menjembatani hubungan antara kualitas produk terhadap peningkatan keputusan pembelian cat aries di kota Jayapura.

Nilai Z di dapat dari :

Nilai Koefisien (Estimate) Pengaruh Variabel

	Estimate	Kuadrat	Akar Kuadrat
Path a	0.259	0.067081	0.508920426
Path b	0.351	0.123201	0.59245253
	Standar Error		
Sea	0.071	0.005041	0.266458252
Seb	0.073	0.005329	0.270185122

$$Z = \frac{0,259 \times 0,351}{\sqrt{(0,123201 \times 0,005041) + (0,067801 \times 0,005329)}}$$

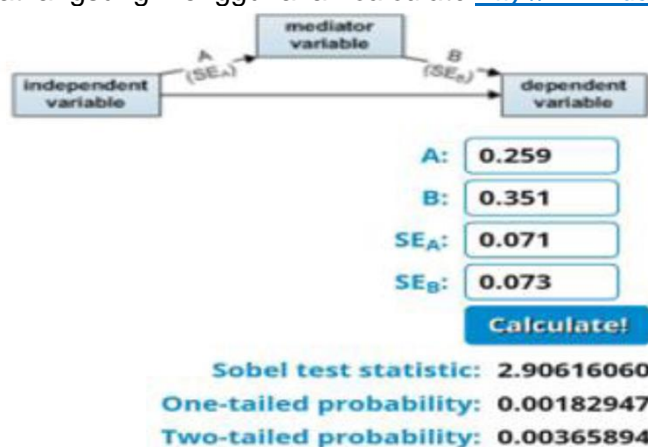
$$Z = \frac{0,090909}{\sqrt{0,00062105 + 0,00035747}}$$

$$Z = \frac{0,090909}{\sqrt{0,00097852}}$$

$$Z = \frac{0,090909}{0,031280}$$

$$Z = 2,906$$

Atau dapat langsung menggunakan *calculate* <http://www.danielsoyer.com/> :



Gambar : Pengujian Sobel Test

Pembahasan

Dari hasil analisis di ketahui bahwa variable kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Ini menunjukkan bahwa keputusan membeli cat merek aries oleh seorang konsumen adalah dengan melihat kualitas produknya. Dipercaya bahwa cat merek aries selain harganya terjangkau, mudah di dapat, tersedia dalam beragam warna, juga kualitas produknya tidak kalah dengan produk lain. Dalam melakukan keputusan pembelian, konsumen akan mempertimbangkan kualitas produk. Apabila kualitas produk tersebut dapat memuaskan keinginan konsumen maka konsumen akan memberikan penilaian positif terhadap produk tersebut kemudian konsumen dapat mengambil keputusan untuk membeli atau menggunakan produk tersebut. Sehingga konsumen yang menjadi responden penelitian menganggap kualitas produk sebagai faktor yang ikut menentukan keputusan konsumen membeli Cat Aries di Kota Jayapura. Namun hasil ini bertentangan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ulva Anastasia dan Yulia Nurendah (2014), yang mana ditemukan jika kualitas produk tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Kualitas produk juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra merek. Hal ini menunjukkan bahwa konsumen menginginkan kualitas produk yang terbaik pada produk yang telah dibeli. Kualitas mempunyai dampak langsung pada kinerja produk atau jasa, sehingga kualitas berhubungan erat dengan nilai dan kepuasan pelanggan. Kualitas produk yang baik akan menciptakan merek yang kuat di mata konsumen. Produk yang memiliki citra merek yang kuat akan lebih mudah

mendapatkan peluang dibandingkan produk yang tidak memiliki citra merek yang kuat. Hasil ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Agung Ratih Saraswati dan Ketut Rahyuda (2017), yaitu hasilnya adalah kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra merek (*brand image*).

Citra merek diketahui mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian cat merek aries. Citra merek merupakan nama atau simbol yang bersifat membedakan (seperti logo, cap, kemasan) dengan maksud mengidentifikasi barang atau jasa dari seorang penjual atau sebuah kelompok penjual tertentu. Penciptaan kesan menjadi salah satu karakteristik dasar dalam orientasi pemasaran modern yaitu lewat pemberian perhatian yang lebih serta penciptaan merek yang kuat sehingga implikasi dari hal tersebut bahwa merek suatu produk dapat menciptakan image atau citra untuk produk itu sendiri, sehingga mampu menanamkan informasi dibenak pikiran konsumen atau menjadikan motivasi dasar bagi konsumen dalam memilih suatu produk. Apabila merek suatu produk memiliki image yang positif dan diyakini dapat memenuhi kebutuhan konsumen, maka keputusan untuk membeli suatu produk dan jasa tersebut akan timbul dalam diri konsumen. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rizal Dwi Ananta (2018), dimana hasilnya menunjukkan bahwa citra merek mempunyai hubungan yang positif terhadap keputusan pembelian.

Dari hasil perhitungan menggunakan sobel tes menunjukkan nilai $Z = 2,90616060 > 1,98$. Artinya adalah bahwa kualitas produk benar-benar dapat mempengaruhi keputusan pembelian konsumen terhadap cat merek aries, dengan citra merek yang mendukung sebagai variable mediasi. Ini menunjukkan bahwa citra merek mempunyai peranan penting an memberikan dampak positif dari hubungan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Semakin baik kualitas produk cat aries maka akan menambah semangat konsumen untuk membuat keputusan membeli cat merek aries, dengan mempertimbangkan bahwa produk merupakan cat aries (citra merek) bukan produk lain. Jadi dapat di katakana dari hasil analisis penelitian, diketahui bahwa citra merek signifikan menjadi mediasi kepada kualitas produk dan keputusan pembelian. Penelitian ini menunjukan variabel citra merek memberikan pengaruh langsung antara hubungan variabel kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada pembeli cat merek aries dapat diterima. Dimana semakin baik kualitas produk maka semakin baik juga citra merek sehingga berdampak positif terhadap meningkatnya keputusan pembelian. Penelitian ini tidak sependapat dengan yang di kemukakan oleh Rizal Dwi Ananta (2018) yang mengatakan bahwa citra merek tidak secara signifikan memediasi pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian dan citra merek tidak secara signifikan memediasi pengaruh persepsi harga terhadap keputusan pembelian. Namun penelitian tentang cat merek aries hasilnya sependapat dengan Agung Ratih Saraswati, Ketut Rahyuda (2017); Ulva Anastasia, Yulia Nurendah (2014); Kadek Ayuk Riska Oktavenia dan I Gusti Agung Sri Ardani (2019), yang mana hasilnya adalah bahwa citra merek mampu memediasi hubungan kualitas produk dengan keputusan pembelian.

SIMPULAN

Dalam melakukan keputusan pembelian, konsumen akan mempertimbangkan hal yang berhubungan dengan kualitas produk yang akan dibeli. Kualitas produk (*product quality*) adalah salah satu sarana *positioning* utama pemasar. Kualitas mempunyai dampak langsung pada kinerja produk atau jasa, oleh karena itu kualitas berhubungan erat dengan nilai dan kepuasan pelanggan. Kualitas produk cat merek aries masih perlu di tingkatkan agar kepercayaan pelanggan untuk membuat keputusan membeli produk meningkat. Kualitas produk cat merek aries juga dapat meningkatkan citra merek khususnya pembelian cat merek aries di kota Jayapura. Disamping itu citra merek dari cat aries sendiri mampu menciptakan keputusan pembelian konsumen membeli cat merek aries. Keunggulan cat merek aries akan

menimbulkan persepsi kualitas atau citra yang baik pada diri konsumen. Citra merek merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keputusan pembelian. Sebab merek merupakan salah satu sumber informasi yang digunakan sebagai acuan baik atau buruknya suatu produk.

REFERENSI

- Agus Salim M dan Hapza Ali. 2017. *Model Kepuasan Pelanggan: Analisis Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Citra Merek Pada Giant Citra Raya Jakarta*. Jurnal Manajemen 21 (3).
- Ananta, Rizal Dwi. 2019. *Pengaruh Kualitas Produk dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Yang Dimediasi Oleh Citra Merek*. Skripsi Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anastasia, Ulva dan Yulia Nurendah. 2014. *Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen*, Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol. 2 No. 2, Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan Bogor.
- Ferdinand. 2005. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ferdinand, A 2002, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- , 2014, *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, 1 dan Fuad, 2005. *Structural Equation Modeling: Teori Konsep, dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1, Edisi Milenium. Jakarta.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2008. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat. 2001. *Manajemen Pemasaran: Analisis Jasa Edisi Pertama*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mandra, Nadia Avevania. 2018. *Pengaruh Perceived Service Quality Dan Perceived E-Service Quality Terhadap Word Of Mouth Dan Repurchase Intention Melalui Customer Satisfaction Pada Pelanggan Go-Ride Di Surabaya*, Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya.
- Machfoedz, M. 2013. *Pengantar Pemasaran Modern*. Akademi Manajemen Pemasaran YPKPN, Yogyakarta.
- Mawara, Zimri Remalya. 2013. *Periklanan dan Citra Merek Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kendaraan Bermotor Yamaha*, Jurnal Emba Vol. 1 No. 3, Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Oktavenia, Kadek Ayuk Riska dan I Gusti Agung Ketut Sri Ardiani. 2019. *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Nokia Dengan Citra Merek Sebagai Pemediasi*. E-Jurnal Manajemen Unid, Vol.8, No. 3, Bali.
- Permana, Sandi Indra. 2016. *Pengaruh kualitas produk dan brand ambassador terhadap citra merek serta dampaknya terhadap keputusan pembelian pada distro relic syndicate draft*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.

- Purnamasari, Yulianti, Fita Kurniasari dan Samsudin. 2019. *Pengaruh Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Cat Tembok Avitex Ukuran 5 Kg di Pontianak*. Jurnal Produktivitas (6). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Rucitasari, Firna Windu. 2016. *Pengaruh Citra Merek Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Kripik Pedas Karuhun (Survei Pada Konsumen Jl Phh Mustafa No.19 Blok C)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Sangaji, Etta Mamang & Sopia. 2010. *Metodologi penelitian: pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta ANDI.
- Saraswati, Agung Ratih dan Ketut Rahyuda. 2017. *Brand Image Memediasi Kualitas Produk dan Harga dengan Keputusan Pembelian Smartphone Apple di Kota Denpasar*. E- Jurnal Manajemen Unud Vol. 6 No. 6. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana Bali.
- Septari, Asep. 2018. *Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Citra Merek Serta Implikasinya Terhadap Keputusan Pembelian Produk Bloods Industries di Kota Bandung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan. Bandung.
- Situmorang, Irwanty L. 2017. *Pengaruh Kualitas Produk dan Iklan Terhadap Citra Merek dan Keputusan Pembelian Produk Kecantikan Merek Pond's Pada Remaja di Kota Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa Vol. 4 No. 1. Fakultas Ekonomi. Univ.Riau.
- Sudaryono, *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*, Andi
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy, 2008, *Strategi Pemasaran, Edisi 3*. ANDY. Yogyakarta.
- Widati, Anik. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Bebek Goreng Pak Koes Yogyakarta*. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Wulansari, Oktavia. 2016. *Pengaruh Citra Merek (Brand Image) Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Calzone Di Calzone Express Cabang Klitren*. Fakultas Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Yumamik, Tain. 2017. *Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga dan Motivasi Terhadap Keputusan Pembelian Cat Tembok Mawar di UD Tetap Jaya Kediri*. Artikel Skripsi. Simki-economic Vol.1. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

**PENGARUH *FIRM SIZE*, *GROWTH OPPORTUNITY*, *LEVERAGE KEUANGAN*,
TERHADAP *CASH IN FLOW OPERATIONS* UKM INDUSTRI DI MAKASSAR****Musriani¹**Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
musrianiaya@gmail.com**Muh. Rum²**

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

Andi Rustam³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Firm Size, Growth Opportunity, Leverage Keuangan, Terhadap Cash In Flow Operations UKM Industri Di Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan laporan keuangan sebagai sumber data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis SPSS 22 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : *firm size* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cash in flow Operations*, *growth opportunity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap *cash in flow Operations*, *leverage keuangan* diukur dengan Debt to Asset Rasio (DAR) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *cash in flow Operations* UKM Industri kota Makassar.

Kata kunci : *Firm Size, Growth Opportunity, Leverage Keuangan, cash in flow Operations*

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the Firm Size, Growth Opportunity, Financial Leverage, On Cash In Flow Operations of Makassar's SMEs Industrial. This research used quantitative research type with financial statements as a data source. The analysis technique in this research used SPS 22.

The results of this study indicate that: firm size has a positive and significant effect on cash in flow operations, growth opportunity has a positive and significant effect on cash in flow operations, financial leverage as measured by the Debt to Asset Ratio (DAR) has a positive and significant effect on cash in flow Operations SME Industry Makassar city.

Key Words : *Firm Size, Growth Opportunity, Leverage Keuangan, Cash In Flow Operations*

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) memiliki kontribusi besar terhadap PDB Indonesia sebesar 61,07 persen atau senilai dengan Rp8.573,89 triliun Kontribusi UKM terhadap perekonomian Indonesia. Kini, UKM tengah menghadapi tantangan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. UKM pada umumnya berperan aktif memberikan kontribusi terhadap perekonomian nasional. salah satu kontribusinya adalah menyerap tenaga kerja dan menyerap sumber daya lingkungan untuk diolah menjadi produk yang bernilai tinggi. (Kompas.2021)

Data Badan Pusat Statistik tersebut tercatat terjadi pengurangan usaha kecil dan menengah dengan jumlah 412,39 ribu (Bank Indonsia,2020). Pengelolaan *cash in flow operations* merupakan aspek penting dalam pengambilan keputusan bagi pelaku

usaha Kecil dan Menengah UKM. Pengelolaan *cash flow* yang baik membeberikan manfaat bagi para pelaku UKM sebagai sumber referensi untuk memperbaiki sistem pengelolaan *cash flow* dan memberikan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja UKM.

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena UKM memiliki peran penting bagi perekonomian di Indonesia dan membuka peluang kerja. selain itu UKM memberikan sumbangan yang signifikan terkhusus pada pembentukan produk domestik bruto dan penyerapan tenaga kerja. UKM juga memiliki ketahanan ekonomi yang tinggi sehingga UKM ini dapat menjadi penopang bagi stabilitas sistem keuangan dan perekonomian. Akan tetapi, pengembangan usaha kecil dan menengah masih mengalami berbagai kendala, diantaranya dari sisi akses keuangan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **(Pengaruh Firm Size, Growth Opportunity, Leverage Keuangan, Terhadap Cash In Flow Operations UKM Industri Di MakassarJ.** Dengan dilakukannya penelitian ini maka pelaku UKM dapat mengetahui dan menentukan arus kas operasional yang diperlukan untuk menghasilkan return pada periode berikutnya secara optimal.

Kajian Pustaka

UKM merupakan usaha yang mempunyai peranan penting pada perekonomian di Indonesia, baik dari sisi penciptaan tenaga kerja maupun dari sisi jumlah usahanya (Rudjito 2003).

Miqdad Zuhdy Azra (2018:194), mengemukakan bahwa arus kas (*cash flow*) adalah berisi tentang penerimaan kas, pengeluaran kas, dan saldo kas bersih yang dihasilkan dari aktivitas operasi, aktivitas investasi dan aktivitas pendanaan pada suatu periode tertentu. Rumus yang digunakan untuk mengukur *cash flow* berdasarkan Abdillah (Abdillah, 2013), Ida Musdafiah Ibrahim, (2018) adalah

$$Cash\ in\ Flow\ Operations\ (CFO) = \frac{Arus\ Kas\ Bersih\ Operasi}{Kewajiban\ Lancar}$$

2010 pada Sritharan 2015 *firm size* atau ukuran perusahaan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan jumlah produksi atau kuantitas. Jogiyanto (2008: 273) ukuran perusahaan bisa diukur dengan total aset. Semakin besar aset suatu perusahaan maka akan semakin besar pula modal yang ditanam. Jogiyanto (2008: 273) merumuskan ukuran perusahaan ialah

FIRM SIZE = LN (Total Asset)

Leverage adalah penggunaan aktiva dalam penggunaannya perusahaan harus membayar biaya tetap. (Riyanto 2001). Menurut Kasmir, (2011:156) *Leverage* dapat dianalisis melalui *debt to asset ratio (DAR)*, rasio ini menekankan pentingnya pendanaan utang dengan jalan menunjukkan persentase aktiva perusahaan yang didukung oleh hutang

$$DAR = \frac{Total\ Utang}{Total\ Aktiva}$$

Growth Opportunity merupakan pertumbuhan perusahaan yang dapat dilihat dari peningkatan aset atau peningkatan penjualan. Semakin meningkat aset perusahaan dari satu periode ke periode selanjutnya menunjukkan kinerja perusahaan membaik dan akan meningkatkan nilai perusahaan (Suryani, 2016) *Growth opportunity* dapat diukur dengan rumus mengacu pada penelitian Marfuah dan Zuhilmi (Marfuah & Ardan Zuhilmi, 2014) adalah sebagai berikut:

$$Growth\ Opportunity = \frac{Aktiva\ Tetap}{Laba}$$

Teori Kinerja Keuangan

Teori dasar penelitian ini mengangkat teori kinerja keuangan menurut Gistosudarmo (2002) bahwa kinerja keuangan sangat ditentukan oleh struktur modal dan ukuran perusahaan

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh *Firm Size*, *Growth Opportunity*, *Leverage Keuangan*, Terhadap *Cash In Flow Operations* UKM Industri Di Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data sekunder. Yaitu data kuantitatif yang diperoleh dari laporan keuangan UKM Industri di Kota Makassar. Disajikan dalam bentuk penjelasan hubungan kausal antara variabel penelitian yang melalui pengujian hipotesis dan pada akhirnya ditarik kesimpulan dari beberapa variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah UKM yang ada di kota Makassar sebanyak 520 UKM yang terdaftar di dinas kopras dan UKM provinsi Sulawesi Selatan, kemudian diambil sebanyak 106 UKM Industri Kota Makassar untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposif sampling* yakni sesuai kebutuhan dan tersedianya data variabel *firm size*, *growth opportunity*, leverage keuangan, dan cash in flow operations.

Kriteria penggunaan sampel penelitian dibuat oleh penulis, agar dapat mempermudah penulis dalam menyelesaikan yakni merupakan UKM Industri yang ada di kota Makassar yang terdaftar di dinas kopras dan UKM provinsi Sulawesi Selatan, yang beroperasi dari tahun 2015-2021, memiliki pencatatan laporan keuangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Data UKM Industri Kota Makassar periode tahun 2021

Indikator Keuangan UKM	Jumlah
Modal	Rp 8.219.000.000,00
Aset	Rp 8.303.077.000,00
Penjualan	Rp 33.385.390.178,00
Laba	Rp 20.093.955.620,00
Total Pendapatan	Rp 20.093.955.620,00
Hutang	Rp 2.725.000.000,00
Investasi	Rp 2.265.379.440,00

Sumber : Data laporan keuangan diolah 2022

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam distribusi variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. diketahui nilai signifikansi pada variabel *firm size* adalah sebesar 0.329 atau lebih besar (>) dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel *firm size* data berdistribusi normal. Nilai signifikansi pada variabel *growth opportunity* adalah sebesar 0.235 atau > 0.05 dapat dikatakan data berdistribusi normal. Nilai signifikansi *leverage* keuangan diukur dengan DAR sebesar 0.099 atau > 0.05 sehingga data DAR berdistribusi normal dan nilai signifikansi pada variabel *cash flow* sebesar 0.280 > dari 0.05 dapat dikatakan bahwa variabel *cash flow* data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolienieritas

Penelitian dilakukan pengujian terhadap data bahwa data harus terbebas dari gejala multikolienieritas, gejala ini ditunjukkan dengan korelasi antar variabel independen. menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing- masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Karena data menunjukkan bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10, dengan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 keadaan seperti itu membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara ketiga variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 *for windows*, diperoleh regresi berganda model I sebagai berikut

Tabel 4.5 hasil analisis regresi berganda

No.	Model	Nilai	Sig	Koefisien Regresi
1.	Uji F (Uji Model)	88,03	0,00	
2.	Uji t Firm Size	8,55	0,00	1,059
3.	Uji t Growth Opportunity	-7,796	0,01	0,535
4.	Uji t Debt to Asset Rasio	3,282	0,01	0,224
5.	Konstanta	-1,925		-1,925
6.	R	0,894		
7.	R Square	0,721		
8.	Adjusted R Square	0,713		

Sumber: Hasil Olah Data sekunder yang diolah 2022

Berdasarkan hasil data tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1.925 + 1,059X_1 + 0,535X_2 + 0,224X_3 + e$$

Hasil dari model regresi tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar - 1.925 yang berarti bahwa ketika seluruh variabel depenten konstan, maka nilai dari *cash flow* sebesar -1.925. kofisien *firm size* menunjukkan angka sebesar 1,540 yang berarti setiap tambahan *firm size* 1 satuan akan meningkatkan *cash flow* sebesar 1,059. Koefisien *growth opportunity* menunjukkan angka sebesar 0,535 yang berarti setiap tambahan *growth opportunity* sebesar 1 satuan akan meningkatkan *cash flow* sebesar - 0,535. Koefisien DAR menunjukkan angka 0,224 yang berarti setiap tambahan DAR sebesar 1 satuan akan meningkatkan *cash flow* sebesar 0.224.

3. Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Berdasarkan uji statistika secara parsial pada tabel 4.6 diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000, yang berarti *Firm Size* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cash In Flow operations*. Hasil uji t berarti mendukung hipotesis H₁ dan dapat diterima bahwa *Firm Size* berpengaruh positif terhadap *cash flow*.

b. Hipotesis 2

Berdasarkan uji statistika secara parsial pada tabel 4.6 nilai signifikansi 0,00< 0,05, yang berarti *Growth Opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cash In Flow Operations*. Hasil uji t berarti mendukung hipotesis H₂ dan diterima bahwa *growth opportunity* berpengaruh positif terhadap *Cash In Flow operations*.

c. Hipotesis 3

Berdasarkan uji statistika secara parsial pada tabel 4.5 diperoleh nilai sig $0,01 < 0,05$, yang berarti *leverage* keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cash In Flow Operations*. Hasil uji t berarti mendukung hipotesis H_3 dan dapat diterima bahwa *leverage* keuangan (*debt to asset ratio*) berpengaruh positif terhadap *cash in flow operations*.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *firm size* terhadap *cash flow operations*

Pada variabel *firm size* dapat dilihat bahwa *firm size* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *cash in flow operations* karena proporsi aktiva lancar atau modal kerja lebih tinggi dibanding aset tetap, sehingga jika terjadi turnover yang tinggi maka sangat menentukan arus kas masuk.

Dilihat dari aset yang dapat dijual untuk dijadikan kas sehingga akan menambah kas masuk semakin banyak atau semakin besar *firm size* pada suatu perusahaan maka kas yang dapat kita peroleh dari pemanfaatan aset akan semakin besar.

Firm size yang produktif dapat dibangun dengan melakukan beberapa cara diantaranya yaitu dengan cara bekerja sama dengan investor sehingga modal bisa masuk, dan seluruh aset yang tidak tetap dan tidak digunakan dijual atau disewakan sebagai modal kerja. Meningkatkan Kapasitas produksi dan melakukan kerja sama produksi akan mengefisienkan investasi.

2. Pengaruh *growth opportunity* terhadap *cash flow*

Variabel *growth opportunity* dapat dilihat bahwa *growth opportunity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *cash in flow operations* karena investasi yang ada di tujukan untuk meningkatkan kapasitas produksi, sehingga penjualan meningkat dan arus kas juga meningkat.

Untuk meningkatkan *growth opportunity* Menyisihkan keuntungan untuk membeli aktiva tetap yang dapat meningkatkan kapasitas produksi yang akan menunjang peningkatan penjualan. Selain itu, *growth opportunity* juga dapat ditingkatkan dengan menyewa aktiva tetap atau melakukan kerja sama dengan pemilik aktiva tetap untuk memproduksi produk yang akan dijual. Peningkatkan kapasitas produksi dengan cara meningkatkan modal kerja melalui peminjaman utang jangka pendek dari pelanggan atau pemasok tetap.

3. Pengaruh *leverage* keuangan (DAR) terhadap *cash flow*

Pada variabel *leverage* keuangan diukur dengan *Debt to Asset Ratio* (DAR) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *cash in flow operations* karena uang yang diterima dari pinjaman dominan dialokasikan ke modal kerja lancar sehingga meningkatkan arus kas dari penjualan.

UKM yang memiliki utang yang tinggi jika tidak diikuti dengan penjualan yang tinggi dan stabil, maka akan mengakibatkan kegagalan dalam pembayaran hutang yang dapat menyebabkan kesulitan keuangan bagi UKM. karena semakin besar pendanaan UKM yang berasal dari hutang maka semakin besar pula hutang UKM berpengaruh terhadap pengelolaan *Cash in flow operations*. Hendaknya para pelaku UKM Industri di Makassar memanfaatkan utang *leverage* dengan baik dan tepat agar dana yang dipinjam pun mampu meningkatkan laba UKM.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pada variabel *firm size* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *cash in flow operations* karena proporsi aktiva lancar atau modal kerja lebih tinggi dibanding aset tetap, sehingga jika terjadi perputaran kas yang tinggi maka sangat menentukan arus kas masuk
2. Variabel *growth opportunity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap *cash in flow operations* karena investasi yang ada di tujukan untuk meningkatkan kapasitas produksi, sehingga penjualan meningkat dan arus kas juga meningkat.
3. Leverage keuangan diukur dengan *Debt to Asset Rasio* (DAR) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *cash flow* karena uang yang diterima dari pinjaman dominan dialokasikan ke modal kerja lancar sehingga meningkatkan arus kas dari penjualan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemilik UKM Industri yang hendak menentukan *cash in flow operations* sebaiknya mempertimbangkan *firm size*, *growth opportunity* dan *leverage* keuangan agar dapat menentukan komposisi struktur modal yang optimal dan meningkatkan nilai perusahaan.
2. Bagi para pelaku usaha kecil menengah UKM Industri kota Makassar lebih meningkatkan kinerja keuangan melalui pemanfaatan aktiva secara maksimal dan mengutamakan biaya produksi untuk memperoleh keuntungan.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar mengambil variabel yang berbeda dan jumlah data dapat ditingkatkan agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan menambah pengetahuan serta membantu dalam proses penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Adi, M Kwartono. 2007. Analisis Usaha Kecil dan Menengah. Yogyakarta: Andi Offset.
- Aufar, Arizali. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Informasi Akuntansi Pada UKM (Survei Pada Perusahaan Rekanan PT. PLN (Persero) di Kota Bandung)
- Bambang Riyanto. 2001. Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. BPFE, Yogyakarta.
- Bambang Riyanto. 2001. Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. BPFE, Yogyakarta.
- Brigham, Eugene F dan Houston. 2006. Fundamental of Financial Management: Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2015. Standar Akuntansi Keuangan ETAP. Jakarta : Ikatan Akuntan Indonesia
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta : Ikatan Akuntan Indonesia.
- Jogiyanto. (2008). Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi Kelima, BPFE. Yogyakarta.
- Kariyoto. 2017. Analisa Laporan Keuangan. Cetakan Pertama. UB Press. Malang.

- Kasmir, 2011, "Analisis Laporan Keuangan", Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kasmir. 2015. Pengantar manajemen keuangan edisi kedua. Jakarta: kencana.
- Milla Sepliana Setyowati, Tafsir Nurchamid, Retno Kusumastuti, Novita Ikasari. 2016. Pengantar Akuntansi 2. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Moeljadi. (2006). Manajemen Keuangan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Edisi 1. Bayumedia Publishing. Malang
- Rudjito. (April 2003). Strategi pengembangan UKM Berbasis Sinergi Bisnis, dalam Makalah yang disampaikan pada seminar peran perbankan dalam memperkuat ketahanan nasional kerjasama Lemhanas RI dengan BRI.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Suryani dan Hendryadi. 2016. Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Jakarta: Kencana.
- Suwito, Edy dan Arlen Herawati. 2005. " Analisis Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Tindakan Perataan Laba yang Dilakukan oleh Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta", SNA VIII. Solo.
- Weygandt, Jerry J dan Kieso, Donald E dan Kimmel, Paul D, Accounting Principles Pengantar Akuntansi edisi ketujuh. (2007). Jakarta: Salemba Empat.
- Weygandt, Jerry J.Kieso, Donald E. Kimmel, Paul D. Financial accounting / Jerry J. Weygandt, Paul D. Kimmel, Donald E. Kieso. 2013 New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Dany Saputra - Bisnis.com.2021.Bukan Main! Menko Airlangga Ungkap Kontribusi UMKM Rp 8.573 Triliun Terhadap PDB RI", <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210505/9/1390773/bukan-main-menko-airlangga-ungkap-kontribusi-umkm-rp8573-triliun-terhadap-pdb-ri>.
- Effendi, Rizal. 2013. Accounting Principles: Prinsip-prinsip Akuntansi Berbasis SAK ETAP. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Elsa Catriana-[Kompas.com](https://monev.kompas.com/read/2020/09/30/120500026/masalah-likuiditas-jadi-pemicu-rush-di-berbagai-koperasi).2021. Masalah Likuiditas Jadi Pemicu "Rush" di Berbagai Koperasi", <https://monev.kompas.com/read/2020/09/30/120500026/masalah-likuiditas-jadi-pemicu-rush-di-berbagai-koperasi>.
- <https://kemenkopukm.go.id/read/seskemenkopukm-tidak-ada-penaurangan-jumlah-pelaku-usaha-formal-dan-informal-hingga-30-juta-orang>
- <https://Makassar.terkini.id/nasib-UKM-Makassar-kian-terpuruk-di-tengah-ppkm-skala-mikro/>

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN MAKASSAR UTARA**

Fatmala

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
fatmalasyam31@gmail.com

Muh. Rusydi

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

Maklassa

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

FATMALA, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara, dibimbing oleh Muhammad Rusydi dan Dg. Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai sumber pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan 65 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 2). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3). Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 4). Variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin dan Kinerja

ABSTRACT

FATMALA, 2021. *The Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Discipline on Employee Performance at PT. PLN (Persero) North Makassar Customer Service Implementation Unit, supervised by Muhammad Rusydi and Dg. Maklassa.*

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) North Makassar Customer Service Implementation Unit. This type of research is quantitative research using a questionnaire as a source of data collection. This study used 65 respondents using multiple linear regression analysis techniques.

The results of this study indicate that: 1). Leadership style has a negative and insignificant effect on employee performance, 2). Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, 3). Discipline has a positive and insignificant effect on employee performance, and 4). Organizational Culture variable is the most dominant variable influencing employee performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Discipline and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang mememanajementi manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan social secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2015).

Era modern ini peran PLN sangat penting bagi kehidupan keseharian masyarakat Indonesia, dimana saat ini listrik menjadi salah satu kebutuhan utama masyarakat terutama perusahaan-perusahaan atau industri. PT. PLN (Persro) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia.

Dalam hal kinerja karyawan, kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara masih kurang, hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya keluhan dari masyarakat, misalnya terjadi masalah teknis dari PLN, lambat menangani masalah tersebut sehingga masyarakat merasa dirugikan, masalah kesalahan pengimputan data ketika masyarakat melakukan registrasi untuk pemasangan baru atau penambahan daya listrik, dan masih banyak keluhan lainnya. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pimpinan untuk memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu Hasibuan, 2009).

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins,2008).

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan kepada aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai, dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan (Moenir, 2008).

Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara?
4. Variable manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara?

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai konsep teori pengelolaan SDM, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Pembaca
Dapat digunakan sebagai tambahan informasi, sumbangan pemikiran, dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dibidang pengelolaan sumber daya manusia khususnya variable yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin bawahan atau para pengikutnya. Kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal (Thoha, 2019).

Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. System makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak (Robbins, 2007).

Teori Kedisiplinan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada didalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Widodo, 2001).

Teori Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5).

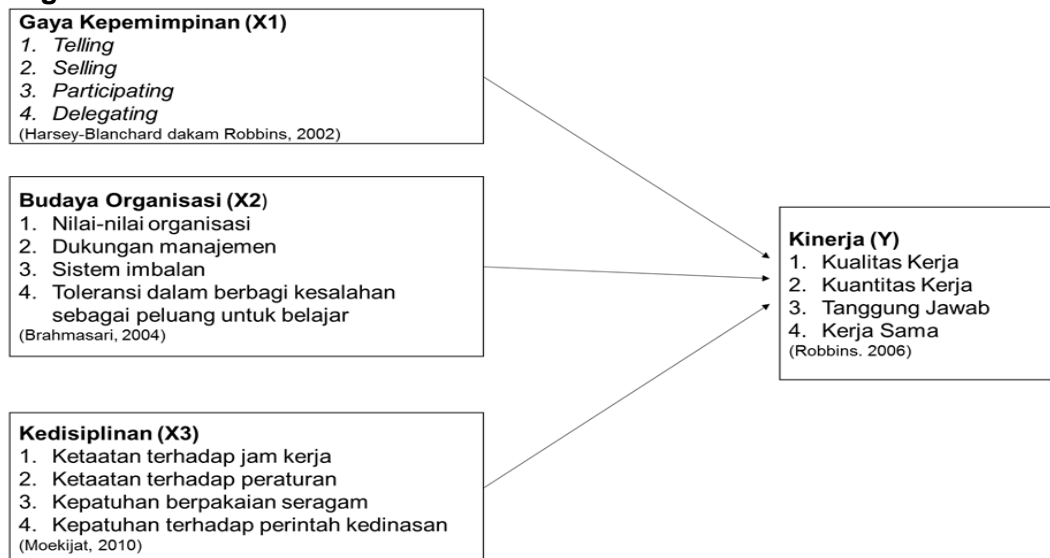
Kajian Empiris

Alfiah Widi Astutik (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Bening Lestari. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diketahui variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bening Lestari Pandaan. Hasil penelitian diketahui variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Sumber Bening Lestari Pandaan. Hasil penelitian secara smultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Armensyah Stevanisa (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

Kerangka Pikir



Hipotesis

1. 1.Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara.
2. 2.Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara.
3. 3.Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara.
4. 4.Budaya Organisasi merupakan variable yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara.

METODE PENELITIAN

Desain dan Jenis Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian survey, penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan data utamanya didapatkan melalui angket. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variable gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara yang beralamat di Jl. Gunung Latimojong No.6 , Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian ini berlangsung selama dua bulan yaitu bulan Oktober sampai dengan bulan November.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara. Populasi diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan dan usia. Jumlah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara adalah 65 orang. Sampel dalam penelitian ini sama besarnya dengan jumlah populasi. Maka pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 65 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengedarkan kuesioner dari karyawan yang terpilih sebagai sampel berupa jawaban-jawaban responden yang berkaitan dengan variable penelitian. Data sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode pengamatan dan wawancara dari PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan cara menyebarkan angket (kuesioner) yaitu daftar pernyataan yang diberikan kepada responden secara tertulis dan dijawab secara tertulis pula oleh responden sesuai dengan pendapat ataupun pengalamannya. Dalam penelitian ini, penulis juga menambahkan metode pengamatan dan wawancara untuk menguatkan hasil penelitian.

Defenisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kepatuhan dan ketaatan terhadap segala peraturan yang dibuat oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Kinerja

Merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat bercermin dari keluaran yang dihasilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	43	66,2
Perempuan	22	33,8
Total	65	100

Berdasarkan tabel diatas dari total 65 responden, 43 responden berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 66,2% dan 22 responden berjenis kelamin perempuan atau sebesar 33,8%. Penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 43 responden atau 66,2%.

b. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	14	21,5
D3	18	27,7
S1	32	49,2
S2	1	1,6
Total	65	100

Berdasarkan tabel diatas dari total 65 responden, 14 responden berpendidikan SMA atau sebesar 21,2% , 18 responden berpendidikan Diploma 3 (D3) atau sebesar 27,2% , 32 responden berpendidikan Strata 1 (S1) atau sebesar 49,2% , dan 1 responden berpendidikan Strata 2 (S2) atau sebesar 1,6%. Penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan S1 sebanyak 32 responden atau 49,2%, hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan sudah mampu memberikan gambaran jenjang pengetahuan responden, maupun kualifikasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin baik pemahaman karyawan tersebut.

c. Umur

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	28	43
31-40 tahun	24	37
41-50 tahun	13	20

Total	65	100
--------------	-----------	------------

Berdasarkan tabel diatas dari total 65 responden, menunjukkan 28 responden berumur 21 sampai 30 tahun atau sebesar 43 % , 24 responden berumur 31-40 tahun atau sebesar 37% , dan 13 responden berumur 41-50 tahun atau sebesar 20 % . Penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 28 responden atau sebesar 43% , hal tersebut dapat digambarkan bahwa tingkat usia yang mendominasi masih dalam masa produktif.

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

a. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.5 Frekuensi/Presentase Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	0	0,0	1	1,5	31	47,7	33	50,8	4,49
X1.1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	39	60,0	26	40,0	4,40
X1.1.3	0	0,0	2	3,1	2	3,1	37	56,9	24	36,9	4,28
X1.1											4,39
X1.2.1	0	0,0	0	0,0	3	4,6	30	46,2	32	49,2	4,45
X1.2.2	0	0,0	0	0,0	5	7,7	27	41,5	33	50,8	4,43
X1.2.3	0	0,0	2	3,1	10	15,4	24	36,9	29	44,6	4,23
X1.2											4,37
X1.3.1	0	0,0	0	0,0	2	3,1	31	47,7	32	49,2	4,46
X1.3.2	0	0,0	0	0,0	2	3,1	29	44,6	34	52,3	4,49
X1.3.3	0	0,0	3	4,6	8	12,3	29	44,6	25	38,5	4,17
X1.3											4,37
X1.4.1	0	0,0	0	0,0	5	7,7	34	52,3	26	40,0	4,32
X1.4.2	0	0,0	0	0,0	1	1,5	28	43,1	36	55,4	4,54
X1.4.3	0	0,0	0	0,0	3	4,6	28	43,1	34	52,3	4,48
X1.4											4,45
Mean Variabel Gaya Kepemimpinan											4,40

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel gaya kepemimpinan responden memberi nilai sangat bagus atau penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,40. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel gaya kepemimpinan adalah Delegating (X1.4), dengan nilai rata-rata sebesar 4,45. Hal tersebut menggambarkan bahwa kemampuan pemimpin dalam mendelegasikan tugas

atau menyerahkan tugas kepada karyawan disaat pemimpin berhalangan dapat menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja.

b. Budaya Organisasi

Tabel 4.6 Frekuensi/Presentase Indikator Budaya Organisasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0,0	0	0,0	6	9,2	29	44,6	30	46,2	4,37
X2.1.2	0	0,0	0	0,0	5	7,7	30	46,2	30	46,2	4,38
X2.1.3	0	0,0	0	0,0	6	9,2	28	43,1	31	47,4	4,38
X2.1											4,38
X2.2.1	1	1,5	0	0,0	8	12,4	28	43,1	28	43,1	4,26
X2.2.2	1	1,5	0	0,0	13	20,0	25	38,5	26	40,0	4,16
X2.2.3	1	1,5	0	0,0	13	20,0	25	38,5	26	40,0	4,15
X2.2											4,19
X2.3.1	0	0,0	1	1,5	11	16,9	29	44,6	24	36,9	4,17
X2.3.2	0	0,0	1	1,5	13	20,0	25	38,5	26	40,0	4,17
X2.3.3	1	1,5	0	0,0	14	21,5	23	35,4	27	41,5	4,15
X2.3											4,16
X2.4.1	1	1,5	1	1,5	13	20,0	28	43,1	22	33,8	4,06
X2.4.2	0	0,0	1	1,5	6	9,2	36	55,4	22	33,8	4,22
X2.4.3	0	0,0	1	1,5	6	9,2	34	52,3	22	33,8	4,15
X2.4											4,14
Mean Variabel Budaya Organisasi											4,24

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel budaya organisasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/ penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,24. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel budaya organisasi adalah indikator nilai-nilai organisasi (X2.1) dengan nilai rerata 4,38. Hal ini memberi gambaran bahwa memahami budaya organisasi antara pemimpin dan karyawan yang sudah saling memberikan respon yang baik sehingga apabila diberikan tugas mampu menyelesaikan dengan baik, dari gambaran tersebut juga dapat dilihat bahwa karyawan sudah menjunjung tinggi nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi.

c. Kedisiplinan

Tabel 4.7 Frekuensi/Presentase Indikator Kedisiplinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	0	0,0	0	0,0	3	4,6	30	46,2	31	47,7	4,88
X3.1.2	0	0,0	0	0,0	5	7,7	29	44,6	31	47,7	4,40
X3.1.3	1	1,5	0	0,0	6	9,2	29	44,6	29	44,6	4,31
X3.1											4,53
X3.2.1	0	0,0	0	0,0	5	7,7	27	41,5	33	50,8	4,43
X3.2.2	0	0,0	0	0,0	7	10,8	28	43,1	30	46,2	4,35
X3.2.3	0	0,0	0	0,0	10	15,4	27	41,5	28	43,1	4,28
X3.2											4,35
X3.3.1	0	0,0	1	1,5	14	21,5	24	36,9	26	40,0	4,15
X3.3.2	0	0,0	0	0,0	14	21,5	23	35,4	28	43,1	4,22
X3.3.3	1	1,5	0	0,0	10	15,4	30	46,2	24	36,9	4,17
X3.3											4,18
X3.4.1	0	0,0	1	1,5	9	13,8	34	52,3	21	32,3	4,15
X3.4.2	1	1,5	0	0,0	15	23,1	28	43,1	21	32,3	4,05
X3.4.3	0	0,0	0	0,0	9	13,8	33	50,8	23	35,4	4,22
X3.4											4,14
Mean Variabel Kedisiplinan											4,30

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kedisiplinan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus atau penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,30. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel kedisiplinan adalah ketaatan terhadap jam kerja (X3.1), dengan nilai rata-rata sebesar 4,53. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan sudah mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan hadir tepat waktu dijam kerja dan pulang sesuai dengan jam pulang yang telah perusahaan tetapkan.

d. Kinerja

Tabel 4.8 Frekuensi/Presentase Indikator Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	0	0,0	0	0,0	4	6,2	30	46,2	31	47,7	4,42
Y.1.2	0	0,0	0	0,0	4	6,2	29	44,6	32	49,2	4,43
Y.1.3	0	0,0	0	0,0	5	7,7	30	46,2	30	46,2	4,38
Y.1											4,41
Y.2.1	0	0,0	0	0,0	6	9,2	33	50,8	26	40,0	4,31
Y.2.2	0	0,0	0	0,0	6	9,2	32	49,2	27	41,5	4,32
Y.2.3	0	0,0	0	0,0	9	13,8	25	38,5	31	47,7	4,34
Y.2											4,32
Y.3.1	0	0,0	0	0,0	10	15,4	29	44,6	26	40,0	4,25
Y.3.2	0	0,0	0	0,0	13	20,0	25	38,5	27	41,5	4,22
Y.3.3	0	0,0	1	1,5	10	15,4	26	40,0	28	43,1	4,25
Y.3											4,24
Y.4.1	0	0,0	1	1,5	13	20,0	27	41,5	24	36,9	4,14
Y.4.2	1	1,5	0	0,0	12	18,5	27	41,5	25	38,5	4,15
Y.4.3	1	1,5	0	0,0	16	24,6	26	40,0	22	33,8	4,05
Y.4											4,11
Mean Variabel Kinerja											4,27

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/ penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,27. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel kinerja adalah indikator kualitas kerja (Y.1) dengan nilai rata-rata 4,41. Hal ini memberi gambaran bahwa kinerja karyawan memberikan respon yang baik sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan yang ada sehingga karyawan dapat menjaga kualitas pekerjaan yang dapat memuaskan pimpinan.

4.1.3 Uji Validitas

Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Rtabel	Nilai Rhitung	Nilai Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,244	0,616	0,000	Valid
	X1.2	0,244	0,660	0,000	Valid
	X1.3	0,244	0,580	0,000	Valid
	X1.4	0,244	0,625	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,244	0,560	0,000	Valid
	X2.2	0,244	0,672	0,000	Valid
	X2.3	0,244	0,635	0,000	Valid
	X2.4	0,244	0,606	0,000	Valid
Kedisiplinan (X3)	X3.1	0,244	0,700	0,000	Valid
	X3.2	0,244	0,784	0,000	Valid
	X3.3	0,244	0,724	0,000	Valid
	X3.4	0,244	0,749	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,244	0,808	0,000	Valid
	Y.2	0,244	0,784	0,000	Valid
	Y.3	0,244	0,871	0,000	Valid
	Y.4	0,244	0,737	0,000	Valid

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai Rhitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtabel dimana nilai Rtabel untuk jumlah sampel (N=65) adalah sebesar 0,244 sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

4.1.4 Uji Reliabilitas

Table Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,803	4	Reliabel
Budaya Organisasi	0,801	4	Reliabel
Kedisiplinan	0,869	4	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,907	4	Reliabel

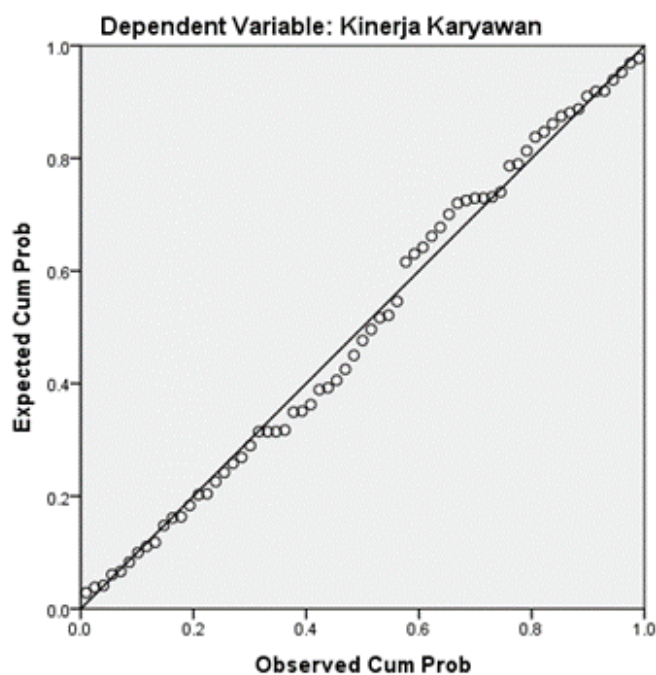
Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik p-plot pada gambar di atas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

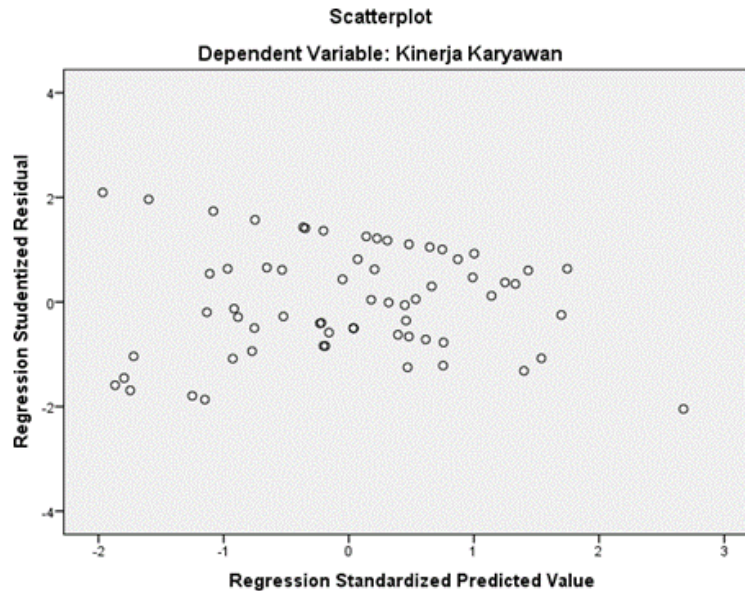
Table Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,789	1,268
Budaya Organisasi	0,855	1,169
Kedisiplinan	0,916	1,092
Dependent Variabel : Kinerja Karyawan		

Berdasarkan table di atas, dari hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS 21, table coefficient, masing-masing variable independen VIF dari <10,00 yaitu untuk variable Gaya Kepemimpinan 1,268, variabel Budaya Organisasi 1,169, variabel Kedisiplinan 1,092 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai Tolerance > 0,10 yaitu untuk Gaya Kepemimpinan 0,789, Budaya Organisasi 0,855 dan untuk variable Kedisiplinan 0,916. Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak dapat multikolinieritas antara variable dependen dengan variable independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Berdasarkan data diatas grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.6 Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Table 4.12 Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variable Independen	Variabel Dependen	B (Koefisien Regresi)	Beta	Thitung	Sig t	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Kinerja	-0.248	-0.361	-1.857	0.068	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi	Kinerja	0.342	0.354	2.667	0.010	Signifikan
Kedisiplinan	Kinerja	0.203	0.227	1.627	0.109	Tidak Signifikan

N= 65
R= 0.367
Rsquare = 0.134
Ajusted Rsquare= 0.092

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi adalah $Y = 40.631 - 0.248 X_1 + 0.333 X_2 + 0.201 X_3$. Interpretasi dari persamaan tersebut adalah: a.) $\beta_1 = -0.248$ Nilai koefisien dari variable X_1 adalah negatif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variable Y . Hal ini dapat dilihat dari nilai X_1 sebesar -0.248 dan signifikansi menunjukkan angka lebih besar yaitu 0.068 dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. b.) $\beta_2 = 0.342$ Nilai koefisien dari variable X_2 adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0.342 dan signifikansi menunjukkan angka $0,010$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variable Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. c.) $\beta_3 = 0.203$ Nilai koefisien dari variable X_3 adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0.203 dan signifikansi menunjukkan angka $0,109$ yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variable Kedisiplinan (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji kelayakan model dalam regresi linear berganda menggunakan software SPSS. Nilai Rsquare sebesar 0.134 berarti judul yang di bangun menggambarkan fakta yang tidak sebenarnya di tempat penelitian sebesar 13.4% sementara sisanya sebesar 86.6% merupakan keterbatasan instrumen penelitian dalam mengungkap fakta dan error peneliti.

b. Uji Parsial (Uji t)

- 1) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tabel di atas nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar -1.857 sedangkan nilai t table sebesar 1.668 . Maka dapat disimpulkan t hitung $-1.857 < t$ table 1.668 dan nilai signifikan 0.068 lebih besar dari 0.05 . Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja

- karyawan tidak terbukti, artinya secara persial tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan, dengan demikian H1 ditolak.
- 2) 2.Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung Budaya Organisasi sebesar 2.667 sedangkan nilai t table 1.668. Maka dapat disimpulkan t hitung $2.667 > t \text{ table } 1.668$ dan nilai signifikan 0.010 lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan demikian H2 diterima.
 - 3) 3.Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung Kedisiplinan sebesar 1.627 sedangkan nilai t table 1.668. Maka dapat disimpulkan t hitung $1.627 < t \text{ table } 1.668$ dan nilai signifikan 0.109 lebih besar dari 0.05 sehingga hipotesis tidak terbukti, dimana tidak terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan demikian H3 ditolak.
 - 4) 4.Variable Budaya Organisasi (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.
 - 5) Uji dominan dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui perbandingan nilai koefisien antar variable independen. Variable independen yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variable yang berpengaruh dominan terhadap variable dependen. Setelah dilakukan Uji Regresi linear berganda koefisien yang memiliki nilai tertinggi yaitu variable Budaya Organisasi dengan nilai koefisien 0.342 dengan tingkat signifikansi 0.010 sedangkan Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan yaitu -0.248 dengan tingkat signifikan 0,068 dan Koefisien variabel Kedisiplinan yaitu 0.203 dengan tingkat signifikan 0.109 .

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi linear berganda. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dilakukan dengan baik sehingga tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Muhajir Umala (2019) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Meskipun tidak semua gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi persepsi kinerja karyawan, tetapi gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan hasil kinerja yang baik.

Hasil statistik deskriptif variabel menunjukkan bahwa delegating merupakan indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami bahwa gaya kepemimpinan delegating yang baik sangat perlu dalam suatu organisasi. Namun pengaruh pada selling dan participating merupakan indikator yang paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masih kurang baik dan masih perlu ditingkatkan, karena gaya kepemimpinan yang baik akan sangat berdampak terhadap suatu kelancaran dalam kegiatan organisasi. Masih banyak karyawan yang tidak terbuka terhadap pimpinan, sehingga apa yang mereka butuhkan dan apa yang menjadi keluhan dalam pekerjaan tidak diketahui secara menyeluruh oleh pimpinan.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan. Persepsi karyawan terhadap selling

dan participating yang merupakan indikator dari gaya kepemimpinan yang memiliki nilai rata-rata yang paling rendah. Hal tersebut mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi kurang mendukung mereka. Namun, kesan tersebut membuat mereka tetap melaksanakan pekerjaan sebagaimana prosedur yang ada ditempat kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka hasil kinerja karyawan akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Alfiah Widi Astutik (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi merupakan indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami semakin baik budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Berdasarkan indikator tersebut dapat dilihat bahwa karyawan sudah memiliki hubungan yang baik sesama karyawan dengan dibuktikan tingginya indikator nilai-nilai organisasi. Namun, indikator toleransi dalam berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar masih rendah.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya budaya organisasi di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Artinya, budaya organisasi harus tetap dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan lebih menghargai nilai-nilai yang ada dalam organisasi, sehingga mendorong menghasilkan pekerjaan yang bermutu yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan sesuai dengan budaya Akhlak yang di terapkan PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi linear berganda. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan belum diterapkan dengan baik dalam organisasi. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Armensyah Stevanisa (2018) yang menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif variabel menunjukkan bahwa ketaatan terhadap jam kerja memiliki nilai rata-rata yang tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami semakin baik kedisiplinan terhadap ketaatan jam kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Namun, kepatuhan terhadap perintah kedisiplinan masih terlihat kurang maksimal.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terlaksana dengan baik dan masih perlu ditingkatkan, karena disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Artinya, disiplin kerja harus tetap dijaga dan ditingkatkan secara terus-menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga akan mendorong menghasilkan pekerjaan yang bermutu yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan hasil

penelitiannya. Karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1) Memiliki Rsquare yang sangat rendah sehingga lebih banyak menggambarkan keadaan yang tidak sesungguhnya. 2) Proses dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, pemahaman dan anggapan yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden pada kuesionernya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.068 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar -0.248 , koefisien ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.010 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.342 , koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.109 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.203 , koefisien ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diantara variabel independen, budaya organisasi memiliki nilai beta yang paling tinggi, yaitu $0,342$.

Saran

1. Gaya kepemimpinan dan kedisiplinan harus lebih ditingkatkan agar dapat menciptakan suasana yang kondusif terhadap karyawan dalam mewujudkan kinerja karyawan dengan optimal.
2. Perlu dilakukan sosialisasi kepada karyawan terhadap budaya organisasi yang cenderung berubah sesuai dengan perkembangan dan tuntutan global. Melalui pemahaman positif karyawan dalam menilai budaya organisasi sebagai wujud peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayan Pelanggan Makassar Utara.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk tidak mengurangi instrument penelitian agar hasil yang didapatkan dapat menggambarkan fakta yang sebenarnya pada tempat penelitian dan tidak terjadi error peneliti.

REFERENSI

Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Aswada Pressinde.

Ahmed. (2014). *The Impact og indirect compesation on employee performance : an overview*. Jurnal ISSN vol 4.

Ayu, B. I. (2004). *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok* . Surabaya: Pers Jawa Pos.

Ferryansyah. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*

Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PPPA Darul Quran).

- Gabriela V Wales, d. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Manado.
- Gomes. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFE.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen : Dsar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanti. (2007). *Analisis Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi PT PLN (PERSERO) APJ Semarang)*. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ivancevuch, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Cetakan Keenam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga.
- Moener. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musriha. (2011). *Influences of work behavoir, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus*. Indonesia: Jurnal Academic research international vol.1.
- Nawawi. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurdin Batjo, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Paganda, B. (2014). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Suri Tani Pramuka)*.
- Priyatno, D. (2012). *belajar praktis analisis paramatik dan non paramatik dengan SPSS cetakan pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta .

- Stephen, R. (2002). *Esentials of Organizational Behavoir (Terjemahan) Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Stevanisa, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kryawan pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- Sugiyona. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D cetakan ke Sembilan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyani. (2004). *Kemitraan dan Modul-modul Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Supratikno. (2006). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tampi, G. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya Di Manado.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisis ke satu*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan pertama*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umala, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kryawan Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veitzhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2001). *Etika Birokrasi Dalam Pelayanan Publik*. Malang: CV. Citra Malang.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Oragisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.
- Wirjana. (2007). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta.

IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN OMZET PENJUALAN CV. RAJA KURMA MAKASSAR**Muh. Fajrul¹**Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
muhfajrul777@gmail.com;**Abd Rahman Rahim²**

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

Edi Jusriadi³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

Moch. Aris Pasigai⁴

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan omzet penjualan CV. Raja Kurma Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan wawancara kepada manajer dan karyawan sebagai sumber pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data model interaktif yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan adalah *utilizer strategy*, *accumulator strategy*, *facilitator strategy*. Kemudian implementasi strategi yaitu *utilizer strategy* meliputi perencanaan sumber daya manusia (SDM), rekrutmen dan seleksi, *accumulator strategy* meliputi pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, *facilitator strategy* meliputi penilaian prestasi kerja dan kompensasi telah dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan mampu meningkatkan omzet penjualan perusahaan.

Kata Kunci: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Implementasi, Omzet Penjualan

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the implementation of human resource management strategies in an effort to increase sales turnover of CV. Makassar Date King. This type of research is descriptive qualitative research using interviews with managers and employees as a source of data collection, data analysis techniques used are interactive model data analysis techniques, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study indicate that the human resource management strategy applied by the company is the utilizer strategy, accumulator strategy, facilitator strategy. Then the implementation of the strategy, namely the utilizer strategy including human resource planning (HR), recruitment and selection, accumulator strategy covering training and development, career planning, facilitator strategy covering work performance assessment and compensation has been carried out properly. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the applied human resource management strategy is able to increase the company's sales turnover.

Keywords: Human Resource Management Strategy, Implementation, Sales Turnover

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang penting, oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi (Sri Larasanty 2018). Seiring laju perkembangan zaman, teknologi menjadi semakin canggih dan persaingan antar individu maupun kelompok semakin ketat. Hal tersebut menyebabkan organisasi atau perusahaan berupaya meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang dimiliki. Permasalahan yang muncul adalah ketika pegawai tidak memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Mencapai tujuan, diperlukan unsur penggerak yaitu sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Ismayati Hidayat 2018).

CV. Raja Kurma Makassar merupakan perusahaan yang menyediakan produk timur tengah dan herbal terutama kurma yang berasal dari 8 Negara yang tersedia dalam 20 jenis, madu baik lokal maupun impor. Perusahaan ini berkembang dan banyak masyarakat yang mengkonsumsi kurma, madu dan herbal seiring dengan adanya pandemi *Covid19* yang memaksa masyarakat harus mempunyai daya tahan tubuh yang kuat terhadap virus kemudian sebagian masyarakat pun banyak yang merindukan buah kurma ini karena tidak adanya keberangkatan umroh dan haji sejak adanya *covid 19*. Maka ini menjadi peluang yang cukup baik untuk CV. Raja Kurma Makassar dalam memaksimalkan pengembangan bisnisnya untuk meraih profit secara terus menerus.

Strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perusahaan dapat berbeda-beda. Semakin banyaknya pesaing yang ada hal ini menuntut perusahaan untuk menentukan strategi dengan mengandalkan kekuatan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki untuk menghadapi persaingan yang ada. Terutama mengenai sumber daya manusia yang dibahas oleh peneliti. CV. Raja Kurma Makassar melaksanakan pelatihan, pengembangan dan mempekerjakan karyawan dalam perusahaan namun tidak semua karyawan yang dipekerjakan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal tersebut juga menjadi suatu tantangan bagi perusahaan untuk dapat menjadikan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai mampu dan mau untuk bekerja di perusahaan serta memiliki kemampuan kerja yang kompeten. Strategi yang digunakan CV. Raja Kurma Makassar dalam manajemen sumber daya manusianya ada 8 komponen penting yaitu perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, dan tentunya adalah kompensasi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengatakan bahwa kinerja organisasi yang paling baik dijelaskan dengan penyelarasan yang ketat dan penyelarasan strategi sumber daya manusia dengan mengkombinasikan dua atau lebih strategi murni yaitu *utilizer strategy*, *accumulator strategy* dan *facilitator strategy* dapat digabungkan dan diimplementasikan secara efektif (Liza Castro Christiansen dan Malcom High 2018). Sedangkan hasil penelitian (Anitha Paulina Tinambunan (2021) menemukan bahwa organisasi yang mempunyai strategi yang jelas dan formal, lebih unggul kinerjanya dibandingkan dengan organisasi yang tanpa tidak terformulasikan strateginya, perusahaan profesional haruslah mempunyai strategi manajemen sumber daya

manusia yang tersusun secara sistematis agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah diharapkan.

Pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan CV. Raja Kurma Makassar memiliki dampak yang cukup besar. Jika pelaksanaan atau implementasi strategi yang dijalankan CV. Raja Kurma Makassar dapat dijalankan dengan lancar maka sasaran atas dampak implementasinya akan sangat mampu memperoleh profit yang cukup baik untuk perusahaan. Alasan utama dalam penggunaan strategi ini terutama pelatihan dan pengembangan, Karena perusahaan tahu bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan proses bisnis. Sumber daya manusia dianggap sebagai modal dan pelaksanaan modal lain yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan *output* sesuai dengan harapan perusahaan. Maka dari itu perusahaan melakukan strategi tersebut dan terutama pelatihan dan pengembangan untuk memberikan peningkatan kualitas pada karyawannya, selain itu sebagai bentuk sikap *preventif* dalam menghasilkan output perusahaan. Sikap *preventif* yang dimaksud perusahaan adalah mencegah terjadinya kerugian yang mungkin dialami atas kesalahan internal perusahaan

Berdasarkan data observasi berikut data omzet penjualan Raja Kurma Makassar mulai dari tahun 2018 yang mengalami penurunan persentase di tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Omzet Penjualan CV. Raja Kurma Makassar

PENJUALAN			
Tahun	Target	Total Omzet Per Tahun	Persentase
2018	8.000.000.000	6.320.000.000	79%
2019	8.500.000.000	7.820.000.000	92%
2020	9.000.000.000	8.010.000.000	89%

Sumber : CV Raja Kurma Makassar 2021

Data tabel 1.1 menunjukkan bahwa ada penurunan persentase penjualan dari target dimana 2019 adalah 92% menurun pada tahun 2020 ke 89% ini disebabkan karena kualitas sumber daya manusia yang mengalami penyesuaian karena adanya alih teknologi yang mengharuskan karyawan untuk meningkatkan skillnya dan terus memanfaatkan perkembangan zaman yang semakin modern. Maka dari itu perlu adanya strategi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan penjualan seimbang dengan persentase daripada omzet tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, manusia dipandang sebagai aset paling berharga dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sistem maupun peralatan yang tersedia tidak akan bisa dijalankan tanpa kehadiran manusia. (Tedja, 2020) menyatakan bahwa manusia adalah inti dari segala sistem yang ada di sebuah perusahaan sehingga harus menjadi perhatian utama sebelum menjalankan proses

bisnis. Mondy dan Martocchio (2016) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional.

3. Tujuan fungsional

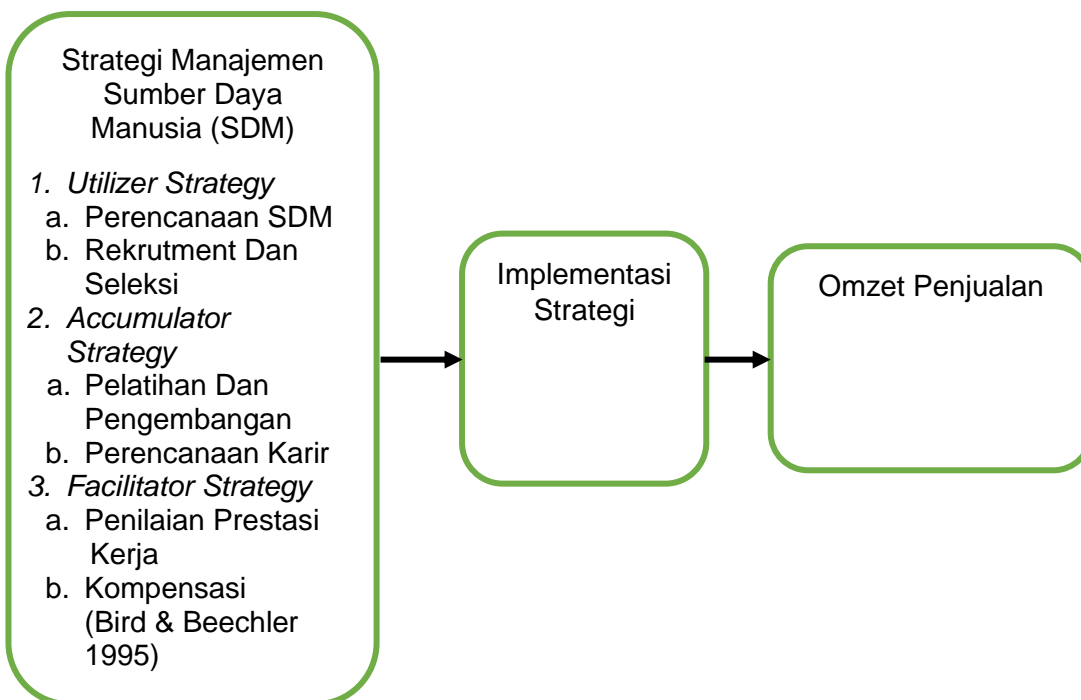
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Kerangka Konsep

Kerangka konsep dari penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan alur penelitian. Kerangka konsep penelitian merupakan landasan berpikir untuk melakukan penelitian sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah Observasi peneliti melakukan observasi lapangan untuk menunjang hasil dari wawancara mendalam yang dilakukan. Observasi yang dilakukan oleh peneliti meliputi observasi lokasi penelitian. Observasi dilakukan untuk mengamati peristiwa-peristiwa dan untuk *cross check* data wawancara atau data tertulis dengan situasi riil untuk memvalidasi data yang disajikan. Wawancara mendalam digunakan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti. Wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara mendalam terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara untuk mengarahkan arah wawancara serta menggunakan recorder, kamera, dan menulis hasil wawancara yang dilakukan. Di dalam penelitian ini, peneliti memang membuat pedoman wawancara, namun secara teknik peneliti metode wawancara mendalam tidak terstruktur yang mana peneliti yang memiliki sifat wawancara bebas dan menanyakan garis besar masalah-masalah yang ingin ditanyakan. Secara keseluruhan, peneliti menggunakan teknik wawancara campuran antara terstruktur dan tidak terstruktur. Dokumentasi penelitian ini, dokumentasi digunakan sebagai bukti untuk memperkuat hasil dari wawancara yang dilakukan dan hasil dari observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Dokumentasi yang dilakukan peneliti terdiri dari dokumentasi berupa tulisan dan foto.

Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman dalam sugiyono (2016) mengemukakan aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tingkatan atau tahapan penelitian hingga data yang didapat bersifat jenuh. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis data kualitatif dari Miles dan Huberman. Miles dan Huberman menyatakan ada tiga alur kegiatan analisis yang terjadi secara bersamaan, yaitu Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan atau verifikasi.

Tiga jenis kegiatan tersebut yaitu:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Selama proses pengumpulan data dari berbagai sumber, tentunya akan sangat banyak data yang didapatkan oleh peneliti. Semakin lama peneliti berada di lapangan, maka data yang didapatkan akan semakin kompleks dan rumit, sehingga apabila tidak segera diolah akan dapat menyulitkan peneliti, oleh karena itu proses analisis data pada tahap ini juga harus dilakukan. Untuk memperjelas data yang didapatkan dan mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya, maka dilakukan reduksi data.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah penting selanjutnya dalam kegiatan analisis data kualitatif adalah penyajian data. Secara sederhana penyajian data dapat diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Sebuah penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.

Namun pada penelitian ini, penyajian data dilakukan dalam bentuk teks narasi, hal ini seperti yang dikatakan oleh Miles & Huberman, "*the most frequent form display data for qualitative research data in the past has been narrative text*" (yang paling sering digunakan untuk penyajian data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif). Selain itu penyajian data dalam bentuk bagan dan jejaring juga dilakukan pada penelitian ini. Penyajian data bertujuan agar peneliti dapat memahami apa yang terjadi dan merencanakan tindakan selanjutnya yang akan dilakukan.

c. Verifikasi / Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Langkah ketiga dalam tahapan analisis interaktif menurut Miles & Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Permulaan pengumpulan data, peneliti mulai mencari arti dari hubungan-hubungan, mencatat keteraturan, pola-pola dan menarik kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Strategi yang digunakan CV. Raja Kurna Makassar sejak awal didirikan pada tahun 2018 menjadi perusahaan CV adalah menggunakan 3 strategi yaitu pertama *Utilizer strategy* dalam hal ini perencanaan sumber daya manusia serta rekrutmen dan seleksi, kedua *accumulator strategy* juga yang terbagi menjadi dua bagian seperti pelatihan dan pengembangan serta perencanaan karir, dan yang ketiga adalah *facilitator strategy* ini ada dua juga bagian seperti penilaian prestasi kerja dan kompensasi.

2. Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Utilizer Strategy

Utilizer strategy Adalah strategi yang berdasarkan pada pemanfaatan komitmen perusahaan secara minimal yang dapat diukur dengan perencanaan sumber daya manusia dan rekrutment seleksi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Proses perencanaan tenaga kerja CV. Raja Kurma Makassar adalah melakukan langkah-langkah atau kegiatan untuk mengatur manajemen sumber daya tenaga kerja. Perencanaan sumber daya manusia disusun setiap tahun. Pada awal tahun akan dibuat sebuah perencanaan akan target yang ingin diraih, kemudian pada akhir tahun akan dievaluasi pos-pos mana yang telah berhasil, kurang berhasil ataupun gagal untuk dijalankan yang kemudian akan dijadikan informasi penting untuk perencanaan berikutnya. Perencanaan sumber daya manusia ini adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan tenaga kerja setiap tahun. Kebutuhan tenaga kerja didasarkan juga pada perkembangan perusahaan. Adanya penambahan tenaga kerja pada bagian-bagian departemen akan menjadi pertimbangan bagi perencanaan perusahaan. (EM, 30 Oktober 2021).

2. Sistem Perekrutan Dan Seleksi Sumber Daya Manusia

CV. Raja Kurma Makassar terus berupaya meningkatkan kualitas SDM karena CV. Raja Kurma Makassar meyakini bahwa dengan SDM yang tangguh dan profesional maka akan mampu mempertahankan keunggulan perusahaan demi keberlanjutan bisnis CV. Raja Kurma Makassar. Dalam memperoleh calon pegawai yang berkualitas, proses rekrutmen harus dilakukan secara terbuka. Strategi perekrutan CV. Raja Kurma Makassar menggunakan 2 metode yaitu seleksi internal

dan eksternal. Adapun rekrutmen dan seleksi internal yaitu berdasarkan kebijakan pimpinan perusahaan sedangkan rekrutmen dan seleksi eksternal secara terbuka yaitu melalui iklan, alamat website, media sosial, dan atas dasar rekomendasi karyawan yang kira-kira memenuhi kualifikasi yang disyaratkan. Kemudian dengan tahapan seleksi itu melalui tes administrasi, psikotes, wawancara, yang selanjutnya disetujui oleh pimpinan CV. Raja Kurma Makassar.

b. Accumulator Strategy

Accumulator strategy adalah strategi yang didasarkan pada keterlibatan dan keterampilan yang maximum hal tersebut sebagai usaha untuk membangun sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Strategi ini dapat diukur dengan pengembangan dan pelatihan karyawan serta penilaian prestasi kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sistem Pengembangan dan Pelatihan Karyawan

Pengembangan dan pelatihan CV. Raja Kurma Makassar ada 3 macam yaitu : Pertama adalah pelatihan diadakan setiap hari dalam perusahaan sejak seseorang diterima bekerja. Pengembangan dan pelatihan diberikan langsung oleh manajer sesuai dengan *cabangnya* masing-masing. Pegawai baru didampingi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) CV. Raja Kurma Makassar aktivitas ini dikenal dengan istilah *learning by doing*. Kedua adalah pelatihan yang diadakan 1 kali setahun. Pelatihan ini juga diadakan didalam perusahaan sesuai job desk nya masing-masing. Tujuan diadakannya pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, pelatihan ini biasanya diprioritaskan bagi karyawan yang memiliki kinerja menurun atau rendah. Ketiga adalah pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan biasanya kegiatan seperti *workshop* dan seminar tentang yang berhubungan dengan strategi perusahaan.

2. Sistem Perencanaan Karir

Perencanaan karir disusun berdasarkan yang pertama, rencana yang diajukan atau yang dibuat pegawai pada saat deklarasi yang dilakukan pada awal tahun. Pada perusahaan CV. Raja Kurma Makassar setiap awal tahun para pegawai diminta untuk membuat rencana kerja dan prestasi yang hendak dicapai pada tahun tersebut, kegiatan ini dikenal dengan deklarasi. Rencana yang dibuat tersebut akan dinilai pada akhir tahun dan dengan memperbandingkan antara rencana yang dibuat dengan prestasi yang ditunjukkan. Kedua adalah hasil evaluasi kerja. Setiap pegawai mempunyai catatan prestasi kerja harian dan akan dinilai pada akhir tahun. Jadi setiap pegawai mempunyai penilaian atas aktivitasnya setiap hari selama setahun. Ketiga adalah setiap pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan kemampuan dan akhirnya nanti hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan akan sangat menentukan kedudukan dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

c. Facilitator Strategy

Facilitator Strategy Adalah strategi yang mencoba untuk menemukan pengetahuan dan kreasi baru. Dengan tujuan mencoba mengembangkan sumber daya manusia seefektif mungkin dengan jalan menilai hasil kerja karyawan dan pemberian kompensasi karyawan sebagai bentuk motivasi dan kerja sama. Strategi ini dapat diukur dengan 2 cara yaitu penilaian prestasi kerja dan kompensasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sistem Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja CV. Raja Kurma Makassar dilaksanakan langsung oleh masing-masing manajer cabang oleh karyawan yang dipimpin. Perusahaan menyediakan *pedoman* penilaian prestasi untuk diisi oleh manajer yang nantinya akan menjadi laporan mengenai prestasi kerja karyawan selama setahun. Pada level yang lebih tinggi maka penilaian untuk manajer masing-masing cabang akan sangat ditentukan oleh penilaian dari karyawannya serta prestasi kerja yang ditunjukkan oleh staff karyawan.

2. Sistem Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan CV. Raja Kurma Makassar bagi karyawannya diantaranya adalah, Pertama, Gaji yang sudah termasuk didalamnya biaya transportasi, makan, kesehatan, gaji pokok.. Gaji yang diterima karyawan disesuaikan dengan besar tanggung jawabnya yang dipikul dan juga tingkat kesulitan dari pekerjaannya. Setiap tahun karyawan menerima gaji sebanyak 13 kali. Gaji bulan ke 13 diterima bersama-sama dengan gaji bulan 12. Kedua adalah bonus dan insentif, selain gaji karyawan juga mendapatkan bonus dan insentif. Bonus dan insentif yang diterima berdasarkan penilaian prestasi karyawan tersebut. Ketiga adalah uang lembur diberikan sebagai kompensasi dari penambahan jam kerja diluar jam kerja wajib, Jumlahnya ditentukan dari jumlah jam yang dihabiskan untuk bekerja. Keempat adalah biaya pendidikan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. Pada prinsipnya penyusunan sistem kompensasi dibuat untuk menarik, menjaga dan mempertahankan pegawai yang dimiliki dan semua itu telah pula disesuaikan dengan beban kerja yang harus dipikul oleh karyawan CV. Raja Kurma Makassar.

3. Peningkatan Omzet Penjualan

Omzet merupakan hasil dari penjualan yang telah dilakukan oleh perusahaan sebelumnya, kemudian menghasilkan uang sehingga perusahaan akan mendapatkan laba dari setiap penjualan barang berikutnya (Tjiptono 2016).

a. Harga

CV. Raja Kurma Makassar dalam menetapkan harga itu kita secara fleksibel, kita menetapkan harga yang relatif seimbang sesuai dengan permintaan pasar. Sehingga untuk marginnya fleksibel tidak ditetapkan sekian persen kami menyesuaikan dengan barang yang kita dapat, harga modal berapa, penjualan dari supplier berapa, jadi kita menyesuaikan.

b. promosi

Promo yang kita lakukan adalah pada saat weekend atau sabtu dan minggu, ada juga yang bulanan, biasanya ada potongan harga pada hari dan periode tersebut, untuk menentukan produk apa yang dipromo biasanya tergantung segmentasi pasar dan juga dari negosiasi supplier, kemudian informasi mengenai promo selalu kita share di WA grup khusus konsumen CV. Raja Kurma Makassar, instagram, dan facebook pribadi perusahaan.

c. Kualitas produk

Kami sangat menjaga kualitas produk yang diperjual belikan pada toko ini. Kami sangat selektif dalam memilih produk yang kami jual, kami hanya menjual produk yang masih dalam kondisi baik. Tiap produk yang kami jual, selalu kami selalu

mengontrolnya. Salah satu contoh untuk produk yang mendekati kadaluarsa kami akan menarik produk tersebut dan tidak diperjual belikan lagi.

d. Pelayanan

Pelayanan dilakukan mulai dari pelanggan datang di toko Raja Kurma Makassar hingga meninggalkan toko, kami berupaya memberikan pelayanan sebaik mungkin karena kepuasan pelanggan yang kami utamakan.

PEMBAHASAN

1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) CV. Raja Kurma Makassar

Strategi manajemen sumber daya manusia pada CV. Raja Kurma Makassar memfokuskan dalam 3 komponen strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu *utilizer strategy* yang meliputi sistem perencanaan sumber daya manusia serta rekrutmen dan seleksi, *accumulator strategy* yang meliputi pengembangan dan pelatihan karyawan serta perencanaan karir, dan *facilitator strategy* meliputi penilaian prestasi kerja dan kompensasi. Strategi ini digunakan sejak perusahaan CV. Raja kurma makassar didirikan pada tahun 2018 sampai saat ini, hal ini merupakan sistem yang telah dijalankan perusahaan selama kurang lebih 3-4 tahun dimana strategi ini berdampak secara langsung pada kualitas sumber daya manusia perusahaan.

2. Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) CV. Raja Kurma Makassar

a. Utilizer Strategy

1. Perencanaan sumber daya manusia

- a) Manajemen akan memberikan prioritas bagi pegawai yang tertarik untuk menempati posisi yang tersedia.
- b) Pelatihan dan pengembangan harus ditunjukkan sebagai sebuah proses yang berkelanjutan.
- c) Perencanaan sumber daya manusia telah disusun secara berkesinambungan. Disusun dan ditata untuk jangka panjang dalam rangka penyediaan sumber daya manusia dalam jumlah, waktu dan tempat yang tepat.

2. Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia

Tes atau seleksi masuk dilakukan langsung oleh manajer. Secara garis besar ada dua jenis tes yang harus diikuti oleh para pelamar yaitu tes tertulis dan tes wawancara. Tes tertulis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan pelamar tentang perusahaan. Perusahaan CV. Raja Kurma Makassar tidak mengadakan tes psikologi tertentu, untuk beberapa hal yang berkaitan dengan kondisi psikologis pelamar akan dilihat atau dinilai pada saat tes wawancara.

Proses wawancara yang dilaksanakan dan dilakukan langsung oleh manajer adalah merupakan tahapan yang terpenting dari keseluruhan proses seleksi. Hal ini disebabkan karena pada saat wawancara manager yang dalam hal ini bertanggung jawab langsung dalam proses rekrutmen, akan menilai kepribadian pelamar apakah pelamar tersebut orang yang jujur atau tidak. Perusahaan CV. Raja Kurma Makassar sendiri kejujuran sangat diutamakan. Prinsip ini didasarkan pada kenyataan bahwa seorang karyawan adalah orang yang dalam pekerjaannya akan terlibat dalam proses

transaksi dan negosiasi terutama kasir yang berurusan langsung dengan uang, untuk itu sangat mengandalkan kejujuran dari karyawan.

b. Accumulator Strategy

1. Pelatihan dan pengembangan

Ada tiga macam pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh perusahaan CV. Raja Kurma Makassar untuk para karyawannya yaitu :

- a) Pelatihan yang diadakan setiap hari dalam perusahaan dan dilaksanakan sejak seseorang diterima bekerja.
- b) Pelatihan yang diadakan 1 kali setahun. Pelatihan ini juga diadakan di dalam perusahaan.
- c) Pelatihan yang diadakan 1 kali setahun. Pelatihan ini juga diadakan di dalam perusahaan.

2. Perencanaan karir

Perencanaan karir CV. Raja Kurma Makassar disusun berdasarkan sebagai berikut:

- a) Rencana yang diajukan atau yang dibuat oleh karyawan pada saat deklarasi yang dilakukan pada awal tahun.
- b) Hasil evaluasi kerja. Setiap pegawai mempunyai catatan prestasi kerja harian dan akan dinilai pada akhir tahun.
- c) Setiap pegawai akan diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan kemampuan dan akhirnya nanti hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan dan pendidikan akan sangat menentukan kedudukan dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

c. Facilitator Strategy

Strategi ini dapat diukur dengan 2 cara yaitu penilaian prestasi kerja dan kompensasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sistem penilaian prestasi kerja

Proses penilaian kinerja dilaksanakan Perusahaan langsung oleh manajer masing-masing cabang. Perusahaan menyediakan pedoman penilaian prestasi untuk diisi oleh manajer yang nantinya akan menjadi laporan mengenai prestasi kerja pegawai selama setahun. Pada level yang lebih tinggi maka penilaian untuk kepala cabang akan sangat ditentukan oleh penilaian dari pegawainya serta prestasi kerja yang ditunjukkan oleh staf.

2. Kompensasi

- a) Gaji. sudah termasuk di dalamnya biaya transportasi, makan, dan kesehatan. Gaji yang diterima seorang pegawai disesuaikan dengan besar tanggung jawab yang dipikul dan juga tingkat kesulitan dari pekerjaannya. Setiap tahun pegawai menerima gaji sebanyak 13 kali. Gaji bulan ke 13 diterima bersama-sama dengan gaji pada bulan 12.
- b) Bonus. Selain gaji pegawai juga mendapatkan bonus yang diberikan pada akhir tahun. Bonus yang diterima oleh pegawai berdasarkan skor pedoman penilaian prestasi.
- c) Uang lembur. Diberikan sebagai kompensasi dari penambahan jam kerja diluar jam kerja wajib, Jumlahnya ditentukan dari jumlah lain yang dihabiskan untuk bekerja.

d) Biaya pendidikan. Kepada pegawai yang ingin menambah pengetahuan dan wawasannya dimasing-masing bidang akan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan dan pengembangan tentunya semua biaya pendidikan akan menjadi tanggungan perusahaan.

e)

3. Peningkatan Omzet Penjualan

Mengenai omzet penjualan CV. Raja Kurma Makassar rata-rata meningkat setiap tahunnya, mengetahui perkembangan omzet penjualan CV. Raja Kurma Makassar, berikut tabel dari hasil omzet penjualan perusahaan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 :

Data Omzet Penjualan CV. Raja Kurma Makassar

PENJUALAN				
Tahun	Target	Total Omzet Per Tahun	Persentase	Kenaikan Rata-Rata Per Tahun
2018	8.000.000.000	6.320.000.000	79%	12.7%
2019	8.500.000.000	7.820.000.000	92%	
2020	9.000.000.000	8.010.000.000	89%	

Sumber : Data Primer CV. Raja Kurma Makassar

Data omzet penjualan menunjukkan dari tahun 2018 sampai 2020 diatas, diketahui tabel diatas bahwa omzet penjualan perusahaan terus meningkat 12.7% setiap tahunnya walaupun secara persentase targetnya pada tahun 2020 hanya 89% tidak sebesar tahun 2019 yang sebesar 92%, tetapi ini sudah cukup baik karena tidak mengalami penurunan dibawah angka tahun sebelumnya. Faktor ini disebabkan karena perusahaan terus berupaya sebaik mungkin dalam hal strategi MSDM dan juga faktor lainnya seperti pelayanan, promosi harga maupun kualitas produk demi mempertahankan pelanggan dan memperluas target pasar. Dapat disimpulkan bahwa CV. Raja Kurma Makassar dari tahun didirikannya hingga saat ini terus mengalami peningkatan yang cukup bagus dan strategi MSDM CV. Raja Kurma Makassar mampu meningkatkan omzet penjualan perusahaan.

SIMPULAN

1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Strategi yang digunakan CV. Raja Kurma Makassar sejak awal didirikan pada tahun 2018 menjadi perusahaan CV adalah menggunakan 3 strategi yaitu pertama *Utilizer strategy* dalam hal ini perencanaan sumber daya manusia serta rekrutmen dan seleksi, kedua *accumulator strategy* juga yang terbagi menjadi dua bagian seperti pelatihan dan pengembangan serta perencanaan karir, dan yang ketiga adalah *facilitator strategy* ini ada dua juga bagian seperti penilaian prestasi kerja dan kompensasi.

2. Implementasi Strategi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) CV. Raja Kurma Makassar ada 3 komponen penting yaitu : (1) *Utilizer Strategy* meliputi perencanaan sumber daya manusia menjadi kebijakan langsung dari manajer dan top

manajemen. Rekrutmen dan seleksi dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mengutamakan kejujuran calon karyawan. (2) *Accumulator Strategy* meliputi Pelatihan dan pengembangan perusahaan memiliki program khusus yaitu pelatihan yang diselenggarakan 1 sampai 2 kali setahun. Sedangkan untuk membentuk dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melayani konsumen seorang karyawan baru akan mendapatkan bimbingan setiap hari sampai dia memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. perencanaan karir dengan melakukan program tertentu selama 1 tahun. (3) *Facilitator Strategy* meliputi Penilaian kinerja yaitu panduan skor prestasi dan lembaran deklarasi. Kompensasi diberikan selain gaji adalah sesuai dengan kualitas kerja dan penilaian kinerja.

3. Strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) mampu meningkatkan omzet penjualan dengan peningkatan rata-rata pertahun adalah 12.7%. Kualitas SDM menjadi penunjang omzet penjualan karena dalam melaksanakan program perusahaan diantaranya, mengedepankan pelayanan yang ramah dan cepat, aktif melakukan promosi penjualan di media sosial dan terus meningkatkan produktivitas dan profitabilitasnya.

REFERENSI

- Alimudin A., dan Sukoco, A. 2017. *The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture*. Jurnal Lentera.
- Bambang Haryadi, Strategi Manajemen: Strategi Memenangkan Perang Bisnis, (Malang: Bayumedia, 2017).
- Anitha Paulina Tinambunan, 2021. Analisis Kesesuaian Antara Strategi SDM Dengan Strategi Bisnis Pada Unika Santo Thomas Medan. Tesis.
- Bamberger. P dan Fiegenbaum, Meshoulam. 2021. *The Role of Strategic Reference Points in Explaining The Nature and Consequences of Human Resource Strategy*. *Jurnal Academy of Management Review*.
- Bird, Alan, and Beccler, Schon, 1995, *Links Between Business Strategy and Human Resource Management Strategy in US-Based Japanese Subsidiaries: An Empirical Investigation*, *Journal of International Business Studies*.
- David, Fred R. dan Forest R. David. 2016. Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing-Konsep. Edisi 15, Jakarta: Salemba Empat.
- Dirgantoro Crow, Manajemen Stratejik, Jakarta: PT Grasindo, 2017.
- Eka Nur Safitri, 2017. Manajemen Strategi Dalam Meraih Keunggulan Kompetitif Pada Produk Unit-Link. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hari Purnomo Setiawan, 1999, *Manajemen Strategi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hidayat Mahyul, 2020, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Industri Batik. Skripsi.
- Indartono, Setyabudi. 2016. Pengantar Manajemen: Character Inside. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Irianto Jusuf, 2016, *Human Resources Management Personnel Management*, Yogyakarta. Infomedia Pustaka.

- Ismania Hidayat, Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Gresik: PT Petrokimia, 2018).
- Jusriadi Edi dan Rahim Rahman. 2019. *Human Capital Development* Teori dan Aplikasi. Pekalongan. Penerbit NEM.
- Ketut Surya Diarta, Putu Widhianti Lestari dan Ida Ayu Putu Citra Dewi. 2016. "Strategi Branding dalam Promosi Penjualan Produk Pertanian Olahan PT. Hatten Bali untuk Pasar Pariwisata Indonesia", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Universitas Udayana Bali. Vol. 4, No. 2, Oktober 2016.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2016: *Marketing Management, 15th Edition New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc.*
- Kotler, Philip. 2016. Manajemen Pemasaran Edisi Kesebelas. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Liza Castro Christiansen, Malcolm Higgs.2018, *How The Alignment Of Business Strategy And HR Strategy Can Impact Performance: A Practical Insight For Managers*. Jurnal Internasional.
- Mangkuprawira Syafri, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mary Parker Follet yang dikutip Handoko. 2016. Menganalisis Kinerja Sumber Daya Manusia Sebagai Pemimpin Atasan. Jurnal Sains Dan Manajemen.
- Miles And Hubersman dalam Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Nasution, 1996, Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif, Tarsito. Bandung.
- Noe, Raymond A. John R., Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright, 2016, *Fundamentals of Human Resource Management—Sixth Edition, New York McGraw-Hill Education.*
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rambat Lupiyado dan A. Hamdani. 2017. *Manajemen Pemasaran Jasa, Salemba Empat*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rangkuti, Freddy. 2016. Teknik Mengelola Brand Equity Dan Strategi Pengembangan Merek. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robi Abdul. 2021. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika, Jawa Barat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- R. Rahmatsyah Ghusti. 2017. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Sepatu Spanduk. Tesis.
- R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio, 2016, *Human Resource Management - Fourteenth Edition - Global Edition, England, Pearson Education Limited.*
- Setiawan Teguh. 2017. Pencapaian Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusiannya. Jurnal Ekonomi.

- Schuler, Randal S, and Jackson, Susan E, 2016, *Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices: Academy of Management executive*, Vol. I No.3 pp. 207-219.
- Sri Larasati, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: CV Bedi Utama, 2018.
- Sudaryono.2016. Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tjiptono,Fandy. 2016.Strategi Pemasaran.Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Tampubolung Hotler,2016, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Jakarta.
- Tedja, F. W. (2020). *People First*.
- Yi Hua Hsieh, Tamkang ,Ming Chen. 2018, *Strategic Fit Among Business Competitive Strategy, Human Resource Strategy, And Reward System*. Jurnal Internas

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SINAR RODA UTAMA CABANG MAKASSAR**Akmal Ridwan⁽¹⁾**Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
Akmalmanager@gmail.com**Andi Mampatempo⁽²⁾**

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

Ahmad AC⁽³⁾

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Akmal Ridwan, 2021. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Komunikasi dan Kinerja Karyawan PT. Sinar Roda Utama Makassar, dibimbing oleh Bapak Andi Mappatempo sebagai pembimbing I dan Bapak Ahmad AC sebagai pembimbing II.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Komunikasi dan Kinerja Karyawan PT. Sinar Roda Utama Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai sumber pengumpulan data, Analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan aplikasi **AMOS 18.0**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. kecerdasan intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kemampuan komunikasi, 2. kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan komunikasi, 3. kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 5. Kemampuan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 6. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan komunikasi, dan 7. kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan komunikasi.

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kemampuan Komunikasi dan Kinerja.

ABSTRACT

Akmal Ridwan, 2021. *The Influence of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Communication Ability and Employee Performance of PT. Sinar Roda Utama Makassar, was supervised by Mr. Andi Mappatempo as supervisor I and Mr. Ahmad AC as supervisor II.*

*This study aims to determine and analyze the influence of intellectual intelligence and emotional intelligence on communication skills and employee performance of PT. Main Wheel of Makassar. This type of research is quantitative research using a questionnaire as a source of data collection. The analysis used is path analysis using the **AMOS 18.0**.*

The results showed that: 1. intellectual intelligence had a significant positive effect on communication skills, 2. emotional intelligence had a significant positive effect on

communication skills, 3. intellectual intelligence had a significant positive effect on employee performance, 4. emotional intelligence had no significant positive effect on employee performance. , 5. Communication ability has a significant positive effect on employee performance, 6. Intellectual intelligence has no significant positive effect on employee performance through communication skills, and 7. Emotional intelligence has a significant positive effect on employee performance through communication skills.

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Communication Ability and Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan berbagai Sumber Daya dalam mencapai tujuan antara lain modal, material dan mesin. Sumber Daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik maka untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi dalam upaya mencapai tujuan, Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak, Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Dalam Al-Qur'an Q.S Al-Jatsiyah Ayat 13 Allah SWT menjelaskan tentang pentingnya Sumber Daya Manusia bagi Organisasi

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ

لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

"Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda- tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir".

Ayat diatas menjelaskan Jika manusia telah mampu untuk mengamalkan hal diatas tentulah sumber daya manusia dan alam akan teroptimalkan.

Dalam Q.S Al_baqarah ayat 30 juga menejelaskan pentingnya manusia dalam mengelolah Sumber daya alam karna manusia diciptakan untuk menjadi khalifah atau wali Allah Subhanawata'ala dipermukaan bumi, Allah Berfirman yang Artinya :

"Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman keada para malaikat, 'Aku hendak menjadikan khalifah dibumi'. Mereka berkata,'apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman: 'Sungguh aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (Q.S. Al-Baqarah 02:30)

Dari ayat diatas manusia harus mampu menggunakan segala potensi yang dimilikinya sehingga mampu menjalankan tugas manusia sebagai khalifah atau pemimpin dibumi.

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2004: 309) sedangkan wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2009:5). Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat

kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai, budaya, imbalan dan penghargaan (Suzy Widyasari, 2004).

Menurut Sunar (2010 :160), teori lain tentang Kemampuan Kecerdasan Intelektual Menurut Muzert (dalam Yuliana, 2006:27), mengemukakan identifikasi kemampuan intelektual tertuang dalam sikap inteligensi (intelligent behavior) yang meliputi mengenalkan soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas, ingatan, aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung, kecepatan memberikan jawaban dalam penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah, dan keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yeni Sugena Putri At al (2016), Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama dengan uji F yaitu hasil yang diperoleh Fhitung sebesar 56,176 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,75. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini bisa disimpulkan ketika ketiga variabel tersebut mengalami peningkatan sudah pasti kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan, Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Kadek Agus Santika Putra dan Made Yenni Latrini (2016) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi maka kinerja auditor semakin meningkat pula. Sedangkan hasil penelitian yang ditemukan oleh Filliks Duwit (2015) Variabel kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dari hasil penelitian diatas saya sebagai peneliti tertarik melakukan penelitian disalah satu perusahaan yaitu PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar dengan mengangkat judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional terhadap kemampuan komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. sinar roda utama cabang Makassar.

Selain itu aspek pribadi yang merupakan kompetensi juga adalah komunikasi, menurut Robbins (2002) dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suardi Yakub, Rudi Gunawan dan Jufri Halim dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan parsial positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian keterampilan komunikasi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh dari penelitian ini 60,4%. Ini berarti bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional dapat menjelaskan efek variabel pada kinerja karyawan dengan 60,4%, sedangkan 39,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.

Selain faktor kompetensi komunikasi diatas yang dapat menghasilkan kinerja yang efektif, menurut Goleman (1999) kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor dalam menunjang kinerja yang baik, Goleman(1999) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dari dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdo'a.

Dengan penjelasan beberapa faktor di atas dan beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, di mana ada yang hasilnya signifikan berpengaruh dan ada yang signifikan tidak berpengaruh, sehingga menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Diperusahaan PT Sinar Roda Utama, mengingat hasil wawancara dengan karyawan mengakui adanya penurunan atau tidak maksimalnya kinerja karyawan, saya sebagai peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional terhadap kompetensi komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama cabang Makassar, karena tentunya sudah menjadi perhatian bagi perusahaan untuk meningkatkan Kecerdasan Intelektualnya, Kecerdasan Emosional serta Kompetensi Komunikasi bagi setiap karyawan sehingga dapat mewujudkan cita-cita ataupun tujuan perusahaan dapat direalisasikan atau diwujudkan.

PT. Sinar Roda Utama adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi alat-alat kesehatan yang telah memiliki pengalaman 25 tahun, diantaranya dalam pelayanan tindakan hemodialisis dan juga sebagai mitra dari PT ASKES INDONESIA, pasien jamkesmas maupun pasien umum di rumah sakit dalam perjalanannya selama 25 tahun. Perusahaan ini selalu fokus untuk mendukung program pemerintah dalam usaha peningkatan kesehatan masyarakat melalui jasa pelayanan, dengan menjunjung tinggi kualitas produk dan bermitra dengan perusahaan kelas dunia pembuat produk alat kesehatan yang mempunyai reputasi internasional dalam hal produksi alat-alat kesehatan seperti NIPRO Corporation, Toray, PDC maupun produk cairan dialisis dari Aquettant Laboretoire yang berpengalaman dan profesional. PT Sinar Roda Utama menjalin hubungan kerja sama dengan ratusan rumah sakit yang melayani pasien ASKES dan Jamkesmas serta swasta untuk memberikan pelayanan cuci darah kepada pasien penderita gagal ginjal diseluruh Indonesia dimana dalam menjalankan aktivitas usahanya sering mendapat pesanan konsumen.

Fenomena yang dijelaskan di atas menjadi acuan peneliti untuk menindak lanjuti melalui proses penelitian, mengingat kondisi karyawan pada PT. Sinar Roda Utama mengalami proses penurunan kualitas kinerja atau perlu peningkatan padahal dalam sebuah perusahaan yang menjadi faktor pendukung suksesnya sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibagian Sumber Daya Manusianya dengan pertanyaan "**Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar**".

KAJIAN PUSTAKA

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80% , IQ diturunkan dari orangtua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai predictor keberhasilan individu dimasa depan. Implikasinya, sejumlah riset untuk

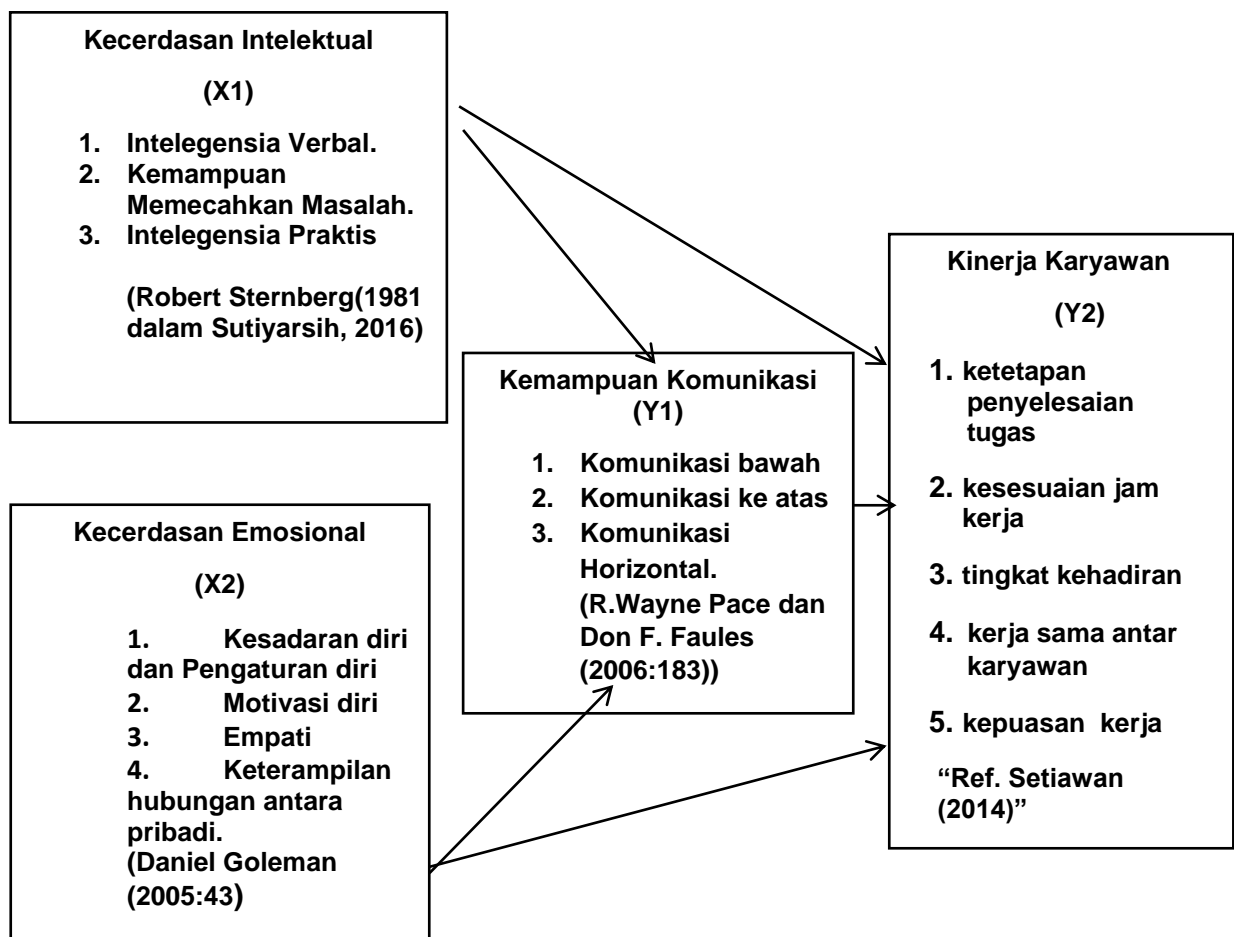
menemukan alat (tes IQ) dirancang sebagai tiket untuk memasuki dunia pendidikan sekaligus dunia kerja (Amran, 2009).

Daniel Goleman (2005: 512) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau Emotional Intelligence merujuk kepada kemampuan mengenai perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Edwin Howard Armstrong, (Priansa, 2014: 253) menyatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki karyawan, mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Menurut (Daniel Robbins 2008) "Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan"

Kerangka Konsep.



METODE PENELITIAN

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan Infrensial (Planetary Riset). Metode ini di sebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu

empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiono., 2014:7)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kemampuan Komunikasi

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kecerdasan intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kemampuan komunikasi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang tidak meningkatkan kemampuan komunikasi yang semakin baik.

Hasil statistik deskriptif variable kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa kemampuan pengambilan keputusan menjadi item yang memiliki rerata tertinggi variabel kecerdasan intelektual yang terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa kemampuan karyawan dalam berkomunikasi kurang baik karena memiliki nilai rerata item intelegensia verbal dan intelegensia praksis rendah.

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan informan, bahwa dalam proses seleksi diadakan tes intelegensia verbal, kemampuan memecahkan masalah, tes psiko tes, tes kemampuan akademik dan intelgensia praksis, tujuannya adalah untuk pendeteksian calon karyawan agar tidak salah dalam pemberian jobs pekerjaan. Dan terbukti setelah melakukan proses tes ada karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik dan ada yang memiliki kecerdasan emosional yang baik pula sehingga karyawan yang memiliki intelegensia verba dan intelegensia praksis rendah maka akan di tempatkan di bagian administrasi dan yang memiliki kemampuan menyelesaikan masalah akan di tempatkan di lapangan

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti fakta di tempat penelitian menunjukkan karyawan yang kurang dari segi kemampuan berkomunikasi atau intelgensi verbal dan intelegensia praksis ditempatkan bagian administrasi atau penginputan data dan yang memiliki kemampuan pengambilan keputusan ditempatkan dilapangan sehingga dalam bekerja semua relative baik dan inilah yang menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya karena objek penelitian yang berbeda.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Komunikasi

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan komunikasi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kemampuan komunikasi akan semakin baik. Temuan ini sesuai/bertentangan dengan hasil penelitian Muh. Aripin Nurmantoro (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kemampuan komunikasi matematis.

Hasil statistik deskriptif variable kecerdasan emosional menunjukkan bahwa Indikator yang memiliki rata-rata indikator dari pengenalan diri (X2.1) dan (X2.3) sama yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator indikiator motivasi (X2.2) dan Empati (X2.4) yang agak rendah namun nilai rata-rata ini masih relative tinggi atau bagus hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional karyawan pt sinar roda utama sudah sangat bagus/sangat penting.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti Fakta di tempat penelitian menunjukkan

adanya kecerdasan emosional yang dimiliki setiap karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keterampilan sosial karyawan, saling support dengan karyawan ataupun tingkat kepedulian yang baik (empati) sehingga akaa terbangun kemampuan komunikasi yang baik antar karyawan, atasan dan customer sehingga tujuan perusahaan tercapai.

3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Agus Santika dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan intelektual maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif variable kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel kecerdasan intelektual adalah kemampuan memecahkan masalah (X1.2) yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa dalam hal kemampuan bekerja karyawan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa karyawan melalui indikator kecerdasan intelektual mampu meningkatkan kinerja karyawan karena mampu bekerja dengan tepat melalui pengambilan keputusan yang tepat.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis empat dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.8 Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kemampuan komunikasi dengan, temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan.. Temuan ini sesuai dengan temuan oleh Filliks Duwit (2015) yang menemukan bahwa Variabel kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variable kecerdasan emosional menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel kecerdasan emosional adalah pengenalan diri (X2.1) dan Keterampilan sosial (X2.4) yang terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi dibanding dengan indikator Motivasi (X2.2) dan Empati (X2.3) hal ini membuktikan bahwa kurangnya motivasi dan empati dari karyawan akan menyebabkan turunnya kualitas kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan informan, bahwa kecerdasan emosional karyawan kurang mampu memberikan kinerja yang baik alasannya karena karyawan kurang dalam motivasi diri sendiri dan kurangnya empati sesama karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa karyawan masih kurang dalam hal motivasi dan empati sehingga dalam hal kinerja kurang baik.

5. Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis empat dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.8 Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kemampuan komunikasi dengan, temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan.. Temuan ini sesuai dengan temuan oleh Filliks Duwit (2015) yang menemukan bahwa Variabel kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variable kecerdasan emosional menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata tertinggi variabel kecerdasan emosional adalah pengenalan diri (X2.1) dan Keterampilan sosial (X2.4) yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator Motivasi (X2.2) dan Empati (X2.3) hal ini membuktikan bahwa kurangnya motivasi dan empati dari karyawan akan menyebabkan turunnya kualitas kinerja karyawan,

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa karyawan masih kurang dalam hal motivasi dan empati sehingga dalam hal kinerja kurang baik.

6. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Komunikasi.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.8 Kecerdasan intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan komunikasi, temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang tidak meningkatkan kemampuan komunikasi sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik.

Hasil statistik deskriptif variable kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa kemampuan pengambilan keputusan (X1.2) menjadi item yang memiliki rata-rata tertinggi terlihat dari nilai rata-rata yang tinggi dibanding dengan indikator intelegensia verbal (X1.1) dan intelegensia praksis (X1.3) yang memiliki nilai rata-rata rendah,

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti Fakta di tempat penelitian menunjukkan karyawan yang kurang dari segi kemampuan berkomunikasi atau intelegensi verbal dan intelegensia praksis ditempatkan bagian administrasi atau penginputan data dan yang memiliki kemampuan pengambilan keputusan ditempatkan dilapangan sehingga dalam bekerja semua relative baik dan inilah yang menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya karna objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara informan memberikan penjelasan bahwa dalam hal kecerdasan Intelektual karyawan kurang dalam hal intelegensia verbal atau mengkomunikasikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, informan juga memberikan penjelasan bahwa dalam hal kinerja yang memiliki kecerdasan intelektual akan ditempatkan di bagian administrasi karna untuk berkomunikasi cenderung kurang karna wilayah kerjanya adalah computer dan dilapangan karyawan yang dari segi kemampuan komunikasinya baik.

7. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Komunikasi

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.8 Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan komunikasi dengan temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kemampuan komunikasi sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan Temuan ini sesuai/bertentangan dengan hasil penelitian Muh. Aripin Nurmantoro (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kemampuan komunikasi matematis.

Hasil statistik deskriptif variable kecerdasan emosional menunjukkan bahwa Indikator yang memiliki rata-rata indikator dari pengenalan diri (X2.1) dan (X2.3) sama yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator indikator motivasi (X2.2) dan Empati (X2.4) yang agak rendah namun nilai rata-rata ini masih relative tinggi atau bagus hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional karyawan pt sinar roda utama sudah sangat bagus/sangat penting.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya kecerdasan emosional yang dimiliki setiap karyawan mempunyai pengaruh

yang besar terhadap keterampilan sosial karyawan, saling support dengan karyawan ataupun tingkat kepedulian yang baik (empati) dan terbangun kemampuan komunikasi yang baik antar karyawan, atasan dan customer sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kemampuan komunikasi, koefisien ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang tidak meningkatkan kemampuan komunikasi akan semakin baik.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan komunikasi, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kemampuan komunikasi akan semakin baik.
3. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, koefisien ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kemampuan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
6. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan komunikasi, koefisien ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang tidak meningkatkan kemampuan komunikasi sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik.
7. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan komunikasi, koefisien ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kemampuan komunikasi sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Alwi Suddin, Evy Febri Artanti., dan Suprihatmi Sri Wardaningsih., 2019. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (online), Volume. 13, diakses 25 Mei 2021.
- Adi Rahmat., 2017. Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, (Online), Volume. 2, No. 1, diakses 15 Juni 2021.
- A. Rahman, 2015. Kompetensi Komunikasi Calon SDM Public Relation, *Jurnal Visi Komunikasi*, (Online), Volume. 14, No. 2, diakses 15 Juni 2021.
- Ali Baba, (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan (Online)*, Volume 18, No. 4, diakses 5 Desember 2021.
- Devi Risma, (2012), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Educhild (Online)*, Volume 01, No 1, diakses 05 Desember 2021.

- Darman Darman and Wahyu Maulid Adha (2021) "The Effect of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Competence and Employees Performances", *Jurnal Manajemen*, (Online), Volume XXV, No. 02, diakses 10 Juli 2021.
- Filliks Duwit., 2015. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat), *Jurnal EMBA*, (Online), Volume. 3, No. 4, diakses 13 Mei 2021.
- Irma Mulyasari., 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komptensi Terhadap Kinerja Pegawai, *Journal Of Management Review*, (Online), Volume. 2, No. 2, diakses 30 Mei 2021.
- I Made Gita Andika dkk, (2017), Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Forum Manajemen (Online)*, Volume 15, No. 1, diakses 1 Desember 2021
- Jufri Halim., Rudi Gunawan, dan Suardi Yakub,. 2015. Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh, *Jurnal Saintikom*, (Online), Volume. 14, No. 3, diakses 15 Mei 2021.
- Kadek Agus Santika Putra, dan Made Yenni Latrini,. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, (Online), Volume. 17, No. 2, diakses 30 Mei 2021.
- Lisda Rahmasari, (2012), Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, *Majalah Ilmiah INFORMATIKA (Online)*, Volume 03, No. 1, diakses 5 Desember 2021.
- Muh. Aripin Nurmantoro, (2017), Pengaruh Kemampuan Awal, Kecerdasan Emosi Dan Motivasi Belajar Terhadap Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa, *Jurnal Prosiding Diskusi Panel Pendidikan "Menjadi Guru Pembelajaran"* (Online), diakses pada 05 Desember 2021.
- Nujha Nirwana dkk, (2021), Pengaruh Penerapan Somatis, Auditori, Visual, dan Intelektual Terhadap Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa, *Jurnal Ideasoublidhing.co.id (Online)*, Volume 7, No. 4, diakses 02 Desember 2021.
- Nyoman Suadnyana Pasek., 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual pada Pemahaman Akuntansi dengan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Pemoderasi, *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, (Online), Volume. 1, No. 1, diakses 25 Mei 2021.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Komensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal. Denpasar : Universitas Udayana*, diakses 25 Mei 2021
- Tuty Sri Liestiati., 2020. Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional, Kredibilitas, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pilot, *Scientific Journal Of*

Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, (Online), Volume. 3, No. 3, diakses 15 Mei 2021.

- Yussi Rapareni., 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, (Online), Volume, 3, No. 1, diakses 15 Mei 2021.
- Yeni Sugena Putri., 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, (Online), Volume. 13, diakses 30 Mei 2021.*
- Qadar Baksh Baloch, Maimoona Saleem, (2016) Gohar Zaman & Asma Fida "The Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance",
Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Goleman, Daniel, Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi, terj. Alex Tri Kantjono, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Gravindo.
- Robbins dan Judge, 2018, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Susi Hendriani dkk, (2013), Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Sman 8 Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi (Online), Volume 21, No. 4, diakses 05 Desember 2021.*
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & B*, Bandung, Alfabeta.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI FASILITAS KANTOR PADA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN
SINJAI BORONG KABUPATEN SINJAI**

Fitriani

Prodi Magister manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar- Makassar
fitrianiak415@gmail.com

Agussalim HR²

Prodi Magister manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar- Makassar

Idham Khalid³

Prodi Magister manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar- Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Fasilitas Kantor pada Perangkat Desa di Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai sumber pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis **SEM-Software Smart PLS**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap fasilitas kantor, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Fasilitas kantor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui fasilitas kantor, dan Disiplin kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja melalui fasilitas kantor.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Perangkat Desa

ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership and work discipline on performance through office facilities for village officials in Sinjai Borong District, Sinja Regency. This type of research is quantitative research using a questionnaire as a source of data collection. This research uses **SEM-Software Smart PLS** analysis technique.*

The results of this study indicate that: Leadership has a significant positive effect on office facilities, Work discipline has a significant positive effect on performance, Leadership has a significant positive effect on performance, Work discipline has a significant positive effect on performance, Office facilities have a significant positive effect on performance, Leadership has a significant positive effect on performance. performance through office facilities, and work discipline has no significant effect on performance through office facilities.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Facilities and Village Apparatus Performance

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah Desa merupakan tingkat pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan di Indonesia, tetapi memiliki peran dan fungsi dalam program pemerintah. Sumber daya manusia pada pemerintah desa harus memiliki kinerja yang baik supaya bisa menunjang keberhasilan organisasi dan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Seorang pegawai yang ahli atau berkompoten dalam bidangnya dan mengerjakan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga akan memberikan hasil kinerja yang baik, sedangkan yang tidak berkompoten dalam bidangnya maka tidak dapat mencapai tujuan organisasi dan akan menurunkan kinerjanya. Keberhasilan pemerintah desa dapat diukur dari kinerja perangkat desa sebagai pembantu Kepala Desa dalam penyelenggara pemerintahan.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja Kepala Desa yang unggul sehingga dapat mendorong kinerja organisasi dalam berbagai literatur misalnya: motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karir, kompetensi, budaya organisasi sistem penghargaan dan masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu lainnya. Sudarmanto, (2009)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi yaitu kepemimpinan. Melalui peranan tersebut seorang pegawai mampu bekerjasama satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Peran tersebut sangat besar pengaruhnya atas keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tapi tidak dipungkiri pegawai tidak memiliki peranan penting karena mereka penggerak pimpinan terhadap keputusan yang telah diambil. Baik tidaknya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pimpinan dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai dalam melakukan berbagai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Peran pemimpin organisasi pemerintah desa sangat penting dalam keberhasilan kinerja perangkat desa. Memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin akan mempengaruhi perangkat desa supaya bisa melakukan kerja dengan baik, setiap pegawainya selalu berperilaku yang positif sehingga menumbuhkan motivasi kerja dalam organisasi pemerintah desa untuk mencapai tujuan organisasi. Harianta, (2012) dalam jurnalnya mengatakan bahwa "meningkatkan kinerja aparatur sangat dibutuhkan kepemimpinan untuk mengarahkan pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan oraganisasi yang efektif dan efisien"

Kinerja perangkat desa dapat dipengaruhi dengan fasilitas kerja. Adanya fasilitas kerja yang dapat memudahkan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Begitu pun jika fasilita kerja yang kurang memadai dan tidak dapat digunakan sehingga dapat menghambat pekerjaan atau tidak maksimal. Bohari dkk, (2019) mengatakan bahwa jika fasilitas kerja baik maka akan mempengaruhi pula kinerja pegawai dengan baik, jika sebaliknya jika fasilitas kerja tidak baik atau kurang maka akan mempengaruhi kinerja yang tidak maksimal. Fasilitas juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena jika fasilitas tersedia maka pegawai mudah menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai dan terpelihara maka akan mempengaruhi kelancaran pekerjaan dalam suatu organisasi. hasil penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Suryani (2014) bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa Di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Tamanggung. Dengan pemberian fasilitas yang lengkap dapat memberika motivasi seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Selain faktor kepemimpinan, fasilitas kerja tapi Kinerja perangkat desa dapat dipengaruhi juga dengan disiplin kerja, hal demikian tidak kalah penting untuk membentuk seseorang untuk bertanggung jawab dalam bekerja. Kemampuan pegawai yang diharapkan tidak lain mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi terhadap aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi pemerintah desa. Hasibuan, (2014) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam suatu perusahaan untuk mematuhi norma-norma sosial yang berlaku atau yang sudah ditetapkan. Tentunya faktor kedisiplinan menjadi penunjang keberhasilan suatu organisasi. Disiplin kerja adalah suatu aturan yang telah dibuat dimana disiplin kerja suatu proses untuk mengembangkan dirinya dimana ia bekerja. Rivai dan Ella (2013) disiplin kerja suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi kepada pegawainya dengan tujuan untuk mengubah perilakunya dan mentaati aturan yang sudah ditetapkan serta norma sosial yang telah ditetapkan.

Permasalahan dapat dilihat dari seorang pemimpin yang ramah dan bagus komunikasi kepada pegawainya tapi pengawasan yang kurang maksimal sehingga beberapa pegawai yang bersantai-santai pada saat jam kerja dan keadaan yang demikian mengakibatkan kurang optimal dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Pengawasan tersebut membuat produktivitas pegawai yang berkurang sehingga motivasi kerja menurun. Fasilitas kerja yang kurang memadai utamanya dari segi kantor yang belum selesai dibangun dan fasilitas lainnya, dan disiplin kerja, ada beberapa pegawai yang pulang kerja bukan pada waktunya atau tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Hal ini juga dapat dilihat bahwa aparat desa kurang memberikan kepuasan dalam pelayanan.

Hal ini penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namun nyatanya penilaian kinerja terhadap pegawai desa di Kecamatan Sinjai Borong jarang dilakukan. Maka dari itu penelitian ini diharapkan agar menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus yang menghambat kinerja khususnya perangkat desa di Kecamatan Sinjai Borong. Karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Se Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) bulan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian. Teknik pengumpul data digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati terlalu besar.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Baik secara

langsung maupun tidak langsung atau melalui media missal pos atau internet. Jenis angket ada dua yaitu tertutup dan terbuka. Kuisoner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner tertutup adalah kuesioner yang sudah disediakan jawabannya. Sehingga respon tidak memilih dan menjawab secara langsung (Sugiyono, 2008) kuesioner ini ditujukan kepada staf perangkat Desa Se Kecamatan Sinjai Borong.

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan berupa catatan, transkrip, buku, kwitansi, surat kabar, majalah dan lain-lain. Metode ini digunakan untuk memperdalam pemahaman konsep teori yang terkait dengan profil badan atau Lembaga yang berkaitan dengan penelitian. Metode penelitian dokemntasi digunakan penulis untuk memperoleh data data yang dianggap penting yang dapat menunjang penulisan penelitian ini.

4. Penelitian Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan terkait dengan masalah yang sesuai dengan penelitian. Penelitian tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lainnya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis *Struktur Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan software *Partial Least Square* (PLS). PLS yaitu suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel responden serta variabel eksplanatori sekaligus. Analisis ini merupakan alternatif yang baik untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, karena metode ini bersifat robust atau kebal. Robust artinya parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi (Geladi dan Kowalski, 1986).

Partial Least Square (PLS) suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independent, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas dan antara variabel-variabel tersebut (Ramzan dan Khan, 2010). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Struktur Equation Modelling* (SEM) yang digunakan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
2. Tahad kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidkanya pengaruh antar variabel/kolerasi antara konstruk yang diukur menggunakan uji t PLS itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Outer Model

Outer model merupakan model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten/konstrak dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan konstraknya. Outer model diinterpretasikan dengan melihat beberapa hal, antara lain : nilai konvergen (konvergent validity), nilai diskriminan (discriminant validity), *composite reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE) dan *alpha cronbach's*.

a. Konvergen validitas

Nilai konvergen yaitu mengukur besarnya *loading factor* untuk masing-masing konstruk. *loading factor* diatas 0.70 sangat direkomendasikan, namun demikian *loading factor* < 0.60 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan. Pada PLS algoritim diperoleh nilai indikator pada masing-masing konstruk menunjukkan semua indikator-indikator yang semua sudah valid >0.6.

b. Diskriminan validitas.

Nilai diskriminan berguna untuk menilai apakah variabel memiliki *discriminan validity* yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan korelasi dengan konstruk yang lain. Jika korelasi indikator tersebut memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dengan konstruk lain, maka dikatakan variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Hasil nilai *cross loading* selengkapnya sebagai berikut :

1) Nilai *Cross Loading*

Cross loading di atas menunjukkan bahwa nilai loading indicator X11 terhadap konstruk yang dituju Kepemimpinan sebesar 0.885 lebih tinggi dibanding konstruk lain ke Disiplin kerja 0.603, Fasiullias kantor 0.739 dan ke Kinerja hnya 0.777. Demikian juga untuk X13, X15, X17, X19, X111, X113 dan X114 nilai loadingnya lebih tinggi ke konstruk yang dituju Kepemimpinan. Pada indikator X21 nilai loading terhadap konstraknya Disiplin Kerja sebesar 0.920 lebih tinggi dibandingkan ke Fasilitas Kantor 0.726, Kepemimpinan 0.691 dan Kinerja sebesar 0.801. Demikian juga untuk indikator X22, X25, X26 dan X29 nilai loading lebih tinggi ke konstruk yang dituju Disiplin Kerja. Demikian untuk hasil loading indikator pada konstruk Fasilitas Kantor dan Kinerja juga memiliki nilai loading yang lebih tinggi ke konstruk yang dituju dibanding ke konstruk lainnya.

2) Composite Reliability

Nilai *composite reliability* yang tinggi menunjukkan adanya konsistensi yang baik dari setiap indikator dalam konstruk untuk mengukur variabel tersebut. Kriteria nilai *composite reliability* >0.7 menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki internal konsistensi yang baik. Nilai *composite realibility* selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Nilai Composite Reliability

Menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* konstruk Kepemimpinan sebesar 0.973, Disiplin Kerja 0.967, Fasilitas Kantor 0.960 dan Kinerja sebesar 0.962. Ke-empat konstruk tersebut memiliki nilai *composite reliability* >0.70 maka dikatakan memiliki internal konsistensi yang baik.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE menunjukkan nilai varians pada masing-masing indikator dalam konstruk yang dapat ditangkap oleh variabel tersebut lebih banyak dibandingkan dengan varians yang diakibatkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE diharapkan >0.5. Nilai AVE konstruk Kepemimpinan sebesar 0.816, Disiplin Kerja 0.853, Fasilitas Kantor 0.799 dan Kinerja sebesar 0.810. Selain dengan nilai AVE, untuk evaluasi validitas diskriminan dapat menggunakan uji *fornell larchker* yang dilihat pada nilai korelasi antar konstruk dan akar AVE. Diharapkan nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar

konstraknya.. Nilai akar AVE kontrak Disiplin kerja sebesar 0.924 lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi Disiplin Kerja dengan Fasilitas kantor hanya sebesar 0.768, Kepemimpinan 0.742 dan Kinerja 0.833. Demikian juga untuk nilai akar AVE pada Fasilitas Kantor sebesar 0.894, Kepemimpinan 0.903 dan Kinerja sebesar 0.900 lebih tinggi dibandingkan korelasi antar kontrak lainnya.

d. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas diperkuat dengan nilai alpha cronbach's. Batasan uji reliabilitas *alpha cronbach's* > 0.7. Kepemimpinan sebesar 0.968, Disiplin Kerja 0.957, Fasilitas Kantor 0.950 dan Kinerja sebesar 0.953.

2. Uji Model Structural (Inner Model)

Untuk menguji model structural dilakukan dengan melihat nilai R^2 (R-Square), f^2 (effect size, *goodness of fit index* (GoF) yang merupakan uji *Goodness of the fit* model.

a. R^2 (R-Square)

Nilai R-square diperoleh pada kontrak endogen dengan ketentuan jika yang dihasilkan dari model dengan nilai R-square 0.75 (model kuat), 0.50 (model moderat) dan 0.25 (mode lemah). Kontrak Fasilitas Kantor memperoleh nilai R^2 sebesar 0.690 yang dapat diinterpretasikan bahwa variasi pada Fasilitas Kantor dapat dijelaskan oleh kontrak Kepemimpinan dan Disiplin kerja sebesar 69.0% (0.690 x 100%) sedangkan sisanya 31.0 % (100% - 69.0%) dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Pada kontrak Kinerja diperoleh nilai R^2 sebesar 0.877 atau 87.7%. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi kontrak Kinerja dapat dijelaskan oleh kontrak Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor sebesar 87.7%.

b. Nilai f^2 (effect size)

Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kontrak eksogen terhadap kontrak endogen apakah memiliki pengaruh substantif. Kriteria penilaian f^2 sebesar 0.02 memiliki pengaruh kecil, 0.15 memiliki pengaruh sedang/menengah dan 0.35 memiliki pengaruh besar. Nilai f^2 (effect size) pada Disiplin kerja terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.252 dan Kepemimpinan terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.326. Disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 0.203, Fasilitas kantor terhadap Kinerja sebesar 0.487 dan Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0.268.

c. *Goodness of Fit index* (GoF)

Indeks ini untuk evaluasi model pengukuran dan model struktural untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF dihitung dari nilai akar kuadrat dari *average communality index* atau nilai AVE dengan *average R-squares* dengan kriteria 0.10 GoF kecil, 0.025 sedang dan 0.36 kategori besar. Hasil nilai GoF disajikan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} GoF &= \sqrt{com \times R^2} \\ GoF &= \sqrt{0.820 \times 0.784} \\ GoF &= \sqrt{0.642} \\ GoF &= 0.801 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan nilai Gof diperoleh sebesar 0.801 dapat disimpulkan model memiliki kategori *Goodness of Fit Index* (GoF) yang besar.

Nilai koefisien parameter dapat dilihat pada nilai original sample, nilai error (standard deviation), nilai t-statistik dan *p-values* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Nilai Koefisien (Original Sample), *Standard Error* dan *T-Statistics*

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Fasilitas Kantor	0,416	0,207	2,014	0,045	Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,264	0,131	2,02	0,044	Signifikan
Fasilitas Kantor -> Kinerja	0,44	0,129	3,406	0,001	Signifikan
Kepemimpinan -> Fasilitas Kantor	0,474	0,19	2,49	0,013	Signifikan
Kepemimpinan -> Kinerja	0,312	0,13	2,399	0,017	Signifikan

Sumber Data di Olah (2021)

1. Hipotesis 1

Nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.474, nilai standard error 0.190, nilai t-statistik 2.490 dan p-values 0.013. Karena nilai t-statistik 2.490 > 1.96 atau p-value 0.013 < 0.05 maka tolak H₀. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Fasilitas Kantor.

2. Hipotesis 2

Nilai koefisien pengaruh Disiplin Kerja terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.416, nilai standard error 0.207, nilai t-statistik 2.014 dan p-values 0.045. Karena nilai t-statistik 2.014 > 1.96 atau p-value 0.045 < 0.05 maka terima H₀. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Fasilitas Kantor.

3. Hipotesis 3

Nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0.312, nilai standard error 0.130, nilai t-statistik 2.399 dan p-values 0.017. Karena nilai t-statistik 2.399 > 1.96 atau p-value 0.017 < 0.05 maka tolak H₀. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

4. Hipotesis 4

Nilai koefisien pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 0.264, nilai standard error 0.131, nilai t-statistik 2.020 dan p-values 0.044. Karena nilai t-statistik 2.020 > 1.96 atau p-value 0.044 < 0.05 maka tolak H₀. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

5. Hipotesis 5

Nilai koefisien pengaruh Fasilitas kantor terhadap Kinerja sebesar 0.440, nilai standard error 0.129, nilai t-statistik 3.406 dan p-values 0.001. Karena nilai t-statistik $3.406 > 1.96$ atau p-value $0.001 < 0.05$ maka tolak H_0 . Hal ini membuktikan bahwa Fasilitas kantor berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Untuk mengetahui hipotesis pengaruh tidak langsung selengkapny disajikan pada tabel di bawah ini.

Nilai Koefisien Pengaruh Tidak langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Fasilitas Kantor -> Kinerja	0,183	0,096	1,904	0,058	Tidak Signifikan
Kepemimpinan -> Fasilitas Kantor -> Kinerja	0,209	0,103	2,030	0,043	Signifikan

Sumber Data di Olah (2021)

6. Hipotesis 6

Nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor sebesar 0.209, nilai standard error 0.103, nilai t-statistik 2.030 dan p-values 0.043. Karena nilai t-statistik $2.030 > 1.96$ atau p-value $0.043 < 0.05$ maka tolak H_0 . Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor.

7. Hipotesis 7

Nilai koefisien pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor sebesar 0.183, nilai standard error 0.096, nilai t-statistik 1.904 dan p-values 0.058. Karena Nilai t-statistik $1.904 < 1.96$ atau p-value $0.058 > 0.05$ maka terima H_0 . Hal ini dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Fasilitas Kantor

Berdasarkan analisis SmartPLS dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh positif signifikan terhadap fasilitas kantor. Hasil uji SmartPLS dengan nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.474, yang berarti terdapat pengaruh positif antara kedua variabel tersebut atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin bagus kepemimpinan maka nilai standard error 0.190, nilai t-statistik 2.490 dan p-values 0.013. Karena nilai t-statistik $2.490 > 1.96$ atau p-value $0.013 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Fasilitas Kantor.

Fakta ditempat penelitian, membuktikan bahwa pemimpin yang baik memberikan mempengaruhi positif terhadap pengadaan fasilitas kantor karena jika pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk mengelola kantor dengan baik maka

fasilitas pula tidak dapat diperadakan sesuai dengan kebutuhan kantor. Begitupun dengan sebaliknya apabila fasilitas memadai artinya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kantor tersebut. Jadi tugas seorang pemimpin dapat berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adanya fasilitas kantor.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Fasilitas Kantor

Berdasarkan uji SmartPLS dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap fasilitas kantor. Nilai koefisien pengaruh Disiplin Kerja terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.416, nilai standard error 0.207, nilai t-statistik 2.014 dan p-values 0.045. Karena nilai t-statistik $2.014 > 1.96$ atau p-value $0.045 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Fasilitas Kantor.

Fakta ditempat penelitian, hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja bagus maka ada fasilitas kerja mendukung. Misal Disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu hal ini dibantu dengan adanya sarana misal komputer atau sarana yang lainnya yang dapat mendukung dikantor tersebut.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji (SmartPLS) dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sinjai Borong. Hasil dari uji SmartPLS koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0.312, nilai standard error 0.130, nilai t-statistik 2.399 dan p-values 0.017. Karena nilai t-statistik $2.399 > 1.96$ atau p-value $0.017 < 0.05$ maka tolak H_0 . Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.

Fakta ditempat penelitian, hal ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik akan membuat pegawai giat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan serta mendorong pegawai untuk belajar lebih banyak dari sebelumnya sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan sinjai Borong yang berarti semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Penelitian ini membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2010) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga diperkuat pendapat Alimuddin (2012) yang menyatakan bahwa seseorang dapat diakui apabila dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Sasongko (2016) apabila pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat maka pegawai akan merasa puas sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya. Hal ini dapat terjadi karena adanya support dari seorang pemimpin kepada pegawai sehingga dapat berdampak kepada kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji SmartPLS dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Sinjai Borong. Hasil uji SmartPLS dengan nilai koefisien sebesar 0.264, nilai standard error 0.131, nilai t-statistik 2.020 dan p-values 0.044. Karena nilai t-statistik $2.020 > 1.96$ atau p-value $0.044 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa

Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perangkat desa di kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai.

Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat pula. Begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Misal apabila pegawai datang tidak tepat waktu atau pulang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Hal ini akan mempengaruhi ketidak efektifan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Septisari (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini juga dikuatkan dengan hasil temuan Simajuntak dan Hamili (2016) bahwa ada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Dan menurut hasil temuan Pangarso dan susanti (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji analisis SmartPLS dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas kantor dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Hasil uji SmartPLS bahwa pengaruh Fasilitas kantor terhadap Kinerja sebesar 0.440, nilai standard error 0.129, nilai t-statistik 3.406 dan p-values 0.001. Karena nilai t-statistik $3.406 > 1.96$ atau p-value $0.001 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa Fasilitas kantor berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perangkat Desa di kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.

Fasilitas fisik dapat mendukung kelancaran dalam menyelesaikan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. hal ini dapat berpengaruh apabila tidak ada fasilitas kantor dapat menyebabkan keterlambatan dan proses penyelesaian tugas. Salah satu contohnya komputer karena saat ini sudah menjadi kebutuhan dasar karena sebagian tugas kantor diselesaikan dengan menggunakan aplikasi. Komputer dapat mempermudah pekerjaan dan dapat dimanfaatkan untuk mencari informasi-informasi yang dianggap penting dan berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan. Tidak kalah pentingnya dengan kondisi kantor yang nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai begitupun dengan kantor yang gaduh atau kotor dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Anam (2017) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian diperkuat dengan penelitian Buchari (2014) kebutuhan fisik dapat memudahkan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Fasilitas Kantor

Berdasarkan hasil uji SmartPLS dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui fasilitas kantor. Hasil uji SmartPLS dengan nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor sebesar 0.209, nilai standard error 0.103, nilai t-statistik 2.030 dan p-values 0.043. Karena nilai t-statistik $2.030 > 1.96$ atau p-value $0.043 < 0.05$ maka tolak H_0 . Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor. Fakta ditempat penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja melalui fasilitas kantor berpengaruh secara langsung karena dikantor tersebut seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan adanya fasilitas yang memadai.

7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Fasilitas Kantor

Berdasarkan hasil uji SmartPLS dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui fasilitas kantor. Nilai koefisien pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor sebesar 0.183, nilai standard error 0.096, nilai t-statistik 1.904 dan p-values 0.058. Karena nilai t-statistik $1.904 < 1.96$ atau p-value $0.058 > 0.05$ maka terima H_0 . Fakta ditempat penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui fasilitas kerja hal ini dibuktikan kalau disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tanpa fasilitas kantor yang cukup memadai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan signifikan berpengaruh positif terhadap Fasilitas Kantor dengan p-value $0.013 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.474, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin bagus kepemimpinan maka ketersediaan fasilitas kantor semakin baik.
2. Disiplin Kerja signifikan berpengaruh positif terhadap Fasilitas Kantor dengan p-value $0.045 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.416, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan maka ketersediaan fasilitas kantor akan semakin baik .
3. Kepemimpinan signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan p-value $0.017 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.312, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan semakin baik .
4. Disiplin Kerja signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan p-value $0.044 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.264, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja maka kinerja semakin baik.
5. Fasilitas kantor signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan p-value $0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.440, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kantor maka kinerja semakin baik.
7. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui fasilitas kantor dengan nilai koefisien sebesar 0.209, koefisien ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik kepemimpinan maka peningkatan fasilitas kantor semakin baik yang akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerjanya.
8. Disiplin Kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor dengan koefisien sebesar 0.183, koefisien ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Yuni dan Suryani, Ninik, (2014), Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wonobojo, Kabupaten Temanggung. *Economic Education Analysis journal*. Vol. 3. No 2. Hal 299 – 306.
- Agustin.Maria, (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretarian Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal*. Katalog. ISSN:2302-2019. Vol:1. Hal:95-103
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Adair, J. (1984). *Menjadi Pemimpin Efektif*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Alewine, T.C. (1999). *Penilaian Kinerja dan Sumber Kinerja*. Dalam Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja, Editor Timpe.A.D. Cetakan Keempat, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Barry, Cushway, (2012). *Human Resoure Management*. Jakarta. PT Elex Media. Kamputindo.
- Barry, Cushway, (2002). *Human Resoure Management*. Jakarta. PT Elex Media. Kamputindo. Jakarta.
- Bejo, Siswanto, (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta:Bumi Aksara.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah, *Jurnal, JRBI Vol. 1*. Yogyakarta.
- Danang Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Domingo, Rene T, (1997). *Quality means Survival: Caveat Vendidor Let The Seller Beware*. Singapore:Prentice Hall.
- David FR, (2011). *Manajemen Strategis: Konsep*, Jakarta Selemba Empat.
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumbe Daya Manusia*. Ceatakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gomes, Cardoso, Fautisno, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, . Hani, 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta.
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media.
- Kasminto dan Sjamsuddin, (2007). *Kepemimpinan*. http://pusdiklatwas.bpkp.go.id/namafile/388/Kepemimpinan_Final_08.pdf. di akses pada tanggal 08 Januari 2014.

- Liyas, J. N dan Primadi, R, (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1-10. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/88>.
- Mangkunegara, A Prabu, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A.S, (1999). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakart: PT Gunung Anyar.
- Moekijat, (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pustaka. Jakarta.
- Moenir, A. S, (1987). Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Mathis Robert, Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Segala, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veitzal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pembangunan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh Belas. Bandun: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto, (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmayanti, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyan, syafitri. 2004. *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Winardi, (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta, Rineka Cipta.

**PENGARUH *POLITICAL CONNECTION* DAN KARAKTERISTIK PERUSAHAAN
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2017-2020**

Mitha Astuti

Program Pascasarjana/ Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
mithaastutiast@gmail.com

Muh. Rum²

Program Pascasarjana/ Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

Syafaruddin³

Program Pascasarjana/ Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Political Connection* Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknis analisis SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *political connection* berpengaruh negative terhadap kinerja perusahaan, karakteristik perusahaan yang diukur dari segi ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci : *Political Connection*, Karakteristik Perusahaan, Kinerja Perusahaan.

PENDAHULUAN

Ketidakpercayaan publik terhadap pemerintah dan ketidakstabilan politik pada akhir pemerintahan Soeharto menyebabkan perekonomian Indonesia menjadi tidak pasti, inflasi yang tinggi (77.63%, www.bps.go.id), penurunan nilai tukar Rupiah terhadap Dollar Amerika, yang berimbas pada hampir seluruh sektor bisnis di Indonesia. Hal ini mencerminkan kestabilan situasi politik memiliki peran terhadap kepastian sektor bisnis.

Disadari atau tidak, gejolak kehidupan politik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kondisi ekonomi di sebuah negara. Hal ini dikarenakan kondisi ekonomi suatu negara akan dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan yang ditentukan baik oleh lembaga legislatif (parlemen) maupun lembaga eksekutif (pemerintah).

Pada masa pemerintahan Soeharto, Fisman (2001) menemukan bukti bahwa bagi perusahaan, koneksi politik sangat berharga dimana hubungan politik yang bukan merupakan aktivitas fundamental, merupakan faktor penentu profitabilitas perusahaan. Faccio (2006) menyebutkan dorongan bagi perusahaan untuk memiliki hubungan politik, dikarenakan dalam beberapa hal, perusahaan mengharapkan perlakuan istimewa oleh perusahaan milik negara, perpajakan yang lebih ringan, perlakuan istimewa dalam persaingan untuk proyek pemerintah, pengawasan yang tidak terlalu ketat.*

LITERATUR REVIEW

Political Connection

Pada saat ini, politik bagaikan energi besar yang dapat mempengaruhi aspek sosial, budaya, ekonomi, dan bahkan stabilitas keamanan suatu negara. Anehnya, Reputasi politik dimata masyarakat cukup tidak baik. Kata politik seakan-akan

menunjukkan cara menuju hal-hal yang tidak sehat dan berbau kecurangan. Padahal sebenarnya dalam politik masyarakat dapat merundingkan kepentingan masing-masing dan menghasilkan kesepakatan sehingga kepentingan tersebut dapat terselenggara tanpa merugikan pihak manapun. Walaupun pada kenyataannya tidak semua dan hanya beberapa kepentingan yang dapat terpenuhi. Perusahaan berkoneksi politik ialah perusahaan yang dengan cara-cara tertentu mempunyai ikatan secara politik atau mengusahakan adanya kedekatan dengan politisi atau pemerintah. *Political connection* bagaikan pedang bermata dua yang dapat meningkatkan atau justru membahayakan nilai perusahaan (Purwoto, 2011).

Political connection adalah jika pemegang saham otoritas atau petinggi perusahaan adalah anggota parlemen, menteri atau kepala negara, terkait dengan pejabat-pejabat negara, lembaga kenegaraan ataupun pernah bergabung dalam suatu instansi pemerintah (Faccio, 2006 dalam Laela Wulandari, 2018). Perusahaan yang memiliki koneksi politik ialah perusahaan atau konglomerat yang memiliki hubungan dekat dengan pemerintah seperti perusahaan milik pemerintah meliputi perusahaan yang berbentuk BUMN (Badan usaha milik negara) atau BUMD (Badan usaha milik daerah).

Karakteristik Perusahaan

Karakteristik perusahaan ialah ciri khas atau sifat yang melekat pada suatu entitas usaha yang dapat dilihat dari beberapa segi, diantaranya jenis usaha atau industri, struktur kepemilikan, tingkat likuiditas, tingkat profitabilitas, ukuran perusahaan yang dapat dilihat dari beberapa faktor, misalnya bidang usaha, pasar, dan sumber daya. Dalam penelitian ini karakteristik perusahaan yang digunakan meliputi ukuran perusahaan dan pertumbuhan penjualan. Adapun karakteristik perusahaan dapat dilihat dari segi ukuran perusahaan. Karakteristik perusahaan ialah ciri khas atau sifat yang melekat pada suatu entitas usaha yang dapat dilihat dari beberapa segi, diantaranya jenis usaha atau industri, struktur kepemilikan, tingkat likuiditas, tingkat profitabilitas, ukuran perusahaan yang dapat dilihat dari beberapa faktor, misalnya bidang usaha, pasar, dan sumber daya. Dalam penelitian ini karakteristik perusahaan yang digunakan meliputi ukuran perusahaan dan pertumbuhan penjualan. Indikator untuk menghitung Ukuran Perusahaan menurut (Putu Ayu dan Gerianta, 2018), yaitu: $Size = Ln (\text{Total Aktiva})$

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data sekunder yaitu data kuantitatif yang diperoleh dari laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2017-2020. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2020, perusahaan *go public* dipilih karena perusahaan tersebut telah diwajibkan menyampaikan laporan keuangan dan laporan tahunan kepada publik. Sampel penelitian ini adalah perusahaan yang memiliki *political connection* ditambah dengan perusahaan yang tidak memiliki *political connection*. Sampel ini dipilih menggunakan beberapa kriteria yakni : Perusahaan telah listing di BEI selama periode 2017-2020.

- a. Perusahaan merupakan perusahaan manufaktur
- b. Perusahaan mempunyai data mengenai, susunan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi, Struktur Kepemilikan, Total Aset, dan Leverage
- c. Nilai ROA tidak boleh negative

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh *Political Connection* Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2017-2020

Hipotesis yang diajukan secara parsial yaitu hipotesis *political connection* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia selama periode 2017-2020 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa semakin kecil *political connection* yang dimiliki perusahaan maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan negatif antara *political connection* dengan kinerja perusahaan. Hal ini didasarkan bahwa *political connection* bagaikan pedang bermata dua yang dapat meningkatkan atau justru membahayakan nilai perusahaan (Purwoto, 2011). *Political connection* adalah jika pemegang saham otoritas atau petinggi perusahaan adalah anggota parlemen, menteri atau kepala negara, terkait dengan pejabat-pejabat negara, lembaga kenegaraan (Faccio, 2006 dalam Laela Wulandari, 2018). Perusahaan yang memiliki koneksi politik ialah perusahaan atau konglomerat yang memiliki hubungan dekat dengan pemerintah seperti perusahaan milik pemerintah meliputi perusahaan yang berbentuk BUMN (Badan usaha milik negara) atau BUMD (Badan usaha milik daerah).

Kualitas *accounting information* dari perusahaan yang terkoneksi politik lebih rendah dibanding dengan perusahaan yang tidak terkoneksi politik. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi politik dapat menyebabkan melemahnya praktek-praktek manajerial yang baik dan menyebabkan buruknya tata kelola perusahaan (Chaney et al. 2011). Praktek *political connection* dalam penelitian ini dibagi dalam dua kategori yaitu keberadaan orang yang terkait dengan politik dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi serta kepemilikan saham pemerintah dalam perusahaan. Keberadaan orang-orang yang terkait dengan politik dalam susunan dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan telah menimbulkan banyak penyimpangan antara lain perlakuan istimewa untuk mendapatkan pinjaman dari bank pemerintah, perpajakan yang lebih ringan, akses untuk mendapatkan kontrak-kontrak pemerintah, perlindungan melalui regulasi pemerintah dan berbagai bentuk lainnya. Berbagai insentif pada perusahaan-perusahaan tertentu tersebut telah merugikan masyarakat umum, karena resource yang dikuasai pemerintah hanya dinikmati perusahaan-perusahaan tertentu (Faccio, 2006 dalam penelitian Laela Wulandari, 2018) sementara disisi lain perusahaan yang terkoneksi secara politik harus menanggung biaya untuk perlakuan istimewa dengan adanya *political connection* hal ini disebabkan karena pengaruh politisi dalam pengambilan kebijakan perusahaan dapat menimbulkan distorsi insentif, dan misalokasi investasi serta meningkatnya korupsi (Shleifer dan Vishny, 1997 dalam Ang et al., 2017)

Hasil penelitian ini didukung oleh teori agensi yang dimana perspektif hubungan keagenan merupakan suatu acuan yang diterapkan untuk memahami koneksi politik. Masalah konflik agensi pada sebuah perusahaan kadang kala disebabkan karena kurangnya peran aktif seorang pimpinan dalam manajemen perusahaan. Agency theory menjelaskan hubungan keagenan yang terjadi antara satu orang atau lebih dengan orang lain (antara principal dan agent) dalam sebuah kontrak dalam hal ini agent mewakili principal dalam membuat keputusan (Jensen dan Meckling, 1976) dalam Permanasari (2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diarany Sucahyati (2018), penelitian ini menemukan koneksi politik maupun perusahaan keluarga memiliki dampak negatif pada kinerja perusahaan. Akan tetapi, kombinasi koneksi politik dan perusahaan keluarga justru memberikan hasil positif pada kinerja perusahaan. Hal itu disebabkan keduanya bisa saling mengatasi dampak negatif yang dimiliki. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan gambaran mengenai dampak koneksi politik, perusahaan keluarga dan kombinasi keduanya pada kinerja perusahaan.

2. Pengaruh karakteristik perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2017- 2020.

a. Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis yang diajukan secara parsial yaitu hipotesis ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia selama periode 2017- 2020 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat ukuran perusahaan dalam hal ini indikatornya adalah jumlah aset maka kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Ukuran Perusahaan dapat dilihat dari banyaknya jumlah aset yang dimiliki perusahaan. Ukuran perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perolehan laba. Semakin besar suatu ukuran perusahaan, biasanya akan mempunyai kekuatan tersendiri dalam menghadapi masalah-masalah bisnis serta kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba tinggi karena didukung oleh aset yang besar sehingga kendala perusahaan dapat teratasi. Perusahaan yang memiliki total aktiva atau total aset besar menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah mencapai tahap kedewasaan dimana dalam tahap ini arus kas perusahaan sudah positif dan dianggap memiliki prospek yang baik dalam jangka waktu yang relatif lama. Oleh karena itu, ukuran perusahaan yang dilihat dari total aktiva itu sangat mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda Erica Prakasiwi, et.al (2018) menunjukkan bahwa Size berpengaruh positif signifikan terhadap Return on Asset, Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan nilai Size juga akan menaikkan nilai Return on Asset.

b. Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis yang diajukan secara parsial yaitu hipotesis pertumbuhan penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia selama periode 2017- 2020 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat pertumbuhan penjualan suatu perusahaan maka kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perusahaan pada pertumbuhan yang tinggi akan selalu membutuhkan modal yang semakin besar demikian juga sebaliknya perusahaan pada pertumbuhan penjualan yang rendah, kebutuhan terhadap modal juga semakin kecil. Pada perusahaan yang besar di mana saham akan tersebar luas, setiap perluasan modal saham akan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap hilangnya atau tergesernya pengendalian dari pihak yang dominan terhadap pihak yang bersangkutan (Riyanto, 2001). Perusahaan dengan ukuran yang lebih besar memiliki akses untuk mendapatkan sumber pendanaan dari berbagai sumber, sehingga untuk mendapat pinjaman dari kreditur akan lebih mudah.

Menurut Swastha dan Handoko (2011:98) mendefinisikan pertumbuhan penjualan Merupakan indikator penting dari penerimaan pasar dari produk dan/atau jasa perusahaan tersebut, dimana pendapatan yang dihasilkan dari penjualan akan dapat digunakan untuk mengukur tingkat pertumbuhan penjualan. Pertumbuhan penjualan perusahaan atau Growth merupakan tolak ukur berkembangnya penjualan perusahaan atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi growth perusahaan maka menandakan produk perusahaan tersebut dapat diterima oleh masyarakat. Perusahaan yang mempunyai nilai pertumbuhan penjualan yang semakin tinggi menunjukkan bahwa kinerja perusahaan untuk memuaskan konsumen melalui produk yang dibuat dapat tercapai (Fauzi, 2007).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda Erica Prakasiwi, et.al (2018) menunjukkan bahwa nilai Growth berpengaruh negatif signifikan terhadap Return on Asset, Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan Growth akan

menurunkan nilai Return on Asset. Sedangkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Political Connection* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hipotesis yang diajukan secara parsial yaitu hipotesis *political connection* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia selama periode 2017-2020 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa semakin kecil *political connection* yang dimiliki perusahaan maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat.
2. Pengaruh karakteristik perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
 - a. Ukuran Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hipotesis yang diajukan secara parsial yaitu hipotesis ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia selama periode 2017- 2020 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat ukuran perusahaan dalam hal ini indikatornya adalah jumlah asset maka kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat.
 - b. Hipotesis yang diajukan secara parsial yaitu hipotesis pertumbuhan penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia selama periode 2017- 2020 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat pertumbuhan penjualan suatu perusahaan maka kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat. Pertumbuhan penjualan perusahaan atau Growth merupakan tolak ukur berkembangnya penjualan perusahaan atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi growth perusahaan maka menandakan produk perusahaan tersebut dapat diterima oleh masyarakat. Perusahaan yang mempunyai nilai pertumbuhan penjualan yang semakin tinggi menunjukkan bahwa kinerja perusahaan untuk memuaskan konsumen melalui produk yang dibuat dapat tercapai.

REFERENSI

- Abdul Halim. 2005. *Analisis Investasi, Edisi 2. PT Salemba Emban Patria*. Jakarta.
- Agustinus Tri Kristanto (2019), *Pengaruh political connections terhadap kinerja perusahaan*, Vol. 02, No. 01, Mei 2019 *EXERO Journal of Research in Business and Economics* <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/exero>. Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- April, P., & Akuntansi, J. R. (2018). *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Yang Dimoderasi Oleh Corporate Sosial Responsibility (Csr) Dan Good Corporate Governance (Gcg)*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 11-24.
<https://doi.org/10.17509/irak.v6i1.10225>
- Aras, G., & Crowther, D. (2008). *Governance and sustainability: An investigation into the relationship between corporate governance and corporate sustainability*. *Management Decision*, 46(3), 433-448.
<https://doi.org/10.1108/00251740810863870>
- Astuti, E. P. (2017). *Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011*. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159-179.
- Amore, M. D., Bennedsen, M., 2013, *The Value of local political connections in a low*

- corruption environment, *Journal of Financial Economics*, Vol. 110, pp. 387-402
- Brigham, Eugene F dan Houston. 2006. *Fundamental of Financial Management: Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Bambang, Riyanto. 2008. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Edisi Keempat. Cetakan Kedelapan*. Yayasan Penerbit Gajah Mada. Yogyakarta
- Budi Chandra (2021), *Pengaruh koneksi politik, kinerja perusahaan dan karakteristik perusahaan terhadap manajemen laba di Indonesia* *Inovasi-17* (1), 2021;35-45. <http://Journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVAS>.
Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional, Batam.
- Chaney, P. K., Faccio, M., & Parsley, D. (2011). *The quality of accounting information in politically-connected firms*. *Journal of Accounting and Economics*, 51((1-2)), 58-76.
- Detthamrong, U., Chancharat, N., & Vithessonthi, C. (2017). *Corporate Governance, Capital Structure and Firm Performance: Evidence from Thailand*. *Research in International Business and Finance*, 42(September 2016), 689-709. <https://doi.org/10.1016/i.ribaf.2017.07.011>
- Diarany Suchayati (2018), *Koneksi Politik Dan Kinerja Perusahaan Keluarga*. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/69438>. Universitas Airlangga.
- Erma Wulansari, Ahmad Nur Azis (2021), *Political Connection, Ceo Gender, Kinerja Keuangan, Dan Struktur Modal Sebagai Penentu Nilai Perusahaan*. Universitas Widyagama Malang.
- Fahmi, Irham. 2011. *Analisis Laporan Akuntansi*. Bandung: Alfabeta.
- Faccio, Mara. 2006. *Politically Connected Firms*. *The American Economic Review*, 96 (1): 369-386
- Gatot heru pranjoto (2013). *Analisis leverage studi kasus pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek indonesia yang melakukan akuisisi*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap Sofyan Syafri (2009), *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan Edisi Ke satu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jensen, Michael C. dan W.H. Meckling. (1976). *Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure*. *Journal of Financial Economics* 3. Hal 305-360.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu Kasmir, 2014. *Analisis Laporan Keuangan, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khwaja, A. I., & Mian, A. (2005). *Do lenders favor politically connected firms? Rent provision in an emerging financial market*. *Quarterly Journal of Economics*, (November), 1371-1411. <https://doi.org/10.1162/003355305775097524>
- Laela Wulandari (2018), *Pengaruh Political Connection Pada Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode Tahun 2010-2014*. Universitas Surabaya.
- Leuz, Christian, and Felix Oberholzer-gee. 2006. "Political Relationships, Global Financing, and Corporate Transparency: Evidence from Indonesia." *Journal of Financial Economics* 81(2006): 411-39
- Meisser, William. F, Steven M. Glover, Douglas F. Prawitt. 2006. *Auditing & Assurance Services: A Systematic Approach*. Buku Satu. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Murhadi, Werner R. 2013. *Analisis Laporan Keuangan Proyeksi dan Valuasi Saham*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Purwoto, Lukas. 2011. *"Pengaruh Koneksi Politis, Kepemilikan Pemerintah dan Keburaman Laporan Keuangan terhadap Kesinkronan dan Risiko Crash Harga Saham"*. Ringkasan Disertasi Program Doktor Ilmu Ekonomi Manajemen. Universitas Gadjah Mada
- Syamsuddin, Lukman. 2009. *Manajemen Keuangan Perusahaan: Konsep Aplikasi dalam: Perencanaan, Pengawasan, dan Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syamsudin, Lukman, 2011, *Manajemen Keuangan Perusahaan*, Edisi Baru, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Shleifer, A dan R.W. Vishny. (1997). *A Survey of Corporate Governance*. Journal of Finance, Vol. 52. No. 2 Juni. 737-783
- Susan Irawati. 2006. *Manajemen Keuangan*. Bandung: Pustaka
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno. (2009), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media
- Weisbach, M.S., 1988. *Outside directors and CEO turnover*. *Journal of Financial Economics*, 20, 431-460
- Wiryadi, A., dan N. Sebrina. (2013). *Pengaruh Asimetri Informasi, Kualitas Audit dan Struktur Kepemilikan terhadap Manajemen Laba*. WRA. Vol.1, No.2.
- Wenny Lestiny (2020), *Pengaruh Hubungan Politik Dan Karakteristik Dewan Terhadap Kinerja Perusahaan Dan Nilai Perusahaan Di Indonesia*. <http://repository.uib.ac.id/id/eprint/2135>. Universitas Internasional Batam.

Sumber lain:

<https://iurnal.widvagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/114>

<https://iournal.ubava.ac.id/index.php/iimus/article/view/1249>

<https://www.researchgate.net/publication/323828049> The effect of political connections on companies' performance and value Evidence from Tunisian companies after the revolution

<http://news.unair.ac.id/2020/08/04/koneksi-politik-overinvestment-dan-mekanisme-tata-kelola-di-indonesia/>

<https://iournal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/9167>

<http://repository.uib.ac.id/2135/>

<https://repository.unair.ac.id/69438/>

<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/7127>

<https://eiournal.unitomo.ac.id/index.php/niaga/article/view/1956>

<https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/mahasiswa/article/view/505>

PENGARUH TINGKAT INFLASI, NILAI TUKAR RUPIAH DAN TINGKAT SUKU BUNGA TERHADAP INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA (ISSI) TAHUN 2016 – 2020

Sabaria ⁽¹⁾

¹Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email : riasabaria22@gmail.com

A. Ifayani Haanurat ⁽²⁾

²Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email:ifa_haanurat@yahoo.com

Muchriana Muchran ⁽³⁾

³Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email:muchranmuchriana@gmail.com

ABSTRAK

Sabaria, 2022. Pengaruh Tingkat Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) tahun 2016 - 2020, mahasiswa pasca sarjana universitas muhammadiyah makassar di bimbing oleh Ibu A.Ifayani Haanurat dan Ibu Muchriana Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tingkat Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder sebagai sumber pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda dengan metode *views*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tingkat inflasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap indeks saham syariah indonesia (ISSI), hal ini berarti tingkat inflasi yang terjadi selama tahun 2016 – 2020 tidak meningkatkan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). 2) Nilai tukar rupiah berpengaruh positif signifikan terhadap indeks saham syariah indonesia (ISSI), yang menunjukkan berarti peningkatan nilai tukar rupiah mendorong peningkatan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). 3) Tingkat suku bunga berpengaruh negatif signifikan terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI), hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan suku bunga akan menurunkan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI).

Kata Kunci : *Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, Suku Bunga, dan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI).*

ABSTRACT

Sabaria, 2022. *The Influence of Inflation Rate, Rupiah Exchange Rate, and Interest Rate on the Indonesian Sharia Stock Index (ISSI) in 2016 - 2020, postgraduate student at the University of Muhammadiyah Makassar under the guidance of Mrs. A. Ifayani Haanurat and Mrs. Muchriana Muchran.*

*This study aims to determine and analyze the effect of inflation rate, rupiah exchange rate, and interest rate on the Indonesian Islamic stock index (ISSI). This type of research is quantitative research using secondary data as a source of data collection. This research uses multiple linear analysis technique with *views* method.*

The results of the study show that 1) The inflation rate has no significant positive effect on the Indonesian Sharia Stock Index (ISSI), this means that the inflation rate that occurred during 2016 – 2020 did not increase the Indonesian Sharia Stock Index

(ISSI). 2) *The rupiah exchange rate has a significant positive effect on the Indonesian Sharia Stock Index (ISSI), which indicates that an increase in the rupiah exchange rate encourages an increase in the Indonesian Sharia Stock Index (ISSI).* 3) *Interest rates have a significant negative effect on the Indonesian Sharia Stock Index (ISSI), this indicates that any increase in interest rates will reduce the Indonesian Sharia Stock Index (ISSI).*

Keywords: *Inflation, Rupiah Exchange Rate, Interest Rate, and Indonesian Sharia Stock Index (ISSI).*

PENDAHULUAN

Keberadaan pasar modal pada saat ini merupakan salah satu faktor penting perkembangan ekonomi Indonesia. Dua fungsi utama pasar modal adalah fungsi ekonomi dan fungsi keuangan. Dalam fungsi ekonomi, pasar modal berperan sebagai penyedia fasilitas atau wahana bagi dua keuntungan yaitu investor dan pihak lain yang membutuhkan modal. Sedangkan dalam fungsi keuangan, pasar modal memberikan kesempatan untuk memperoleh keuntungan bagi pemilik dana sesuai dengan karakteristik investasi yang dipilih. Dengan adanya pasar modal ini diharapkan kegiatan perekonomian di Indonesia dapat meningkat karena dapat memberikan alternatif sumber permodalan bagi perusahaan untuk meningkatkan pendapatannya.

Penyelenggaraan pasar modal di Indonesia diatur oleh UU No. 8 Agustus 1995 (UUPM). Pasal 1 angka 13 UU No.8 Agustus 1995 menetapkan bahwa pasar modal adalah kegiatan yang berkaitan dengan penawaran dan perdagangan efek kepada masyarakat, perusahaan publik yang berkaitan dengan efek yang diterbitkan, serta organisasi dan industri yang berkaitan dengan efek. Sedangkan surat berharga yang dimaksud dalam Pasal 1 Ayat 5 Undang-Undang Pasar Modal adalah surat berharga, yaitu surat utang, surat berharga komersial, saham, obligasi, surat utang, saham dalam kontrak, investasi kolektif, kontrak operasi berjangka atas surat berharga dan derivatif surat berharga.

Pada tanggal 12 Mei 2011 Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) meluncurkan fatwa No.80 adalah tentang penerapan prinsip-prinsip syariah dalam mekanisme perdagangan efek di pasar regular Bursa Efek Indonesia (BEI). Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) merupakan salah satu indeks pasar modal berbasis syariah di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang diterbitkan oleh Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) sebagai regulator yang berwenang dan bekerjasama dengan Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Konstituen Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) adalah seluruh saham yang tergabung dalam Daftar Efek Syariah (DES) dan tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Dikutip dari Liputan6.com, Angka [inflasi](#) mengalami penurunan selama pandemi Covid-19. Bahkan beberapa bulan sempat terjadi deflasi. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, terjadi deflasi Pada Agustus 2020 terjadi deflasi sebesar 0,05%, pada September 2020, sebesar 0,05% dan pada Juni 2021 sebesar 0,16%. Demikian juga dengan nilai tukar rupiah, pada semester I tahun 2020 nilai tukar rupiah cenderung bergerak fluktuatif dan sempat mengalami depresiasi. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik meneliti dengan judul "**pengaruh tingkat inflasi, nilai tukar rupiah dan tingkat suku bunga terhadap indeks saham syariah indonesia (issi) tahun 2016 – 2020**"

KAJIAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

a. Teori Pasar Efisien

Fama (1970) pertama kali mengusulkan dan mempromosikan konsep pasar efisien. Dalam konteks ini, yang dipahami pasar adalah pasar modal dan pasar mata uang. Jika tidak ada seorang pun, baik investor individu maupun investor institusi, yang tidak dapat memperoleh abnormal return setelah disesuaikan dengan risiko dan menggunakan strategi perdagangan yang ada, maka pasar dianggap efektif. Dengan kata lain, harga yang terbentuk di pasar merupakan refleksi dari informasi yang ada atau "harga saham mencerminkan semua informasi yang tersedia". Cara ekspresi lain menyatakan bahwa di pasar yang efisien, harga aset atau sekuritas dengan cepat dan lengkap mencerminkan informasi yang tersedia tentang aset atau sekuritas tersebut.

Menurut Tandililin (2010), pasar efisien adalah pasar di mana harga semua sekuritas yang diperdagangkan mencerminkan semua informasi yang tersedia. Informasi yang tersedia meliputi informasi masa lalu, informasi terkini dan informasi yang dapat mempengaruhi opini atau opini rasional tentang perubahan harga.

b. Saham

Pengertian saham menurut Darmadji dan Fakhruddin (2011) adalah tanda penyertaan atau kepemilikan seseorang atau badan dalam suatu perseroan terbatas atau perseroan terbatas. Saham berbentuk secarik kertas yang menjelaskan bahwa pemegang kertas tersebut adalah pemilik perusahaan yang menerbitkan sekuritas tersebut. Tandililin (2010) mendefinisikan bahwa saham adalah bukti kepemilikan atas kekayaan perusahaan yang menerbitkan saham tersebut. Dengan memiliki saham suatu perusahaan, investor akan menikmati keuntungan dan kekayaan perusahaan, dikurangi pembayaran seluruh kewajiban perusahaan.

c. Saham Syariah

Saham Syariah adalah saham-saham yang memiliki karakteristik sesuai dengan syariah Islam. Saham merupakan bukti kepemilikan atas suatu perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas (PT). Saham juga merupakan selebar catatan yang berisi pernyataan kepemilikan sejumlah modal kepada perusahaan yang menerbitkan dan salah satu efek yang diperdagangkan di pasar modal.

Dari sudut pandang fiqh, pada dasarnya saham adalah efek syariah. Saham syariah merupakan salah satu bentuk dari saham biasa yang memiliki karakteristik khusus berupa control yang ketat dalam hal kehalalan ruang lingkup kegiatan usahanya, sedangkan saham konvensional memasukkan seluruh saham yang tercatat dibursa efek dengan mengabaikan aspek halal haram, yang penting saham emiten yang terdaftar (listing) sudah sesuai aturan yang berlaku (legal). Saham dikategorikan menjadi dua yaitu saham syariah dan saham non syariah. Perbedaan ini terletak pada kegiatan usaha dan tujuannya. Saham syariah adalah sertifikat yang menunjukkan bukti kepemilikan suatu perusahaan yang diterbitkan oleh emiten yang kegiatan usaha maupun cara pengelolaannya tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

d. Inflasi

Menurut Sukirno (2013), inflasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses kenaikan harga-harga yang biasa terjadi dalam suatu perekonomian. Menurut Karya & Syamsuddin (2016), konsep inflasi adalah suatu kondisi atau kondisi kenaikan harga secara terus menerus untuk semua barang yang berlaku pada suatu perekonomian tertentu. Menurut Bank Indonesia (2017), inflasi secara sederhana didefinisikan sebagai kenaikan harga secara umum dan terus

menerus. Kenaikan harga satu atau dua barang tidak bisa disebut inflasi kecuali kenaikan itu menyebar (atau menyebabkan kenaikan harga) ke barang lain. Kebalikan dari inflasi disebut deflasi. Tingkat inflasi juga dapat mempengaruhi harga saham dan dapat mempengaruhi permintaan saham (Ardana, 2016).

e. Nilai Tukar Rupiah

Menurut Sukirno (2013), nilai tukar menunjukkan harga atau nilai mata uang suatu negara yang dinyatakan dalam nilai mata uang negara lain. Karya & Syamsuddin (2016) menyatakan bahwa nilai tukar adalah jumlah uang domestik (dalam negeri) yang diperlukan untuk memperoleh satu unit devisa. Menurut Mardiyati & Rosalina (2013), nilai tukar atau yang biasa dikenal dengan nilai tukar adalah harga suatu mata uang relatif terhadap mata uang lainnya. Nilai tukar atau nilai tukar juga dapat didefinisikan sebagai jumlah mata uang nasional yang diperlukan, yaitu jumlah rupiah yang dibutuhkan, untuk memperoleh satu unit mata uang asing (Sukirno, 2013).

Menurut (Karya & Syamsuddin, 2016), nilai tukar mata uang asing sangat dipengaruhi oleh posisi neraca pembayaran secara keseluruhan. Jika neraca pembayaran defisit, nilai mata uang juga dapat dipahami sebagai nilai pasar mata uang asing relatif terhadap harga mata uang domestik atau, pada dasarnya, harga mata uang asing. mata uang nasional dalam mata uang asing (Greenwald, 1982 dalam Karim, 2015).

f. Tingkat Suku Bunga

Menurut Kasmir (2012) bunga bank dapat diartikan sebagai balas jasa oleh bank yang berdasarkan prinsip konvensional kepada nasabah yang membeli atau menjual produknya. Bunga juga dapat diartikan sebagai harga yang harus dibayar kepada nasabah (yang memiliki simpanan) yang harus di bayar nasabah kepada bank (nasabah yang memperoleh pinjaman). Suku bunga adalah harga uang untuk jangka waktu tertentu dan harga penggunaan uang yang saat ini digunakan (Madula 2006).

2. Kajian Penelitian Yang Relefan

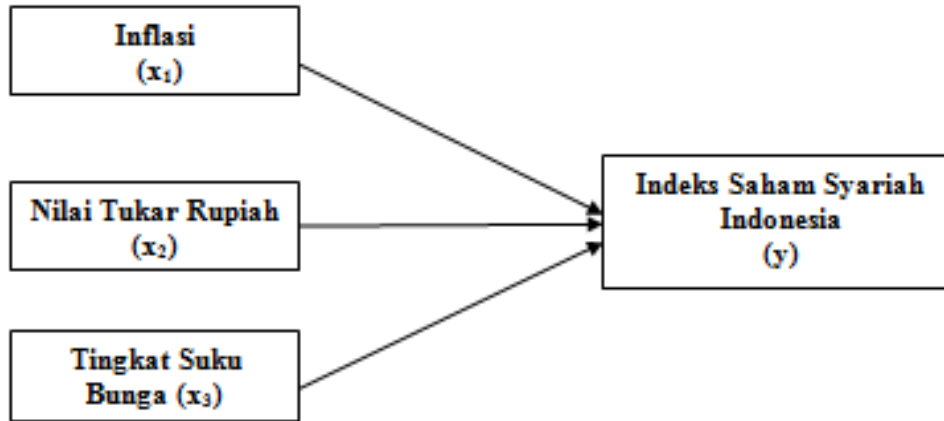
Indah Nawindra dan Andhi Wijayanto (2020) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Variabel Makroekonomi Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) Periode 2013-2019". Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis ekonomi makro Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). Teknik analisis yang digunakan adalah Error Correction Model (ECM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam jangka pendek variabel nilai tukar memiliki berpengaruh signifikan terhadap ISSI, sedangkan BI Rate, inflasi, harga minyak dunia dan dunia harga emas tidak berpengaruh pada ISSI. Dalam jangka panjang, nilai tukar variabel, BI Rate, inflasi dan harga emas dunia berpengaruh signifikan terhadap ISSI, sedangkan Variabel harga minyak dunia tidak berpengaruh terhadap ISSI.

Fifi Afyanti Triuspitorini (2021) melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, dan BI-Rate terhadap Harga Indeks Saham Syariah Indonesia". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel makroekonomi berupa inflasi, nilai tukar rupiah terhadap dollar, dan suku bunga Bank Indonesia dapat mempengaruhi harga saham ISSI. Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inflasi dan nilai tukar rupiah tidak berpengaruh terhadap harga saham ISSI. sedangkan BI rate berpengaruh negatif signifikan terhadap harga saham ISSI.

3. Kerangka Fikir

Berdasarkan uraian di atas, variabel Tingkat Inflasi, Nilai Bunga dan Nilai

Tukar Rupiah berpengaruh terhadap indeks pasar saham Syariah Indonesia. Inflasi memiliki efek parsial pada ISSI, suku bunga memiliki efek parsial pada ISSI, dan nilai tukar memiliki efek parsial pada ISSI. Variabel Inflasi, Suku Bunga dan Nilai Tukar memiliki pengaruh simultan terhadap ISSI, untuk memperjelas konsep penelitian ini, kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini digambarkan pada gambar berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan data time series, yaitu data yang mencakup suatu subjek tetapi mencakup beberapa periode waktu, yaitu: Inflasi, Nilai Tukar Rupiah dan Suku Bunga dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang beralamat di Galeri Investasi BEI-Universitas Muhammadiyah Makassar. Bursa Efek Indonesia dapat diakses melalui Media Internet pada www.idx.co.id.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan September sampai Januari 2022

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data pergerakan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). Populasi pada penelitian ini adalah 15 perusahaan yang listing atau *go public* di bursa efek indonesia.

TABEL 3.1
Populasi Perusahaan Perbankan Syariah

No	Kode	Nama Perusahaan
1	BSIN	Bank Sinarmas TBK (Syariah)
2	BBCA	Bank Central Asia Tbk (Syariah)
3	BBKP	Bank Bukopin Tbk (Syariah)
4	BDMN	Bank Danamon Tbk (Syariah)
5	BMRI	Bank Mandiri Tbk (Syariah)

6	MEGA	Bank Mega Tbk (Syariah)
7	BBNI	Bank Negara Indonesia (Syariah)
8	BNII	Bank Maybank Tbk (Syariah)
9	PNBS	Bank Panin Tbk (Syariah)
10	BVIC	Bank Victoria Tbk (Syariah)
11	BNGA	Bank CIMB Niaga Tbk (Syariah)
12	BBRI	Bank Rakyat Indonesia Tbk (Syariah)
13	BMRI	Bank Mandiri Tbk (Syariah)
14	BBTN	Bank Tabungan Negara Tbk (Syariah)

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi. Teknik ini dilakukan dengan meneliti data sekunder, antara lain data tingkat inflasi, tingkat suku bunga (SBI), data nilai tukar Rupiah ke Amerika Serikat (Dolar Amerika), dan harga saham syariah indonesia.

2020.

Tehnik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebelumnya dilakukan pengujian hipotesis klasik dimana pengujian hipotesis klasik adalah pengujian model agar model regresi tidak bias. Pengujian meliputi: uji standar, uji multikolinearitas, uji varians variabel dan uji autokorelasi 16. Sumber data penelitian ini diperoleh dari website yang terkait dengan variabel penelitian, termasuk Bursa Efek Indonesia www.idx.co.id untuk data tentang pasar Indonesia. Indeks Saham Syariah (ISSI), Bank Indonesia www.bi.go.id dan data inflasi di www.bps.go.id.

Uji Asumsi Klasik

1. Auto Korelasi

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesalahan pengamatan (residual error). Untuk mengidentifikasi gejala autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson. Jika nilai uji Durbin-Watson berada di antara d_U dan $4d_U$, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi (Sarjono, 2011).

2. Multikolinieritas

Asumsi tersebut menunjukkan hubungan linier yang kuat antara beberapa variabel prediktor dalam model regresi linier berganda. Model regresi yang baik tidak ditemukan adanya multikolinearitas atau korelasi antar variabel bebas (Santoso, 1999). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas, dapat dipertimbangkan nilai (Coefficient of Variance Inflation) dan nilai toleransi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Dilihat dari model regresi varians tidak tetap. Uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala varians adalah uji Glejser. Gletser adalah. Pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah suatu model regresi menunjukkan tanda-tanda varians yang bervariasi.

4. Normalitas

Hal ini digunakan untuk melihat bahwa model regresi variabel independen dan dependen memenuhi persyaratan untuk distribusi normal. Tes Kolmogorov Smirnov adalah tes benchmark yang banyak digunakan, terutama setelah banyak program statistik tersedia. Kelebihan dari pengujian ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi antara pengamat yang satu dengan yang

lainnya, yang sering terjadi pada pengujian konvensional yang menggunakan grafik. Penerapan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 berarti data yang akan diuji berbeda nyata dengan data normal standar, yaitu data tidak normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tingkat inflasi terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia(ISSI).

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat di amati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.5 yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,2317 > 0,050$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak, Hal ini berarti tingkat inflasi yang terjadi tidak mempengaruhi Indeks Saham Syariah Indonesia(ISSI). Karena selama periode pengamatan, inflasi Indonesia tergolong stabil dan terkendali rendah dimana setiap tahunnya rata-rata inflasi berkisar 0,057 yang berarti dalam kondisi normal dalam perekonomian negara berkembang sehingga investor tidak memandang kenaikan inflasi sebagai hambatan yang berarti.

2. Pengaruh Nilai tukar rupiah terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI).

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.5 Dari Tabel tersebut menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,0382 < 0,050$. Hasil tersebut menunjukan bahwa H2 diterima, hal ini berarti peningkatan nilai tukar rupiah dapat mendorong peningkatan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). Dapat diartikan bahwa investor saham mencermati pergerakan nilai tukar rupiah terhadap dollar Amerika Serikat (USD) untuk membuat keputusan investasi.

3. Pengaruh Tingkat Suku Bunga terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI)

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.5 yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,0059 < 0,050$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima, hal ini berarti setiap kenaikan suku bunga menurunkan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI), (apabila suku bunga naik 1% maka ISSI akan menurun sebesar 0,0059).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap ke-tiga hipotesis yang telah diuji menggunakan analisis Eviews, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat inflasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap indeks saham syariah indonesia (ISSI), hal ini berarti tingkat inflasi yang terjadi selama tahun 2016 – 2020 tidak meningkatkan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI).
2. Nilai tukar rupiah berpengaruh positif signifikan terhadap indeks saham syariah indonesia (ISSI), yang menunjukkan berarti peningkatan nilai tukar rupiah mendorong peningkatan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI).
3. Tingkat suku bunga berpengaruh negatif signifikan terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI), hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan suku bunga akan menurunkan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI).

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain untuk mengembangkan maupun mengoreksi dan melakukan perbaikan, adapun saran dari peneliti yaitu:

1. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah data sehingga asumsi normalitas akan terpenuhi sesuai dengan Sentra Limit Teorime yang mengatakan apabila data besarnya diatas seratus (100) maka residual distribusi normal (Solimun2006).
- b. Keterbatasan periode pengambilan penelitian yang hanya 2016-2020, diharapkan penelitian selanjutnya menambah perio penelitian.
- c. Pada penelitian ini hanya meneliti beberapa variabel yaitu inflasi, nilai tukar, dan suku bunga saja. Hendaknya peneliti selanjutnya meningkatkan variabel lainnya.

2. Saran Untuk Investor

- a. Bagi investor yang akan melakukan transaksi investasi saham berbasis syariah di Bursa Efek Indonesia (BEI), sebaiknya selalu memperhatikan informasi mengenai makroekonomi khususnya pada tingkat inflasi
- b. Bagi investor yang akan melakukan transaksi investasi saham perlu untuk memperhatikan nilai tukar rupiah terhadap dollar Amerika Serikat (USD), dan tingkat suku bunga sebelum mengambil keputusan untuk berinvestasi.
- c. Investor juga mempertimbangkan faktor-faktor lain dalam melakukan investasi selain variabel-variabel yang digunakan peneliti.

REFERENSI

- Ahmad Dahfrendi.2020.Pengaruh Nilai Tukar Rupiah Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia Periode 2018-2020.
- Ainur Rachman.2015.Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, Bi Rate Terhadap *Net Asset Value* Reksa Dana Saham Syariah.
- Aydemir, O. (2009). The Relationship between Stock Prices and Exchange Rates. *International Research Journal of Finance and Economics* ISSN 1450-2887 Issue 23 (2009) , 207-214.
- Ayus Ahmad Yusuf.2014.*Pengaruh Inflasi, Suku Bunga, Nilai Tukar/Kurs,Dan Ihsg Terhadap Harga Saham Syariah Pendekatan Error Correction Mode.*
- Brigham, Eugene F dan Houston. 2006. *Fundamental of FinancialManagement: Dasar-Dasar Manajemen Keuangan.* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmadji, T. dan H. M. Fakhruddin. 2011. *Pasar Modal Indonesia.* Edisi Ketiga.Jakarta: Salemba Empat.
- Darmadji, T. dan H. M. Fakhruddin. 2011. *Pasar Modal Indonesia.* Edisi Ketiga.Jakarta: Salemba Empat.
- Dini Yuniarti.2017. Pengaruh Inflasi Dan Nilai Tukar Rupiah Terhadap Harga Saham Di Sektor Industri Barang Konsumsi Pada Indeks Saham Syariah Indonesia (Issi) Tahun 2012-2016.
- Emet Chotib, Nurul Huda.2019. Analisis Pengaruh Variabel Ekonomi Makro terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) periode 2016 – 2019.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan.* Bandung : ALFABETA,CV.
- Fifi Afiyanti Tripuspitorini.2021. *Analisis Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, dan BI-Rate*
- Hanita Yuniati.2018.*Pengaruh Nilai Tukar (Kurs) Dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Return Saham Syariah Dengan Menggunakan Variabel Intervening Indeks*

- Saham Syariah Indonesia (Issi) (Studi Kasus Pada Sektor Property Dan Real Estate Periode Desember 2015-Mei 2016).*
- Karya, Detri dan Syamri Syamsuddin.(2016).*Makroekonomi: Pengantar untuk Manajemen*.Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kiara Wulansari Dkk.2020. Pengaruh Nilai Tukar Rupiah Terhadap Harga Saham Sektor Properti Dan Real Estate Pada Indeks Saham Syariah Indonesia (Issi) Tahun 2016-2019.
- Madura, Jeff.2006.*Keuangan Perusahaan Internasional*.Edisi Delapan (Diterjemahkan oleh Yanivi S. Bachtiar).Salemba Empat, Jakarta.
- Mahfoudh Hussein Hussein Mgamal. (2012). *International Journal of Finance and Accounting 2012, 1(6): 179-189 , 180-189.*
- Marfudin, dkk.2021.Pengaruh Inflasi Dan Nilai Tukar Rupiah Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (Issi) Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015 – 2019.
- Marfudin.2020. "Pengaruh Inflasi Dan Nilai Tukar Rupiah Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (Issi) Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2015-2019."
- Martina Rut Utami.dkk.2018,Pengaruh Der, Roa, Roe, Eps Dan Mva Terhadap Harga Saham Pada Indeks Saham Syariah Indonesia.
- Melly Sekar Tanjung Herlina dan Azhar Latief.2020.*Pengaruh Inflasi dan Nilai Tukar Rupiah Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI).*
- Melly Sekar Tanjung Herlina1., Azhar Latief.2020.Pengaruh Inflasi dan Nilai Tukar Rupiah Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI).
- Mgamal, M. H. (2012). The Effect of Inflation, Interest Rates and Exchange Rates on Stock Prices Comparative Study Among Two Gcc Countries. *International Journal of Finance and Accounting 2012, 1(6): 179-189 , 180-189.*
- Moh Syaiful Anwar, Dan Adni Dwi A.2020. Analisis Pengaruh Inflasi Dan Kurs Terhadap
- Muhammad Baharudin Mahfudz.2021.*Pengaruh Indeks DJIA, Harga Minyak Dunia, Tingkat Inflasi, dan Nilai Tukar Rupiah terhadap ISSI.*
- Ni Wayan Sri Asih Masithah Akbar.2016. *Analisis Pengaruh Inflasi, Suku Bunga, Nilai Tukar (Kurs) Dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (Pdb) Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan (Ihsg) Studi Kasus Pada Perusahaan Properti Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.*
- Rossje V. Suryaputri1., Fitri Kurniawati.2020.*Analisis ISSI, IHSG, dan Nilai Tukar Rupiah Selama Pandemi Covid-19.*
- Siti Aisyah Suciningtias, Rizki Khoiroh.2015. *Analisis Dampak Variabel Makro Ekonomi Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (Issi)*
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sukirno, Sadono. 2013. *Makro Ekonomi, Teori Pengantar*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Susilo Adi Saputra.2021.*Pengaruh Inflasi, Kurs, Dan Bi 7-Day Rate Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (Issi) Periode 2015-2020*.Journal of Islamic Banking and Finance (2021, Vol. 5 No.1)

- Tandelilin, Eduardus. 2010. *Portofolio dan Investasi Teori dan Aplikasi*. Edisi pertama. Yogyakarta : Kanisius.
- terhadap Harga Indeks Saham Syariah Indonesia.*
- Umi Sartika.2017.*Pengaruh Inflasi, Tingkat Suku Bunga, Kurs, Harga Minyak Dunia Dan Harga Emas Dunia Terhadap Ihsq Dan Jii Di Bursa Efek Indonesia.*
- Vitra Islami Ananda.2018. *Pengaruh Tingkat Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, Dan Tingkat Suku Bunga Domestik Terhadap indeks Saham Syariah Indonesia (Issi) (Studi Pada Saham Syariah Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 60 No. 1 Juli 2018
- Vitra Islami.2018.*Pengaruh Tingkat Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, Dan Tingkat Suku Bunga Domestik Terhadap indeks Saham Syariah Indonesia (Issi) (Studi Pada Saham Syariah Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013- 2017).*
- Willy Hardian.2019. *Pengaruh Tingkat Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, Dan Tingkat Suku Bunga Domestik Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (Issi).*
- Yuni Rachmawati. 2018. *Pengaruh Inflasi dan Suku Bunga Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di LQ45 Bursa*

PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, PERTUMBUHAN PERUSAHAAN DAN STRUKTUR MODAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERBANKAN YANG LISTING DI BEI PERIODE 2016-2020

Hasriwana¹

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
Hasriwana5@gmail.com

Muryani Aرسال²

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

Muchriana Muchran³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perbankan Yang Listing Di BEI Periode 2016-2020. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder laporan keuangan sebagai sumber pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan 11 perusahaan yang masuk didalam pencatatan umum periode 2016-2020 dengan menggunakan teknik analisis linier berganda dengan metode eviws. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Profitabilitas berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan secara parsial. 2) Likuiditas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan secara parsial. 3) Pertumbuhan Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan secara parsial. 4) Struktur Modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan secara parsial.

Kata Kunci: Profitabilitas, Likuiditas, Pertumbuhan Perusahaan, Struktur Modal, Nilai Perusahaan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of profitability, liquidity, and capital structure on firm value in banks listed on the IDX for the 2016-2020 period. This type of research is quantitative research using secondary data from financial statements as a source of data collection. This study uses 11 companies that are included in the general listing for the 2016-2020 period by using multiple linear analysis techniques with the eviws method. The results of this study indicate that 1) Profitability has a positive and significant effect on firm value partially. 2) Liquidity has a positive and insignificant effect on Company Value partially. 3) Company growth has a positive and significant effect on firm value partially. 4) Capital structure has a positive and significant effect on firm value partially.

Keywords: Profitability, Liquidity, Company Growth, Capital Structure, Firm Value.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara tidak lepas dari peran jasa perbankan sebagai lembaga keuangan yang menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang dapat digunakan dalam perekonomian (Wiwoho, 2014). Dimana

tujuan utama perusahaan bukan hanya untuk memperoleh laba tetapi meningkatkan nilai perusahaan (Wardita & Asatakoni, 2018) meningkatnya nilai perusahaan menjadi suatu prestasi bagi perusahaan karena akan semakin besar kepercayaan investor untuk menanamkan investasinya (Suwardika & Mustanda, 2017). Meningkatkan kekayaan perusahaan melalui peningkatan nilai perusahaan merupakan hal yang penting bagi perusahaan termasuk perbankan karena dengan memaksimalkan nilai perusahaan akan berarti juga memaksimalkan kemakmuran pemegang saham yang merupakan tujuan utama perusahaan (Irawan & Kusuma, 2019).

Nilai perusahaan penting bagi investor karena tingginya nilai perusahaan tercermin dari harga saham. Nilai perusahaan dapat diukur dari harga saham yang stabil dan mengalami kenaikan dalam jangka panjang, harga saham yang tinggi cenderung menjadikan nilai perusahaan juga tinggi. Semakin tinggi nilai perusahaan menunjukkan adanya peningkatan laba pemegang saham (Irawan & Kusuma, 2019). Nilai perusahaan umumnya dapat dilihat dari *Price Book Value* (Gustian, 2017). *Price Book Value* merupakan perbandingan antara harga pasar per lembar saham dengan nilai buku per lembar saham.

Faktor pertama yang mempengaruhi nilai perusahaan yaitu profitabilitas. Menurut (Ni Kadek & Ni Putu, 2016) profitabilitas merupakan suatu tingkat keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan dalam menjalankan operasinya. Profitabilitas yang tinggi menunjukkan kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan bagi pemegang saham. Semakin tinggi keuntungan yang diperoleh semakin besar kemampuan perusahaan membayarkan dividennya, yang berdampak pada kenaikan nilai perusahaan (Febriana et al., 2016). Faktor kedua yang mempengaruhi nilai perusahaan yaitu likuiditas. Menurut (Ni Kadek & Ni Putu, 2016) likuiditas merupakan rasio untuk menunjukkan atau mengukur kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansial yang berjangka pendek (hutang lancar) yang sudah jatuh tempo. *Current ratio* dapat diukur dengan perbandingan antara utang lancar (*current asset*) dengan utang lancar (*current liabilities*) (Uttari & Yadnya, 2018). Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan yaitu pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk meningkatkan *size*-nya yang dapat dilihat dengan adanya peningkatan aset, ekuitas, laba penjualan (Susanto, 2016). Faktor keempat adalah struktur modal. Struktur modal adalah perbandingan modal asing (utang) dengan modal sendiri yang merupakan salah satu fungsi dalam pengambilan keputusan mengenai pembelanjaan perusahaan (Putra & Lestari, 2016).

LITERATUR REVIEW

Teori Sinyal

Teori signalling pertama kali dinyatakan oleh (Bhattacharya, 1979) yang mengungkapkan bagaimana sebuah perusahaan memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan. Teori signal merupakan suatu gerakan yang dilakukan manajemen perusahaan dalam memberikan petunjuk kepada investor tentang prospek perusahaan tersebut (Eugene, 2010). Teori Sinyal (*Signalling Theory*) juga membahas reaksi para investor atas sinyal yang diterima dari perusahaan berupa informasi. Sinyal yang biasanya diterima tersebut dapat berupa sinyal positif (*good news*) maupun sinyal negatif (*bad news*) (Uli & Suryani, 2020).

Profitabilitas

Rasio profitabilitas digunakan untuk mengukur efisiensi suatu perusahaan dalam menggunakan aktivasinya, efisiensi ini dikaitkan dengan penjualan dan penghasilan yang diciptakan (Husnan, 2016). Rasio profitabilitas dapat diukur dengan *Return on Asset* (ROA) yaitu perbandingan antara laba sebelum pajak dengan jumlah aktiva. ROA merupakan salah satu rasio profitabilitas yang digunakan untuk mengukur

efektivitas suatu perusahaan dalam menghasilkan keuntungan.

Likuiditas

Likuiditas dihitung dengan membandingkan aktiva lancar dengan kewajiban lancar yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Rasio likuiditas terbagi menjadi dua yaitu *Current Ratio* dan *Quick Ratio*. *Current Ratio* merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi kewajibannya dalam jangka pendek.

Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan dinyatakan sebagai pertumbuhan total aset dimana pertumbuhan aset masa lalu akan menggambarkan profitabilitas yang akan datang dan pertumbuhan yang datang (Taswan, 2003). *Growth* merupakan perubahan total aset baik berupa peningkatan maupun penurunan yang dialami oleh perusahaan selama satu periode (satu tahun).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data dalam bentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Lokasi penelitian di Kantor di Bursa Efek Indonesia (BEI) Kantor Perwakilan Makassar (Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia Unismuh Makassar). Populasi pada penelitian ini adalah 46 jenis Perusahaan Perbankan di Indonesia yang listing atau *go public* di Bursa Efek Indonesia. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah bentuk pengambilan sampel yang berdasarkan atas kriteria-kriteria tertentu, karakteristik atau ciri-ciri tertentu berdasarkan ciri atau sifat populasinya.

Teknik analisis data yang digunakan untuk mendukung ketercapaian tujuan dilakukan melalui Modul Eviews (*Econometric Views*). Eviews menawarkan akses statistik yang kuat kepada peneliti akademis, perusahaan, instansi pemerintah, dan siswa seperti peramalan (forecasting), hubungan (Correlation), pengaruh dan sebagainya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Bursa Efek Indonesia

Secara historis, Pasar Modal telah hadir jauh sebelum Indonesia merdeka. Pasar Modal atau Bursa Efek telah hadir sejak jaman kolonial Belanda dan tepatnya pada tahun 1912 di Batavia. Pasar Modal ketika itu didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda untuk kepentingan pemerintah kolonial atau VOC. Pasar modal Indonesia mengalami pasang surut sejak didirikannya oleh pemerintah Belanda pada tahun 1912 di Jakarta untuk menarik dana dari masyarakat dalam bentuk saham dan obligasi guna membiayai perusahaan perkebunan milik Belanda. Kemudian pada tahun 1925 didirikan Bursa Efek di Sueabaya dan Semarang. Pertumbuhan Bursa Efek pada waktu itu cukup baik, namun dengan meletusnya perang dunia kegiatan kedua pasar modal tersebut akhirnya berhenti.

Adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang pasar modal lebih menjamin kepastian hukum kepada semua pelaku pasar modal untuk melakukan kegiatan di pasar modal. Di samping itu, dengan diperkenalkannya sistim baru dalam melakukan transaksi jual-beli sekuritas yang semula dengan sistim manual (*JATS : Jakarta Automted Trading System*) telah terjadi peningkatan yang sangat besar baik dari sisi volume perdagangan, rata-rata nilai perdagangan dan jumlah transaksi.

Bursa Efek Jakarta kembali dibuka pada tanggal 10 Agustus 1977 dan ditangani oleh Badan Pelaksana Pasar Modal (BAPEPAM), institusi baru di bawah Departemen Keuangan. Kegiatan perdagangan dan kapitalisasi pasar saham pun mulai meningkat seiring dengan perkembangan pasar finansial dan sektor swasta yang puncak perkembangannya pada tahun 1990. Pada tahun 1991, bursa saham diswastanisasi

menjadi PT. Bursa Efek Jakarta dan menjadi salah satu bursa saham yang dinamis di Asia. Swastanisasi bursa saham ini menjadi PT. Bursa Efek Jakarta mengakibatkan beralihnya fungsi BAPEPAM menjadi Badan Pengawas Pasar Modal.

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan

Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini berarti semakin tinggi profitabilitas maka nilai perusahaan akan semakin meningkat. Profitabilitas mencerminkan kemampuan suatu perusahaan untuk memperoleh laba sehingga investor dapat menilai seberapa efisien perusahaan dalam menggunakan asset (Mandjar Sandra Laurencia, 2019) serta menghasilkan keuntungan dan mempengaruhi kebijakan keputusan para investor atas investasi yang dilakukan, semakin banyak perusahaan tersebut menghasilkan keuntungan, maka akan semakin menarik para investor untuk menanamkan dananya untuk memperluas usahanya (Rusdaniah, 2019).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa profitabilitas selama lima tahun mengalami peningkatan namun peningkatan yang terjadi terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Alfianto, 2018), (Fauziah, 2020), (Hendra, 2019), (Uli & Suryani, 2020), yang menyatakan profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan artinya semakin tinggi profitabilitas maka kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba semakin tinggi dan nilai perusahaan juga akan semakin tinggi artinya harga saham juga akan meningkat yang mencerminkan kemakmuran pemegang saham. Namun temuan ini tidak sesuai dengan hasil penelitian (Oktrima, 2017), (Natahanael, 2020) yang menyatakan bahwa profitabilitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

2. Pengaruh likuiditas terhadap nilai perusahaan

Likuiditas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan karena likuiditas perusahaan perbankan hanya ditujukan untuk menutupi utangnya. Hasil ini berarti tingkat likuiditas pada perbankan di Bursa Efek Indonesia tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Dapat dikatakan bahwa seorang investor dalam melakukan investasi tidak memperhatikan faktor *current ratio* yang dimiliki oleh perusahaan. Karena rasio ini hanya menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menutupi hutang lancar dengan aktiva lancar perusahaan (Ni Kadek & Ni Putu, 2016).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa likuiditas selama lima tahun mengalami peningkatan namun tidak mendorong dalam meningkatkan nilai perusahaan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Oktrima, 2017) (Ni Kadek & Ni Putu, 2016) yang menyatakan likuiditas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun temuan ini tidak sesuai dengan hasil penelitian (Dewi, Yamin, 2020) yang menyatakan bahwa likuiditas secara parial berpengaruh dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

3. Pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap nilai perusahaan

Pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini dikarenakan besarnya perubahan total aktiva atau total aset perusahaan selama tahun penelitian lebih besar jika dibandingkan dengan perubahan total aktiva atau total aset perusahaan pada tahun sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi perubahan peningkatan total aktiva atau total aset selama periode penelitian dapat memengaruhi nilai perusahaan bagi kalangan investor. Perusahaan yang memiliki tingkat pertumbuhan tinggi cenderung akan diminati sahamnya oleh para investor. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat

pertumbuhan perusahaan maka semakin tinggi pula nilai perusahaannya.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan selama lima tahun berfluktuasi. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Gustian, 2017), (Ukhriyawati, 2019) yang menyatakan pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun temuan ini tidak sesuai dengan hasil penelitian (Maryam, Mus, 2020) yang menyatakan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan.

4. Pengaruh struktur modal terhadap nilai perusahaan

Struktur modal berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini berarti semakin baik struktur modal maka nilai perusahaan akan semakin meningkat. Hal ini berarti bahwa besar kecilnya jumlah utang yang digunakan perusahaan untuk kegiatan operasional perusahaan akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Arah positif mengartikan bahwa struktur modal memiliki pengaruh yang searah dengan prediksi nilai perusahaan (Dominika, 2017). Dengan kata lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan struktur modal selama periode penelitian berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Hamidy et al., 2015).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa struktur modal selama lima tahun mengalami fluktuasi. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Fajriyati, 2019), (Alfianto, 2018) yang menyatakan struktur modal berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun temuan ini tidak sesuai dengan hasil penelitian (Rusdaniah, 2019) yang menyatakan bahwa struktur modal tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Profitabilitas berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan secara parsial, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profitabilitas maka nilai perusahaan akan semakin meningkat. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfianto, 2018) yang di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ROA (Profitabilitas) berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan, 2) Likuiditas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan secara parsial, hal ini menunjukkan bahwa likuiditas pada perbankan tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktrima, 2017) di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Likuiditas yang diproksikan dengan *Current Ratio* tidak memiliki pengaruh terhadap Nilai Perusahaan atau Ha2 ditolak, 3) Pertumbuhan Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi Pertumbuhan Perusahaan maka nilai perusahaan akan semakin meningkat. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ukhriyawati, 2019) yang di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ARG berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Nilai Perusahaan Ha3 diterima, dan 4) Struktur Modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik struktur modal maka nilai perusahaan akan semakin meningkat. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajriyati, 2019) yang di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa DER berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen Nilai Perusahaan Ha4 diterima.

REFERENSI

- Arindita, G. (2015). Analisis Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas, Kebijakan Dividen, Dan Size Terhadap Nilai Perusahaan. *Diponegoro Journal of Management*.
- Arsal, M. (2021). *Impact of earnings per share and dividend per share on firm value*.

Journal Ilmiah Akuntansi.

- Bert F. Hoselitz. (2014). Teori Bert F. Hoselitz Faktor-Faktor Non Ekonomi.
- Bhattacharya, S. (1979). *Imperfect Information, Dividend Policy, and "The Bird in the Hand" Fallacy*. The Bell Journal of Economics.
- Dewi, Yamin. (2020). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018 The Effect of Liquidity and Sales Growth on Company Value in Telecommunications Companies Listed on the Indonesia.
- Dominika, D. (2017). Pengaruh Likuiditas Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UPN.
- Dwi, M. (2017). Pengaruh Struktur Modal Dan Struktur Aktiva Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2013-2015).
- Fajriyati. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Fauziah, B. S. (2020). Pengaruh Profitabilitas Dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2018).
- Firaus, Herawaty, Tjin. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Magister Akuntansi Trisakti.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro (Cet. VIII). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustian. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Keputusan Investasi, Dan Keputusan Pendanaan Terhadap Nilai Perusahaan.
- Hamidy, Wiksuana, Gede, Artini, S. (2015). Pengaruh Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai variabel Intervening.
- Harahap. (2009). Analisa Kritis Laporan Keuangan. In Teori Akuntansi.
- Hendra. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Ukuran Perusahaan Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan.
- Irawan, Kusuma. (2019). Pengaruh Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan. Aktual STIE Trisna Negara,
- Megginson, White, Smart, Bell. (2006) *Introduction to corporate finance*.
- Ni Kadek, Ni Putu. (2016). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Pertumbuhan, Dan Investment Opportunity Set Terhadap Nilai Perusahaan. E-Jurnal Manajemen Unud.
- Oktrima. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris: Pt. Mayora Indah, Tbk. Tahun 2011 – 2015). Manajemen Keuangan.
- Pratama, 2018. Rekonstruksi Konsep Profitabilitas Dalam Islam. Universitas

Muhammadiyah Jakarta.

- Rusdaniah. (2019). Analisis Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Smith. (1990). Akuntansi intermediate accounting. Tim Penerjemah Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sujoko. (2018). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Strategi Diversifikasi, Leverage, Faktor Intern Dan Faktor Ekstern Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empirik Pada Perusahaan Manufaktur Dan Non Manufaktur Di Bursa Efek Jakarta).
- Sulindawati, Yuniarta. (2017). Manajemen keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan bisnis. In Manajemen-Keuangan.
- Susanto. (2016). Profitabilitas, Kepemilikan Manajerial, dan Pertumbuhan Perusahaan (Growth) terhadap Struktur Modal dan Nilai Perusahaan.
- Suardika, Mustanda. (2017). Pengaruh Leverage, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Properti.
- Taswan. (2003). Analisis Pengaruh Insider Ownership, Kebijakan Hutang Dan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Serta Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya.
- Ukhriyawati. (2019). Pengaruh Struktur Modal, Pertumbuhan Perusahaan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Lq-45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
- Uttari, Yadnya. (2018). Pengaruh Likuiditas Dan Struktur Modal Terhadap Kebijakan Dividen Dan Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia).
- Wiwoho, J. (2014). Peran Lembaga Keuangan Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank Dalam Memberikan Distribusi Keadilan Bagi Masyarakat.

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI
KELAS 1 MAKASSAR****Renni Mayasari**

Universitas Muhammadiyah Makassar

Rennimayasari96@gmail.com**Abd. Rahman Rahim²**

Prodi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

Ahmad AC

Prodi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, pengembangan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar yang berjumlah 100 karyawan dengan responden 50 karyawan. Hasil penelitian Variabel Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dirasakan atau semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka kinerja pegawai di kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar juga akan semakin meningkat. Variabel pengembangan karier berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa dilihat dari latar pendidikan pegawai maka akan ada kemungkinan untuk pengembangan karir tapi di kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar pengembangan karir bukan hanya faktor latar belakang yang dinilai tapi dinilai juga dari faktor prestasi kerja yang baik dan biasanya mendapatkan promosi jabatan. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin baik pula pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, dan Motivasi**ABSTRACT**

This study aims to determine how much influence training, development, and motivation have on employee performance at the Makassar Class 1 Navigation District office. The research method used in this study is a quantitative description with the aim of testing the established hypothesis. The population and sample in this study were employees of the Makassar Class 1 Navigation District office, totaling 100 employees with 50 employees as respondents. The results of the study that the training variable had a significant positive effect on employee performance. This shows that the better the training is felt or the more often employees attend training, the performance of the employees at the Makassar Class 1 Navigation District office will also increase. Career development variable has no significant positive effect on employee performance. This indicates that judging from the educational background of employees there will be a possibility for career development but at the Makassar Class 1 Navigation District office career development is not only a background factor that is assessed but also assessed from a good work performance factor and usually gets a promotion. Motivational variables have an effect significant positive on employee performance. This shows that the higher the employee's motivation, the better the employee will be in completing the work.

Keywords: Training, Development, and Motivation

PENDAHULUAN

Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar senantiasa berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang baik, namun dalam upaya pencapaian kinerja yang baik tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja pegawai.

Dalam aktivitas kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kompetensi serta kurangnya motivasi pegawai untuk bekerja. Kurangnya kompetensi diakibatkan karena pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan kurang sehingga perlu dilakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai, sedang rendahnya motivasi pegawai dikarenakan ketika pegawai menunjukkan prestasi kerja yang baik, pimpinan ataupun rekan kerja tidak memberikan apresiasi akan prestasinya tersebut. Dengan demikian, pelatihan dan motivasi kerja seharusnya dapat ditingkatkan agar kinerja kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar dapat semakin meningkat. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Heriawati (2009) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia Tbk Wilayah Medan. Kemudian Savitri (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Pelatihan dapat meningkatkan kecakapan dalam berkomunikasi, kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta memiliki kejujuran dapat dipercaya, tingkat kehadiran karyawan yang selalu tepat waktu dalam bekerja, kerjasama tim yang kompak, loyal kepada perusahaan dan tingkah laku karyawan bersikap sopan serta mampu dijadikan panutan sebagai karyawan teladan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Fenomena yang ada di lingkungan Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar pegawai belum seluruhnya mendapat pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing baik secara kuantitas maupun kualitas. Partisipasi pegawai untuk mengikuti Diklat sangat minim. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor penyebab kurang efektifnya kinerja para pegawai. Selain itu, belum terciptanya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai masih bersifat pasif, ini terlihat dari pegawai yang hanya menerima perintah saja, tidak ada motivasi untuk berbuat lebih bagi organisasi. Para pimpinan perusahaan atau organisasi hendaklah memperhatikan penghargaan terhadap para pegawai khususnya pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai hingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Sehingga terlihat jelas pada Kantor Distrik Navigasi Makassar, motivasi kerja semata-mata hanya karena uang atau materi, tanpa memperhatikan kualitas kerja. Rendahnya prestasi kerja sehingga kurangnya perasaan pemenuhan diri dikarenakan kesempatan berkarir sangat terbatas. Fenomena lain yang terjadi pada kantor Distrik Navigasi Makassar menunjukkan kinerjanya masih rendah. Ini terlihat kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsinya, kurangnya disiplin pegawai, baik menyangkut waktu dan ketaatan prosedur dan mekanisme kerja dan masih banyak lagi yang lainnya. Masih ditemui beberapa pegawai yang bolos dan keluar kantor pada jam kerja. Dari pemaparan pada latar belakang tersebut di atas, maka judul penelitian yang peneliti angkat yaitu **"Pengaruh Pelatihan, pengembangan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar"**.

METODE PENELITIAN

Desain dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda dan bantuan aplikasi SPSS dalam pengolahan data.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah Kantor Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Jl. Sabutung No.30, Gusung, Kec. Ujung Tanah, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90163 Indonesia, Sedangkan waktu penelitian dilakukan berdasarkan lamanya penelitian dilakukan hingga perampungan hasil penelitian yang membutuhkan waktu dua bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar yang berjumlah sebanyak 100 orang. Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak, maka penentuan jumlah sampel 50 orang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, sumber data diambil dari hasil koesener penelitian yang diisi pegawai kantor. Sumber data diambil dari data yang susah ada sebelumnya (data sekunder) berupa teori dan jurnal penelitian (penelitian terdahulu). Data sekunder merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.048 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,252, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka kinerja pegawai akan sangat berpengaruh baik di kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar dan juga akan semakin meningkat.
- b. Pengembangan karier mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.109 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar -0,167, koefisien ini menunjukkan bahwa pengembangan karier pegawai pada kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar tidak mendorong peningkatan kinerja pegawai.
- c. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,624, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
- d. Uji F Signifikan dengan $Sig < 0,05$, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi/fakta pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar.
- e. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,680, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 68,0% dan sisanya sebesar 32.0% merupakan keterbatasan instrument penelitian serta error peneliti dalam mengungkap fakta.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan pegawai terhadap Kinerja pegawai.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dirasakan atau semakin sering pegawai mengikuti pelatihan

maka kinerja pegawai di kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin sering mendapat pelatihan maka akan menambah keterampilan pegawai lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Hasil statistik deskriptif variable pelatihan menunjukkan bahwa indikator instruktur merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel pelatihan, hal ini membuktikan bahwa kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan terhadap pegawai akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai ini mengidentifikasi bahwa pelatihan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai sesuai dengan laporan tahunan 2021 bahwa jumlah diklat yang diikuti 43 jenis diklat yang diikuti oleh pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar.

2. Pengaruh Pengembangan Karier pegawai Terhadap Kinerja pegawai.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan pengembangan karier berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karier pegawai pada kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar tidak mendorong peningkatan karir pegawai.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian statistik deskriptif variable pengembangan karier menunjukkan bahwa indikator latar belakang pendidikan merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel pengembangan karier, hal ini membuktikan bahwa pengembangan karier berpengaruh tidak signifikan karena pengembangan karir bukan cuma dilihat dari latar belakang pendidikan tapi dilihat juga dari prestasi kerja pegawai.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Ini mengindikasikan bahwa di kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar pengembangan karir pegawai sesuai laporan bahwa tiap tahun pegawai kantor dinilai oleh pejabat masing-masing bidang, bentuk penilaian diistilakan DP3 yang berisi penilaian prestasi kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa bukan hanya faktor latar belakang pendidikan yang dinilai tapi dinilai juga dari faktor prestasi kerja yang baik dan bisa mendapatkan promosi jabatan

3. Pengaruh Motivasi pegawai Terhadap Kinerja pegawai.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin baik pula pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi terhadap pegawai maka akan mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variable motivasi menunjukkan bahwa indikator fasilitas merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi, hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi hasil ini menunjukkan keseluruhan indikator berupa fasilitas insentif, penghargaan, tanggungjawab, dan kinerja pengaruh positif untuk motivasi dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dirasakan atau semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka kinerja pegawai di kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar juga akan semakin meningkat.
2. Pengembangan karier pegawai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan di kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar pengembangan karier pegawai bukan hanya faktor latar belakang pendidikan yang dinilai tapi dinilai juga dari faktor prestasi kerja yang baik dan bisa mendapatkan promosi jabatan .
3. Motivasi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin baik pula pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan .

REFERENCE

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, 1(3), 1-9.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.
- Danang, Sunyoto,(2012), *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, cetakan pertama, Penerbit : Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta
- Dessler, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta*.
- Dessler, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Fattah, Hussein. 2014. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Kasmin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Jl.Sabutung I No.30.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. PT.Salemba Empat. Jakarta

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2003). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung, Reflika Diatama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, (2012). Human Resource Management 10th Edition, Tomson SouthWestern, United States
- Miftaha .,Toha.(2011:2). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mustamin edisi 141 (2013). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Munandar, edisi 287 (2018). Manajemen Bakat Dan Penilaian Kinerja pegawai. Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(2).
- Munandar(2018:287). *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Mediakom
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Gravindo.
- Sihotang (2006) Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil : dikutip dalam Batubara, 2016:13.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif dan R & B, Bandung, ALFABETA
- Suprihatmi & Sundarsi . (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, (2012) .Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: Kencana.
- Setiwan,(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi terbaru Penerbit Erlangga.
- Wijono,(2015). PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia . Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.

PENGARUH FLEXIBILITY HUMAN RESOURCE MELALUI INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR TERHADAP FIRM INNOVATIONENES PADA PEGAWAI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**Nurul Fadliana¹**Universitas Muhammadiyah Makassar
nfadliana@gmail.com**Edi Jusriadi²**

Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

Buyung Romadhoni³

Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Zaman perubahan zaman saat ini yang merubah pola pikir manusia khususnya dalam hal menjalankan sebuah perusahaan yang beralih dari zaman lama menjadi modern, modern disini bukan hanya manusia, teknologi, namun sistem dalam sebuah perusahaan atau lembaga lainnya yang mempunyai tujuan harus berinovasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Flexibility Human Resource Melalui Innovative Work Behaviour Terhadap Firm Innovativeness Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui pemberian kuesioner responden dalam penelitian ini adalah pegawai PIP Makassar sebanyak 70 orang, Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SMART PLS 3.0 Hasil penelitian menyatakan bahwa : 1) Flexibility Human Resource berpengaruh signifikan terhadap Firm Innovativeness. 2) Flexibility Human Resource berpengaruh signifikan terhadap Innovative Work Behaviors. 3) Innovative Work Behaviors berpengaruh positif signifikan terhadap Firm Innovativeones. 4). Innovative Work Behaviors mampu memoderasi Flexibility Human Resource terhadap Firm Innovativeness pada pegawai PIP Makassar

Kata Kunci: Flexibility Human Resource, Innovative Work Behaviour, Firm Innovativeness

ABSTRACT

The current era of change is changing the mindset of humans, especially in terms of running a company that has switched from the old age to modern, modern here is not only humans, technology, but systems in a company or other institution that has the goal of having to innovate. This study aims to determine and analyze the influence of Flexibility Human Resource through Innovative Work Behavior on Firm Innovativeness on Employees of the Naval Science Polytechnic of Makassar. This type of research is quantitative research using survey methods through the provision of questionnaires. The respondents in this study were PIP Makassar employees as many as 70 people. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using the Partial Least Square (PLS) method using SMART PLS 3.0 software. The results of the study state that: 1). Flexibility of Human Resources has a significant effect on Firm Innovativeness. 2). Flexibility of Human Resources has a significant effect on Innovative Work Behaviors. 3). Innovative Work Behaviors have a significant positive effect on Firm Innovativeones. 4). Innovative Work Behaviors are able to moderate the Flexibility of Human Resources towards Firm Innovativeness for Makassar PIP

employees.

Keywords: *Flexibility Human Resource, Innovative Work Behavior, Firm Innovativeness*

PENDAHULUAN

Zaman perubahan zaman saat ini yang merubah pola pikir manusia khususnya dalam hal menjalankan sebuah lembaga pendidikan yang beralih dari zaman lama menjadi modern, modern disini bukan hanya manusia, teknologi, namun sistem dalam sebuah lembaga pendidikan atau lembaga lainnya yang mempunyai tujuan harus berinovasi.

"Inovasi lembaga pendidikan (firm innovativeness) pada dasarnya merupakan faktor penting untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang berubah, dan bahkan penting untuk kelangsungan hidup lembaga pendidikan. Inovasi lembaga pendidikan didefinisikan sebagai "Adopsi pada ide atau perilaku, baik sistem, kebijakan, program, perangkat, proses, produk atau layanan, yang baru untuk organisasi pengadopsi" (Damanpour et al., 1989). "Lingkungan bisnis khususnya dibidang pendidikan banyak sekali saingannya, tentu saja komponen paling penting adalah inovasi dari lembaga pendidikan itu sendiri sebagai lembaga pendidikan. Melalui reformasi dari sistem lama menjadi baru merupakan sebuah transisi positif yang akan meningkatkan flexibility lembaga pendidikan khususnya dalam mengelola sumber daya manusia" (Javed et al., 2017).

Rangkaian kegiatan berinovasi lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari kinerja operasional, dimana kinerja operasional merupakan kegiatan sumber daya yang memiliki pengaruh bagi lembaga pendidikan dalam pencapaian prestasi dan kinerja lembaga pendidikan. Pencapaian prestasi dan kinerja lembaga pendidikan dapat diukur melalui kinerja keuangan dan kinerja operasional, kinerja keuangan dapat diukur melalui kondisi keuangan lembaga pendidikan dari tahun ketahun. Sementara kinerja operasional dapat diukur melalui kondisi capaian dalam pengoperasionalan lembaga pendidikan.

Capaian kinerja operasional yang baik diperlukan dukungan dari kinerja organisasional, yang mana kinerja organisasional merupakan competitive advantage yang bukan merupakan tujuan akhir, melainkan alat untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu kinerja organisasi yang menghasilkan keuntungan (profit) yang relatif tinggi (Ferdinand, 2013). Berjalan atau tidaknya kegiatan inovasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan inovasi yang dimiliki dalam lembaga pendidikan untuk melaksanakannya seperti inovasi proses, inovasi produk, inovasi pemasaran dan inovasi organisasi.

Kemampuan inovasi merupakan kemampuan organisasi untuk mengadopsi atau mengimplementasikan gagasan baru, proses dan produk baru (Hurley & Hult, 1998). Menurut (Ferdinand, 2013) menyebutkan bahwa kemampuan inovasi adalah menghasilkan ide-ide baru dan ilmu untuk mendapat keuntungan dari peluang pasar. Sedangkan kemampuan inovasi produk menurut (Wonglimpiyarat, 2010) adalah kemampuan untuk membawa pengetahuan baru atau teknologi untuk mengembangkan produk baru. Kemampuan berinovasi mutlak sangat diperlukan dalam sebuah bisnis yang memiliki banyak pesaing (competitors) dan rentan akan kejenuhan.

Penelitian (Psomas, 2015) menemukan bahwa kemampuan inovasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan dan kinerja operasional lembaga pendidikan. Sementara (Psomas, 2015) menemukan bahwa kemampuan inovasi secara langsung berpengaruh terhadap kualitas layanan dan kinerja operasional.

Meskipun tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja lembaga pada politeknik ilmu pelayanan namun kemampuan inovasi berpengaruh tidak langsung terhadap melalui kinerja operasional. Dengan demikian, kemampuan inovasi merupakan peluang bagi sebuah lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya.

"Manajemen sumber daya manusia yang fleksibel memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengencangkan maupun mengadaptasi pada perubahan maupun persyaratan/tuntutan yang tidak menentu dan beragam, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal" (Javed et al., 2017). "Sumber daya manusia yang fleksibel sebagai langkah strategis internal dalam menciptakan kualitas kerja yang maksimal khususnya dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang menerapkan strategi kreatif dan inovatif harus membina pegawai agar memiliki perilaku kewirausahaan dan perilaku inovatif. Penting untuk mengetahui penyebab individu pegawai di tempat kerja berperilaku inovatif, dan bagaimana lembaga pendidikan membentuk perilaku inovatif" (De Jong dan DenHartog, 2010). "Perilaku kerja yang inovatif (innovative work behavior) diyakini merupakan faktor penting ketika berurusan dengan perubahan inkremental dan transformasional dan dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi" (Jansen, 2000). Innovative Work Behavior merupakan perilaku individu dalam mengeksplorasi, membangkitkan, memperjuangkan dan menghasilkan gagasan, produk, proses atau prosedur yang baru dan efektif (Abstein, 2014).

Sebagai langkah menghadapi persaingan bisnis pada lingkungan baru yang cepat berubah, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk bisa fleksibel. Fleksibilitas ini memungkinkan lembaga pendidikan mampu beradaptasi dengan lingkungan internal maupun eksternal yang dinamis. Manajemen sumber daya manusia yang fleksibel merupakan aspek penting dalam fleksibilitas lembaga pendidikan untuk membentuk atribut pegawai (Javed et al., 2017).

Politeknik Ilmu Pelayaran Makasar (PIP Makasar) adalah perguruan tinggi negeri bidang pelayaran dan ketatalaksanaan angkutan laut dan kepelabuhanan (KALK) yang berada di Makasar. PIP Makasar adalah milik Kementerian Perhubungan RI mengemban mendidik dan melatih lulusan SMA IPA/IPS dan SMK Jurusan Mesin/ Pelayaran menjadi Perwira Pelayaran Besar dan Tenaga Ahli Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan guna memenuhi kebutuhan armada angkutan laut nasional maupun internasional. Dalam sebuah perguruan tinggi, kegiatan penerimaan calon Taruna merupakan salah satu kegiatan utama yang dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru.

PIP Makasar adalah salah satu perguruan tinggi yang melaksanakan agenda tahunan tersebut untuk memberi masukan sumber daya manusia sebagai objek dalam kegiatan belajar mengajar yaitu mahasiswa yang dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan di bidang pelayaran dan kepelabuhanan disebut sebagai taruna. Selain didukung oleh sarana dan prasarana yang baik, calon taruna yang berkualitas tentunya akan mempengaruhi tingkat keberhasilan PIP Makasar. Oleh karena itu, perlu dilakukan seleksi yang ketat dalam penerimaan calon taruna.

Permasalahan yang mendasar dari tingkat fleksibilitas sumber daya adalah ditinjau dari penggunaan teknologi dalam menunjang pekerjaan.

Tabel 1.1
Tanggapan Survei

Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Saya mampu bekerja dengan teknologi saat ini	9	45	11	55
Saya mampu mengambil keputusan kerja melalui komponen teknologi	8	40	12	60

Saya mampu bekerja di sistem yang dibuat	12	60	8	40
--	----	----	---	----

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil survei pada tabel 1.1, masih terlihat akan kurang fleksibelnya pegawai dalam bekerja, hal ini digambarkan dari segi penggunaan teknologi dalam menunjang pekerjaan, masih banyak pekerjaan yang belum bisa terselesaikan khususnya perekapan data Taruna. Selain itu dari aspek pengambilan keputusan dalam bekerja melalui teknologi yang tersedia masih jarang dilakukan, faktanya saat ini dalam segala hal kita bisa menggunakan teknologi informasi.

Masalah dari Flexibility Human Resource Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran adalah sebagai berikut:

1. Aturan akan prosedur kerja masih belum mampu melingkupi segala persoalan kerja
2. Belum adanya keterbukaan secara maksimal dalam setiap keputusan kerja
3. Belum adanya perhatian dari produktivitas atau pengenalan program-program personalia dan sumberdaya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (quality of work) tanpa menunggu permintaan manajemen puncak.
4. Pelayanan pendidikan masih belum sesuai kebutuhan.

Sebagai data lapangan yang didapat dari survei mengenai firm innovatiovenes adalah:

Tabel 1.2
Tanggapan Survei

Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Sistem layanan cenderung monoton atau homogen	14	70	6	30
Proses tidak bekerja secara prosedural	11	55	9	45
Adanya batasan aktivitas atau tidak leluasa mengambil tindakan	16	80	4	20

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil survei pada tabel 1.2 diketahui bahwa lembaga masih cenderung belum melakukan inovasi secara keseluruhan pada sistem, dimana seharusnya lembaga terlebih dahulu melakukan inovasi pada sistem pendidikannya, dimana sistem merupakan salah satu wadah untuk segala aktivitas, sistem yang ada sekarang masih belum luwes, masa banyak prosesnya yang tidak sesuai dengan prosedur dimana ada kesalahan pada sistem pendidikannya. Selanjutnya dalam hal batasa berpikir masih dibatasi dengan standar kerja, seharusnya acuannya tujuan kerja atau hasil kerja yang hams dicapai.

Masalah dari Firm Innovatiovenes Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran adalah sebagai berikut:

1. Politeknik cenderung menggunakan sistem lama, walaupun sistem baru sudah ada. Hal tersebut disebabkan karena pegawai masih belum bisa beradaptasi pada lingkungan lembaga pendidikan baru.
2. Masih terdapat kebutuhan pegawai maupun taruna yang masih belum bisa terpenuhi atau pemenuhannya tidak maksimal, sehingga tidak mencapai kepuasan.
3. Inovasi layanan sangat lambat, bahkan hanya aspek tertentu saja tidak secara menyeluruh
4. Pembuat perubahan atau founder masih membatasi lingkup aktivitas operasi akan

- perubahan sehingga tidak fleksibel khususnya batasan pata pemikiran kerja.
5. Adanya proyek baru yang banyak, namun tidak memperhatikan dari segi kesanggupan pegawai dalam melaksanakan perubahan tersebut.
 6. Sistem pendidikan belum mampu melingkupi semua persoalan dalam pekerjaan, dimana sistem harus diperluas cakupannya

Masalah dari Innovative Work Behaviour Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran adalah sebagai berikut:

1. Masih ragu-ragu akan tindakan yang akan dilakukan
2. Pegawai masih bingung akan apa yang akan dilakukan karena tidak adanya dorongan serta arahan atasan.
3. Kurangnya keterampilan dari sebuah pelatihan kerja akan kepentingan kerja yang akan dilaksanakan kedepannya.

Berdasarkan gap research Kevin Mathew Adithiya (2018) menyatakan Fleksibility Human Resource berpengaruh terhadap Firm Innovatioenes, sedangkan Lalita Maitri (2018) menyatakan bahwa Fleksibility Human Resource tidak berpengaruh pada inovasi pada lembaga pendidikan. Selanjutnya Mathew Adithiya (2018) menyatakan Fleksibility Human Resource berpengaruh terhadap Innovative Work Behaviors, sedangkan Debora Eflina (2018) menyatakan bahwa Fleksibility Human Resource tidak berpengaruh terhadap Innovative Work Behaviors. Selanjutnya penelitian Anisa Rizkiayu (2015) menyatakan Innovative Work Behaviors berpengaruh terhadap Firm Innovatioenes, Namun berbeda dengan Salsabila Firdaus (2021) menyatakan Innovative Work Behaviors tidak berpengaruh terhadap Firm Innovatioenes.

Berdasarkan uraian temuan di atas mengenai Flexibility Human Resource di mediasi oleh Innovative Work Behaviour Terhadap Firm Innovatioenes perlu kiranya diteliti lebih dalam dengan judul penelitian "Pengaruh Flexibility Human Resource Melalui Innovative Work Behaviour Terhadap Firm Innovatioenes Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makasar". Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif deskriptif yang didefinisikan sebagai alat untuk menggambarkan akan situasi dan kondisi atas fakta yang didapat melalui fenomena penelitian dan gejalanya yang akan diamati dan dianalisis mengenai Pengaruh Flexibility Human Resource Melalui Innovative Work Behaviour Terhadap Firm Innovatioenes Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makasar menggunakan alat analisis statistik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah Politeknik Ilmu Pelayaran Makasar. Adapun waktu pelaksanaan penelitian adalah dua bulan, Oktober sampai dengan Desember 2021.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generaliasasi tertentu yang mempunyai karakteristik dalam pemilihannya atau keseluruhan dari subjek penelitian (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makasar sebanyak 147 orang.

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi, atau bagian terkecil dari populasi yang dijadikan subjek penelitian dengan klasifikasi tertentu. Pengambilan sampel digunakan untuk memfokuskan penelitian dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang

tinggi melalui responden penelitian yang dipilih (Sugiyono, 2011). Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan non probability sampling yaitu pengambilan sampel tanpa menggunakan nilai probabilitas melalui purposive sampling yaitu sampel atas dasar kriteria tertentu, dimana sampel yang diambil yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, merupakan pegawai tetap yaitu sebanyak 70 pegawai yang menduduki jabatan struktural

Metode Pengumpulan Data

Segala informasi yang berhubungan dengan variabel penelitian harus dikumpulkan melalui teknik dalam mengumpulkan data penelitian, data tersebut dikumpulkan agar menjawab rumusan masalah

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan menjelaskan makna variabel penelitian. Adapun operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas *Flexibility Human Resource (X)*

"Sumber daya manusia yang fleksibel adalah suatu tindakan karyawan dalam bekerja untuk menciptakan sesuatu yang baru dengan cara sendiri, kemampuan dan dorongan kerja yang mampu memanfaatkan peluang dalam menciptakan prestasi kerja (Pulkene, 2016). Wright dan Snell (1998) menjelaskan bahwa flexibility human resource merupakan suatu perilaku yang fleksibel dalam mengambil tindakan kerja, mampu menggunakan keterampilannya pada saat bekerja. Banyak ahli yang mendefinisikan tentang fleksibilitas. Fleksibilitas adalah keterampilan seorang karyawan dalam menggerakkan semua anggota tubuhnya khususnya otak untuk berpikir dalam mengambil tindakan kerja, dimana kapan dilakukan, berapa lama dan dimana tempat tindakan itu dilakukan."

2. Variabel Moderating

Variabel *Innovative Work Behaviour (Z)*

"Perilaku kerja inovatif adalah keinginan anggota organisasi untuk memperkenalkan, mengusulkan, dan menerapkan ide, produk, proses, dan prosedur baru pada pekerjaan, unit kerja, atau organisasi tempat kerja mereka (Yuan & Woodman, 2010). Perilaku kerja inovatif menurut (Oukes, 2010) meliputi individu (misalnya, kepribadian positif, arah tujuan pembelajaran), pekerjaan (misalnya, otonomi pekerjaan, manajemen pekerjaan), tim (misalnya, pemimpin tim). Dukungan, tim) dapat dibagi menjadi 5 kategori. Dukungan), hubungan (misalnya gaya kepemimpinan), organisasi (misalnya dukungan inovasi, budaya organisasi)."

3. Variabel Terikat *Firm Innovativeness (Dependen)*

"*Firm Innovativeness* merupakan penemuan baru yang berbeda dengan penemuan sebelumnya berupa pemikiran dan gagasan yang dapat dikembangkan dan diimplementasikan sehingga dapat terwujud manfaatnya. Inovasi merupakan salah satu pilihan bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar dan pengelolaan yang berkelanjutan. Melalui indikator inovasi proses, inovasi pemasaran, dan inovasi organisasi."

Semua skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 5 kategori pilhan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SMART PLS 3.0 adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya.

SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Gozali, 2012).

Partial Least Square (PLS) selain dapat mengkonfirmasi teori, namun juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Selain itu PLS juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. Partial Least Square (PLS) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Partial Least Square (PLS) dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Pemilihan metode Partial Least Square (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat 4 variabel laten yang dibentuk dengan indikator reflektif dan variabel diukur dengan pendekatan reflektif second order factor. Model reflektif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest (Ghozali, 2012) sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten. Pendekatan untuk menganalisis second order factor adalah menggunakan repeated indicators approach atau juga dikenal dengan hierarchical component model. Walaupun pendekatan ini mengulang jumlah variabel manifest atau indikator, namun demikian pendekatan ini memiliki keuntungan karena model ini dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS (Ghozali, 2012).

SEM ini merupakan basis varian yang memudahkan penelitian penulis melalui besar sampel yang bisa menggunakan besaran yang sedikit misalnya < 100 orang, dibandingkan SEM yang berbasis kovarian harus > 15 orang sampelnya. PLS dibuat untuk mempermudah penelitian dengan model SEM yang cukup sederhana dan menghasilkan analisis yang mendalam untuk variabel eksogen maupun endogen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Flexibility Human Resource Terhadap Firm Innovativeness

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa Flexibility Human Resource berpengaruh signifikan terhadap Firm Innovativeness, hal ini terbukti dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan T statistik sebesar $8,532 > T$ Tabel sebesar 2,028, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Flexibility Human Resource berpengaruh signifikan terhadap Firm Innovativeness.

Fleksibilitas manajemen SDM berdampak pada perilaku kerja yang inovatif, karena manajemen SDM menargetkan keterampilan, motivasi, kemampuan, hingga bagaimana meningkatkan peluang (Pulkene, 2016). Wright dan Snell (1998) mengidentifikasi bahwa Flexible HRM memiliki tiga dimensi, meliputi fleksibilitas perilaku pegawai (employee behavior flexibility), fleksibilitas keterampilan pegawai (employee skills flexibility), dan fleksibilitas praktek HR (HR practice flexibility).

Menurut Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2010) memaparkan bahwa schedule flexibility merupakan pengaturan kerja secara fleksibel yang dimana pemilihan waktu dan tempat kerja, baik itu formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan berapa lama (time flexibility), kapan (timing flexibility), dan di mana (place flexibility) pekerja bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu Kevin Mathew (2018) menyatakan untuk menyesuaikan dengan perilaku kerja inovatif perusahaan yang umumnya sangat dinamis, karena mengikuti perkembangan internal perusahaan maupun lingkungan bisnis yang juga dinamis, dimana fleksibilitas MSDM memberikan pengaruh positif

terhadap inovasi perusahaan. Manajemen sumber daya yang fleksibel (Flexible HRM) merupakan elemen penting dalam HRM strategis sebagai kemampuan internal perusahaan dan merupakan prasyarat untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Kozica & Kaiser, 2012). Flexible HRM dapat mengkaji sejauh mana perusahaan dapat dengan cepat dan efektif membuat penyesuaian seiring dengan perubahan lingkungan perusahaan (Chen & Li, 2015). HRM yang inovatif diharapkan dapat menciptakan perusahaan yang inovatif (firm innovativeness). Firm innovativeness merupakan faktor penting untuk berkompetisi dalam lingkungan yang berubah bahkan juga penting untuk sekedar mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Inovasi perusahaan meliputi inovasi produk, inovasi proses, dan inovasi administrasi (Javed et al., 2017). Kevin Mathew Adithiya (2018) menyatakan Flexibility Human Resource berpengaruh terhadap Firm Innovativeness, sedangkan Lalita Maitri (2018) menyatakan bahwa Flexibility Human Resource tidak berpengaruh pada inovasi pada perusahaan.

2. Pengaruh Flexibility Human Resource terhadap Innovative Work Behaviors

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa Flexibility Human Resource berpengaruh signifikan terhadap Innovative Work Behaviors, hal ini terbukti dengan nilai P values $< 0,05$, dimana $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Artinya Flexibility Human Resource terbukti dalam mempengaruhi Innovative Work Behaviors.

Perusahaan yang menerapkan strategi kreatif dan inovatif harus membina pegawai agar memiliki perilaku kewirausahaan dan perilaku inovatif. Penting untuk mengetahui penyebab individu pegawai di tempat kerja berperilaku inovatif, dan bagaimana perusahaan membentuk perilaku inovatif (Eenink, 2012). Perilaku kerja yang inovatif (innovative work behavior) diyakini merupakan faktor penting ketika berurusan dengan perubahan inkremental dan transformasional dan dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi (Jansen, 2000). Innovative Work Behavior merupakan perilaku individu dalam mengeksplorasi, membangkitkan, memperjuangkan dan menghasilkan gagasan, produk, proses atau prosedur yang baru dan efektif (Feldman & Lam, 2010).

Fleksibilitas manajemen SDM berdampak pada perilaku kerja yang inovatif, karena manajemen SDM menargetkan keterampilan, motivasi, kemampuan, hingga bagaimana meningkatkan peluang (Pulkene, 2016). Wright dan Snell (1998) mengidentifikasi bahwa Flexible HRM memiliki tiga dimensi, meliputi fleksibilitas perilaku pegawai (employee behavior flexibility), fleksibilitas keterampilan pegawai (employee skills flexibility), dan fleksibilitas praktek HR (HR practice flexibility).

Van de Ven (1986) basis dasar inovasi adalah ide, sedangkan yang mampu menghasilkan, mengembangkan dan memodifikasi ide tersebut adalah manusia. Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran pekerjaan, kelompok atau organisasi) mengenai ide yang berguna berkaitan dengan proses, produk atau prosedur (De Jong & Den Hartog, 2008). Purba (2009) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai perilaku yang menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Menurut Yuan & Woodman (2010), perilaku kerja inovatif adalah keinginan anggota organisasi untuk memperkenalkan, mengajukan serta mengaplikasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja atau organisasi tempat bekerja. Kleysen & Street (2001) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Perilaku inovatif adalah proses bertahap dari pengenalan masalah, pemunculan ide atau solusi, membangun dukungan atas ide tersebut, dan implementasi gagasan (Scott & Bruce, 1994).

Anteseden Innovative Work Behavior menurut Oukes, (2010) dapat digolongkan dalam lima kategori, yaitu Individu (misalnya; proactive personality, learning goal orientation), Pekerjaan (misalnya; job autonomy, job control), Tim (misalnya; team leader support, team support), Relationship (misalnya; leadership style), Organisasi (misalnya; support for innovation, organizational climate)

Dalam menghadapi persaingan bisnis pada lingkungan baru yang cepat berubah, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk bisa fleksibel. Fleksibilitas ini memungkinkan perusahaan mampu beradaptasi dengan lingkungan internal maupun eksternal yang dinamis. Manajemen sumber daya manusia yang fleksibel merupakan aspek penting dalam fleksibilitas perusahaan untuk membentuk atribut pegawai (Javed et al., 2017).

Untuk menyesuaikan dengan perilaku kerja inovatif yang umumnya sangat dinamis. Berarti koordinasi HRM dengan berbagai strategi dan program bagian lain dari perusahaan cukup intens, karena perilaku inovasi ini bukan hanya sangat dinamis, namun juga variatif, maka dari itu Fleksibility Human Resource berpengaruh positif signifikan terhadap Innovative Work Behaviors (Kevin Mathew, 2018). Mathew Adithiya (2018) menyatakan Fleksibility Human Resource berpengaruh terhadap Innovative Work Behaviors, sedangkan Debora Eflina (2018) menyatakan bahwa Fleksibility Human Resource tidak berpengaruh terhadap Innovative Work Behaviors.

3. Pengaruh Innovative Work Behaviors terhadap Firm Innovativeness

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa Innovative Work Behaviors berpengaruh signifikan terhadap Firm Innovativeness, hal ini terbukti dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dengan T statistik sebesar $74,782 > T$ Tabel sebesar 2,028, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Innovative Work Behaviors berpengaruh signifikan terhadap Firm Innovativeness.

Purba (2009) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai perilaku yang menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Menurut Yuan & Woodman (2010), perilaku kerja inovatif adalah keinginan anggota organisasi untuk memperkenalkan, mengajukan serta mengaplikasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja atau organisasi tempat bekerja. Kleysen & Street (2001) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Aspek inovasi pada termasuk bagian dari strategi HRM juga. Oleh karena itu tidak heran jika hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif mempengaruhi inovasi HRM.

Berdasarkan penelitian Kevin Mathew (2018) menyatakan bahwa Innovative Work Behaviors berpengaruh positif signifikan terhadap Firm Innovativeness, hal tersebut sejalan dengan penelitian lainnya Pukiene (2016) ada tahap ini, gagasan yang telah dibangkitkan dan dipromosikan tersebut kemudian diimplementasikan dan digabungkan/diintegrasikan ke dalam agenda aksi. penelitian Anisa Rizkiayu (2015) menyatakan Innovative Work Behaviors berpengaruh terhadap Firm Innovativeness, Namun berbeda dengan Salsabila Firdaus (2021) menyatakan Innovative Work Behaviors tidak berpengaruh terhadap Firm Innovativeness.

4. Pengaruh Flexibility Human Resource melalui Innovative Work Behaviors terhadap Firm Innovativeness

Berdasarkan pengujian hipotesis kelima menyatakan bahwa Innovative Work Behaviors mampu memoderasi secara signifikan Flexibility Human Resource terhadap Firm Innovativeness, hal ini tidak terbukti karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan T statistik sebesar $42,012 > T$ Tabel sebesar 2,028, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Innovative Work Behaviors mampu memoderasi Flexibility Human

Resource terhadap Firm Innovativeness.

Flexibility Human Resource berpengaruh signifikan terhadap Firm Innovativeness melalui terhadap Innovative Work Behaviors Janssen (2000) menyebutkan bahwa perilaku inovatif merupakan tiga proses yang terdapat membangkitkan ide (idea generation), mempromosikan ide (idea promotion), dan melaksanakan ide (idea realization). Perilaku inovatif dimulai dari tahap pembangkitan gagasan yang merupakan penciptaan ide baru dan ide ini berguna meskipun berada di bawah domain apa pun.

Mumford (2000) menyatakan bahwa pegawai merupakan satu-satunya sumber gagasan baru di tempat kerja. Pembangkit gagasan yang efektif adalah pegawai yang dapat mendekati kinerja atau masalah kesenjangan melalui dimensi yang unik. Pada dasarnya pembangkit ide yang efektif adalah mereka yang membawa gagasan, proses yang baru dan unik dalam upaya untuk memecahkan masalah tertentu atau mungkin dalam rangka upaya untuk membawa perbaikan (Pukiene, 2016)

Tahap berikut dari perilaku inovatif adalah mempromosikan gagasan (idea promotion). Pada tahap ini pegawai yang menghasilkan gagasan baru mencari dukungan, misalnya dengan jalan mendiskusikannya dengan kolega, atasan, atau mungkin teman sendiri, atau bahkan sponsor (Kanter, 1988; Puikene, 2016)

Realisasi ide (idea realization) merupakan tahap terakhir perilaku inovatif. Realisasi ide berarti mengubah gagasan baru menjadi output yang efektif (Pukiene, 2016). Pada tahap ini, gagasan yang telah dibangkitkan dan dipromosikan tersebut kemudian diimplementasikan dan digabungkan/diintegrasikan ke dalam agenda aksi (de Jong, 2010). Gagasan pada tahap ini menjadi prototipe, realitas atau model yang dapat disentuh, dialami dan dibawa ke dalam implementasi (Kanter, 1998).

Perilaku kerja yang inovatif dapat digambarkan sebagai rasa perilaku individu dalam mengeksplorasi, menghasilkan, memperjuangkan, dan mengimplementasikan ide, produk, proses, atau prosedur yang baru dan efektif (De Jong & Den Hartog, 2010). Utterback & Abernathy dalam Jaidev (2017) mengemukakan tiga dimensi inovasi perusahaan. Ketiga inovasi tersebut adalah (i) Inovasi produk (product innovations), yakni kreasi dan komersialisasi produk baru untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. (ii) Inovasi proses (process innovation), yakni kreasi menyangkut proses atau modifikasi pada proses, metode atau teknik yang telah ada pada (existing) pada perusahaan. (iii) Inovasi administrasi (administrative innovation), yakni menempatkan rutinitas dan prosedur yang efektif dalam unit administrasi, perusahaan, pengiriman, layanan, dan dukungan. Mengembangkan lain dari SHRM adalah manajemen sumber daya manusia yang fleksibel (flexible human resource management). SHRM yang fleksibel memungkinkan perusahaan untuk mengencangkan maupun mengadaptasi pada perubahan maupun persyaratan/tuntutan yang tidak menentu dan beragam, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal (Javed et al., 2017).

Innovative Work Behavior berperan memediasi pengaruh Flexible HRM terhadap Firm Innovativeness. Berarti telah terjadi hubungan yang harmonis, saling mempengaruhi, dan terkoordinasi antara satu bagian dengan bagian lain secara horizontal maupun vertikal.

SIMPULAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Flexibility Human Resource Melalui Innovative Work Behaviour Terhadap Firm Innovativeness Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Adapun sampel penelitian yang diambil adalah 70 responden sebagai pegawai struktural melalui analisis partial least square. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Flexibility Human Resource berpengaruh signifikan terhadap Firm Innovativeness, dimana semakin fleksibel pegawai dalam bekerja maka akan menciptakan sesuatu

- pemikiran yang baru dalam meningkatkan Firm Innovativeness.
2. Flexibility Human Resource berpengaruh signifikan terhadap Innovative Work Behaviors, semakin fleksibel pegawai dalam bekerja akan mencerminkan baiknya perilaku dalam bekerja, setiap pegawai memiliki cara kerja sendiri namun tidak keluar dari SOP yang dibuat.
 3. Innovative Work Behaviors berpengaruh signifikan terhadap Firm Innovativeness, melalui perilaku kerja yang baik maka akan memperbaiki kinerja perusahaan khususnya di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
 4. Innovative Work Behaviors mampu memoderasi Flexibility Human Resource terhadap Firm Innovativeness, Flexibility Human Resource mampu meningkatkan Firm Innovativeness dengan cara bersama-sama meningkatkan Innovative Work Behaviors. Dimana Innovative Work Behaviors mampu dijadikan pacuan dalam kenaikan Firm Innovativeness

REFERENSI

- Abstein, A., Heidenreich, S., & Spieth, P. 2014. *innovative Work Behaviour: The Impact Of Comprehensive Hr System Perceptions And The Role Of Work-Life Conflict*. *Industry and Innovation*, 21(2).
- Ahmed, Pervaiz K, & Shepherd, Charles D. 2010. *Innovation Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ali Javed. 2017. *Flexible Human Resource Management And Firm Innovativeness: Mediating Role Of Innovative Work Behavior*. *Journal of Hrm*, vol. XX, no. 1/2017.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, K. M. 2010. *The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface*. *Journal of Managerial Psychology* vol.25 no.4.
- Carr, A. 2011. *Positive psychology: The Science Of Happiness And Human Strengths*. New York: Routledge.
- Craven, David W and Piercy, Nigel F. 2009. *Strategic Marketing*. New York : McGrawHill.
- Datta, Avimanyu., Reed, Richard., Jessup, Len. 2013. *Commercialization of Innovations: An Overarching Framework and Research Agenda*. *American Journal of Business*, Vol. 28 No. 2.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. 2010. *Measuring Innovative Work Behaviour*. *Creativity and Innovation Management*, 19(1).
- Drucker, Peter F. 2010. *Inovasi dan Kewiraswastaan, Praktek dan Dasar-Dasar*. Alih bahasa Rusjdi Naib. Jakarta: Alfabeta.
- Etikariena, A., & Muluk, H. 2014. *Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif pegawai*. *Jurnal Fakultas Psikologi UI*, vol. 18(2).
- Everett M, Rogers. 2003. *Diffusion of Innovation*. 5 th. Edition. New York : Free Press.
- Feist, J., & Feist, G. 2012. *Theory of Personality II*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, Jess, & Gregory J. Feist. 2010. *Teori Kepribadian Edisi 7 Buku 1*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Makasar: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Makasar: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., Alpkan, L. 2011. *Effects of Innovation Types on firm Performance*. International Journal of Production Economics 133 (2).
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan SumberdayaManusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariyanto. 2016. *Analisa Pengaruh Human Resource Management Terhadap Financial Performance Melalui Variabel Intervening Learning Organization (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya)*.
- Hassan, Masood Ul., Shaukat, Sadia., Nawaz, Muhammad Saqib., Naz, Saman. 2013. *Effects of Innovation Types on Firm Performance: An Empirical Study on Pakistan's Manufacturing Sector*. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol. 7 (2).
- Hefferon, K. & Boniwell, I. 2011. *Positive Psychology: Theory, Research, and Applications*. England: McGraw Hill.
- Hurley, R. F. dan G. Hult. 1998. *Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical*.
- Hutagalung. & Hermawan, D. 2018. *Membangun Inovasi Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Deepublis.
- Javed, A., Anas, M., Abbas, M., & Khan, A.I. 2017. *Flexible Human Resources Management And Firm Innovatioveness: The Mediating Role Of Innovative Work Behavior*. Journal of Human Resource Management, XX (1).
- Kevin Mathew. 2018. *Analisis Pengaruh Flexible Hrm Terhadap Firm Innovatioveness Yang Dimediasi Innovative Work Behavior (Studi Kasus Pada Pt Xyz)*. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan/Volume 02/No.6/November-2018.
- Kleysen, R.F & Street, C.T. 2001. *Toward A Multi-Dimensional Measure Of Individual Innovative Behavior*, Journal of Intellectual Capital, Vol.2, No. 3.
- Kuratko, D.F. 2009. *Introduction to Entrepreneurship, (8thEd.)*. South-. Western Cengage Learning: Canada.
- Marques, C. S., & Ferreira, J. 2013. *SME innovative capacity, competitive advantage and performance in a 'traditional' industrial region of Portugal*. Journal of Technology Management and Innovation, 4(4).
- Massa, S., & Testa, S. 2008. *Innovation and SMEs: Misaligned perspectives and goals among entrepreneurs, academics, and policy makers*. Technovation, 28(7), 393-407.
- <https://doi.org/10.1016/i.technovation.2008.01.002>.
- Munandar, A. S. 2010. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UIPress).
- Nijenhuis, Koen. 2015. *"Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department"*. Master Thesis of University of Twente. Enschede.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan. Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

- OECD. 2010. *Innovation Strategy: Getting a Head Start on Tomorrow*. Paris: OECD Publishing.
- Psomas, Katerina D. Gotzamani. 2015. *The impact of quality management systems on the performance of manufacturing firms. International. Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 32 Issue: 4.
- Riyanti, B.P.D. 2019. *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja*. Jakarta: Atma. Jaya
- Sajiwo, Bagus. 2014. "Budaya Inovasi Ditinjau dari Persepsi terhadap. Kepemimpinan". *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 02 (02).
- Schermerhorn, John R. 1996. *Manajemen Buku 1 Edisi bahasa Indonesia Management 5e*, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Scott, & Bruce, R. A. 1994. "Determinants of Innovative behavior: A Path Model Of Individual Innovation in the Workplace". *Academy of Management Journal*.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT Pustaka LP3ES.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (MixMethods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- 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. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto.2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sutirna, H. 2018. *Inovasi dan Teknologi Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber DayaManusia*. (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana.
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. 2014. Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1-21.
- Trott, Paul. 2005. *Innovation Management and The New Product Development*. Third edition. Essex : Pearson Education Limited.
- Van De Ven, Andrew H. 1986. Central Problems in The Management of Innovation, *Management Science* (1986-1998); May 32, 5; ABI/INFORM Global, pg. 590.
- Van de Ven, Andrew H., Polley,D., Garud, R., &Venkataraman, S.1989. *The Innovation Journey*. New York: Oxford University Press.
- Van de Ven, Andrew H.1986. Central Problems in The Management of Innovation, *Journal of Management Science*, Vol. 32, No. 5, May, Posted in USA.
- Varis, Miika & Littunen, Hannu. 2010. *Types of Innovation, Sources of Information and Performance in Entrepreneurial SMEs*. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 13, No. 2.
- Varis, Miika & Littunen, Hannu. 2010. *Types of Innovation, Sources of Information and Performance in Entrepreneurial SMEs*. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 13, No. 2.

- Wang, Catherine L., Ahmed, Pervaiz K. 2004. *The Development and Validation of The Organisational Innovativeness Construct using Confirmatory Factor Analysis*. European Journal of Innovation Management, Vol.7, No.4.
- West, M. A., & Farr, J. L. 1989. *Innovation at work: Psychological perspectives*. Social Behaviour. (4).
- Wonglimpiyarat. 2010. *Economic innovation challenges of financial and tax Auditing*, 2(12). Wright, P.M. & McMahan, G.C. 1992. *Theoretical perspectives for strategic human resource management*. *Journal of Management*, 18(2).
- Yuan, F. & Woodman, R.W. 2010. "Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations". *Academy of Management Journal*. Vol. 53 (2).

**PENGARUH LIKUIDITAS, PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
DAN KEBIJAKAN DEVIDEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA JAKARTA ISLAMIC INDEX TAHUN 2016-2020)****Sundari**

Universitas Muhammadiyah Makassar

sundari.0896@gmail.com**Enny Radjab²**

Politeknik Negeri Ujungpandang

Ismail Badollahi³

Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh likuiditas, profitabilitas terhadap nilai perusahaan dan kebijakan deviden sebagai variabel mediasi (Studi pada Jakarta Islamic Index Tahun 2016-2020). Penelitian ini dilakukan pada index saham syariah Jakarta Islamic Index Tahun 2016-2020 dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap kebijakan deviden. 2) Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan deviden. 3) Likuiditas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. 4) Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. 5) Kebijakan deviden berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. 6) Likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden. 7) Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden. Melihat dari hasil penelitian, perusahaan diharapkan terus berupaya meningkatkan rasio likuiditas dan profitabilitas perusahaan demi peningkatan nilai perusahaan dan keberlangsungan perusahaan. Perusahaan juga diharapkan mampu membuat kebijakan secara optimal yang dapat meningkatkan nilai perusahaan dimata investor.

Kata Kunci : Likuiditas, Profitabilitas, Kebijakan Deviden, dan Nilai Perusahaan.**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of liquidity, profitability on firm value and dividend policy as a mediating variable (Study on the Jakarta Islamic Index 2016-2020). This research was conducted on the Jakarta Islamic Index Islamic stock index 2016-2020 using a quantitative methodology. The results of this study indicate that 1) Liquidity has a significant negative effect on dividend policy. 2) Profitability has a significant positive effect on dividend policy. 3) Liquidity has no significant negative effect on firm value. 4) Profitability has a significant positive effect on firm value. 5) Dividend policy has a significant positive effect on firm value. 6) Liquidity has a significant negative effect on firm value through dividend policy. 7) Profitability has a significant positive effect on firm value through dividend policy. Judging from the research results, the company is expected to continue to improve the company's liquidity and profitability ratios in order to increase company value and company sustainability. The company is also expected to be able to make optimal policies that can increase the value of the company in the eyes of investors.

Keywords: Liquidity, Profitability, Dividend Policy, and Firm Value.

PENDAHULUAN

Keberadaan pasar modal di Indonesia sudah semakin populer di kalangan masyarakat, terbukti dari semakin banyaknya perusahaan yang listing di Bursa Efek Indonesia. Keberadaan pasar modal Indonesia sangat diperlukan oleh perusahaan karena dengan listing di pasar modal Indonesia maka perusahaan akan dengan mudah menarik minat investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut sehingga mampu menghasilkan dana bagi perusahaan yang dapat digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan dan sekaligus akan meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Noerirawan (2012), nilai Perusahaan merupakan kondisi yang telah dicapai oleh perusahaan sebagai gambaran dari kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan yang sedang beroperasi setelah melalui suatu proses kegiatan selama beberapa tahun, yaitu sejak perusahaan didirikan sampai saat ini.

Variabel yang dianggap berpengaruh terhadap nilai perusahaan adalah rasio likuiditas dan rasio profitabilitas. Rasio likuiditas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi atau membayar kewajiban jangka pendeknya dengan aktiva lancar yang dimiliki secara tepat waktu. Sedangkan profitabilitas adalah rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba selama periode tertentu.

Penelitian tentang pengaruh likuiditas dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Putri dan Ukhriyawati (2016), menemukan bahwa likuiditas berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan dan secara parsial likuiditas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, sedangkan profitabilitas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Penelitian juga dilakukan oleh Sari dan Ariesta (2019) menemukan bahwa secara statistik profitabilitas dan likuiditas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, sedangkan kebijakan dividen secara statistik berpengaruh tidak signifikan terhadap nilai perusahaan.

Dari penelitian empiris diatas, ditemukan adanya kesenjangan hasil penelitian, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada bidang ini, karena peneliti ingin membuktikan sendiri apakah likuiditas dan profitabilitas benar berpengaruh terhadap nilai perusahaan ataukah tidak. Namun, untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya maka peneliti menambahkan variabel kebijakan deviden sebagai variabel mediasi. Kebijakan deviden adalah keputusan apakah yang diperoleh perusahaan akan dibagikan kepada pemegang saham sebagai deviden atau akan ditahan dalam bentuk laba ditahan guna pembiayaan investasi di masa datang. Pembagian deviden ini diharapkan mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan menarik minat investor (Sartono, 2011). Kebijakan deviden dijadikan sebagai variabel mediasi karena dianggap mampu memediasi pengaruh likuiditas dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan. Tingkat likuiditas dan profitabilitas yang tinggi akan berdampak kepada kebijakan deviden yang juga akan berpengaruh tidak langsung terhadap nilai perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Arief (2015) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan likuiditas tinggi dapat berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan yang memiliki rasio likuiditas tinggi cenderung akan menahan laba, akibatnya semakin besar laba ditahan maka akan semakin kecil jumlah deviden yang dibagikan perusahaan kepada investor sehingga akan mengurangi penilaian investor terhadap perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur dan bantuan aplikasi Amos 21.0. dalam pengolahan data. Penelitian dilakukan di Bursa Efek Indonesia melalui Galeri Investasi Universitas Muhammadiyah Makassar pada perusahaan berbasis syariah yang terdaftar Jakarta

Islamic Index Tahun 2016-2020. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu perusahaan yang masuk dalam daftar Jakarta Islamic Index (JII) periode tahun 2016-2020 dengan pengambilan sampel menggunakan metode purposive sample karena tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sample, dimana dalam penelitian ini hanya mengambil sampel perusahaan yang masuk daftar Jakarta Islamic Index (JII) periode tahun 2016-2020 dan rutin membagikan deviden setiap tahunnya. Sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Kode	Nama Emiten	Keterangan	Deviden
1	ADRO	Adaro Energy Tbk.	Tetap	2016-2020
2	AKRA	AKR Corporation Tbk.	Tetap	2016-2020
3	ASII	Astra International Tbk.	Tetap	2016-2020
4	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.	Tetap	2016-2020
5	INDF	Indofood Sukses Makmur Tbk.	Tetap	2016-2020
6	KLBF	Kalbe Farma Tbk.	Tetap	2016-2020
7	TLKM	Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk.	Tetap	2016-2020
8	UNTR	United Tractors Tbk.	Tetap	2016-2020
9	UNVR	Unilever Indonesia Tbk.	Tetap	2016-2020
10	WIKA	Wijaya Karya (Persero) Tbk.	Tetap	2016-2020

Sumber: www.idx.co.id (Data diolah)

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti.

Variabel	Definisi	Pengukuran
Variabel independen	a. Likuiditas Menurut Kasmir (2016), likuiditas adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam membayar utang-utang jangka pendeknya yang jatuh tempo atau rasio untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam membiayai dan memenuhi kewajiban pada saat ditagih.	Kasmir (2016): $\text{Current Ratio} = \frac{\text{K Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$
	b. Profitabilitas Menurut Hery (2015), profitabilitas adalah rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba melalui semua kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya, yaitu yang berasal dari kegiatan penjualan, penggunaan aset, maupun penggunaan modal.	Brigham dan Houston (2017): $\text{ROE} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Equity}}$
Variabel	Kebijakan Deviden	Geetanjali Pinto dan Shailesh Rastogi

Variabel	Definisi	Pengukuran
mediasi	Menurut Martono dan Harjito (2014) kebijakan dividen merupakan keputusan apakah laba yang diperoleh perusahaan akan dibagikan kepada pemegang saham sebagai dividen atau akan ditahan dalam bentuk laba ditahan guna pembiayaan investasi di masa yang akan datang.	(2019): $Divident Policy = \frac{Div}{TA}$
Variabel dependen	Nilai Perusahaan Menurut Hemastuti (2014), nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Nilai perusahaan yang tinggi menjadi keinginan para pemilik perusahaan karena nilai perusahaan yang tinggi menunjukkan kemakmuran pemegang saham yang juga tinggi.	Sudana (2011): $MBV = \frac{Harga pasar saham}{Nilai Buku Saham}$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan path analisis dengan program AMOS 21.0 (*Analysis of Moment Structure*, Arbuckle, 1997). Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat kepribadian maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *critical ratio (CR)*. Apabila *critical ratio* tersebut signifikan maka variabel tersebut akan dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Berikut pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardize	CR	p-value	Keterangan
Direct Effect						
H1	Likuiditas	Kebijakan deviden	-0,139	-4,520	0,000	Signifikan
H2	Profitabilitas	Kebijakan deviden	0,890	29,036	0,000	Signifikan
H3	Likuiditas	Nilai Perusahaaan	0,018	1,369	0,171	Tdk signifikan
H4	Profitabilitas	Nilai Perusahaaan	0,091	2,090	0,049	Signifikan
H5	Kebijakan deviden	Nilai Perusahaaan	0,921	18,013	0,000	Signifikan
Indirect Effect						
H6	Likuiditas	Nilai Perusahaaan	Kebijakan deviden	-0,128	0,000	Signifikan
H7	Profitabilitas	Nilai Perusahaaan	Kebijakan deviden	0,820	0,000	Signifikan

2. Pengaruh likuiditas terhadap kebijakan deviden
Pada persamaan ini menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap kebijakan deviden. Hasil pengujian diperoleh koefisien jalur sebesar $-0,139$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.050$. Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa likuiditas berpengaruh terhadap kebijakan deviden, maka H1 diterima.
3. Pengaruh profitabilitas terhadap kebijakan deviden
Pada persamaan ini menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan deviden. Hasil pengujian diperoleh koefisien regresi sebesar $0,890$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.050$. Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap kebijakan deviden, maka H2 diterima.
4. Pengaruh likuiditas terhadap Nilai perusahaan
Pada persamaan ini menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil pengujian diperoleh koefisien regresi sebesar $0,018$ dengan nilai signifikansi $0,171 > 0.050$. Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa likuiditas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, maka H3 ditolak.
5. Pengaruh profitabilitas terhadap Nilai perusahaan
Pada persamaan ini menguji hipotesis 4 yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil pengujian diperoleh koefisien regresi sebesar $0,091$ dengan nilai signifikansi $0,049 < 0.050$. Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, maka H4 diterima.
6. Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai perusahaan
Pada persamaan ini menguji hipotesis 5 yang menyatakan bahwa kebijakan deviden berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil pengujian diperoleh koefisien regresi sebesar $0,921$ dengan nilai signifikansi $0,000 > 0.050$. Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa kebijakan deviden berpengaruh terhadap nilai perusahaan, maka H5 diterima.
7. Pengaruh likuiditas terhadap Nilai perusahaan melalui Kebijakan Deviden
Pada persamaan ini menguji hipotesis 6 yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden. Hasil pengujian diperoleh koefisien regresi sebesar $-0,128$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.050$. Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa likuiditas berpengaruh terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden, maka H6 diterima.
8. Pengaruh profitabilitas terhadap Nilai perusahaan melalui Kebijakan Deviden
Pada persamaan ini menguji hipotesis 7 yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden. Hasil pengujian diperoleh koefisien regresi sebesar $0,820$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.050$. Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden, maka H7 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Likuiditas terhadap Kebijakan Deviden.
Likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap kebijakan deviden. Hasil ini berarti semakin tinggi likuiditas maka kebijakan deviden akan semakin menurun. Likuiditas menggambarkan kemampuan perusahaan membayarkan hutang jangka pendeknya dengan aktiva lancar yang diilikinya secara tepat waktu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap kebijakan deviden yang artinya likuiditas memberikan

pengaruh negatif baik bagi perusahaan yang akan berdampak pada kebijakan deviden. Perusahaan yang tidak mampu menjaga likuiditasnya dengan baik akan mengurangi kesempatan bagi perusahaan untuk membayar deviden karena perusahaan akan terbebani oleh hutang jangka pendeknya, sehingga perusahaan akan mengurangi pembagian deviden kepada pemegang saham dikarenakan laba yang diperoleh akan digunakan untuk membayar kewajiban-kewajibannya.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Attahiriah, Suherman, dan Sudarma (2020) yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kebijakan deviden, artinya semakin tinggi likuiditas maka kebijakan deviden akan semakin menurun. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Hidayat (2016) yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh positif terhadap kebijakan deviden, artinya semakin tinggi likuiditas maka kemampuan perusahaan membayarkan deviden juga semakin meningkat.

2. Pengaruh Profitabilitas terhadap Kebijakan Dividen

Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan deviden. Hasil ini berarti semakin tinggi profitabilitas maka kebijakan deviden akan semakin meningkat. Profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba. Berdasarkan hasil penelitian diatas yang menyatakan profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan deviden, artinya semakin tinggi laba yang diperoleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula deviden yang bayarkan perusahaan. Tingginya jumlah deviden yang dibagikan oleh perusahaan akan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut sekaligus juga akan memberikan sinyal positif kepada investor.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Pinto dan Rastog (2019) yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan deviden, artinya semakin tinggi profitabilitas maka kebijakan deviden akan semakin meningkat. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Rais dan Santoso (2018) yang menyatakan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap kebijakan deviden, artinya kebijakan deviden yang dikeluarkan perusahaan tidak dipengaruhi oleh profitabilitas perusahaan.

3. Pengaruh Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan

Likuiditas tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *p value* lebih besar dari 0.050 sehingga hipotesis ditolak. Hasil ini berarti likuiditas tidak mendorong peningkatan nilai perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa likuiditas tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, artinya tinggi rendahnya likuiditas sebuah perusahaan tidak mempengaruhi penilaian investor terhadap nilai perusahaan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Lumoly, Murni, dan Untu (2018) yang menyatakan bahwa likuiditas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Perusahaan, artinya tingginya kemampuan perusahaan membayar hutang jangka pendeknya tidak mempengaruhi peningkatan nilai perusahaan. Namun, bertentangan dengan hasil penelitian Mery (2017) yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh terhadap nilai perusahaan, hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi likuiditas maka nilai perusahaan juga semakin tinggi dan semakin rendah likuiditas maka nilai perusahaan juga rendah.

4. Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai perusahaan

Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini berarti semakin tinggi profitabilitas maka nilai perusahaan juga akan semakin baik. Pada hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, artinya besar kecilnya laba yang diperoleh oleh perusahaan akan mempengaruhi penilaian investor

terhadap sebuah perusahaan. Profitabilitas yang tinggi menunjukkan proses perusahaan yang bagus sehingga investor akan merespon positif dan menarik minat investor untuk berinvestasi pada perusahaan tersebut sehingga akan meningkatkan nilai perusahaan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Lumoly, Murni, dan Untu (2018) yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, artinya semakin tinggi profit perusahaan maka nilai perusahaan juga akan semakin meningkat. Namun, bertentangan dengan hasil penelitian Lumentut dan Mangantar (2019) yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap nilai perusahaan, artinya profitabilitas tidak mendorong peningkatan nilai perusahaan.

5. Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai perusahaan

Kebijakan deviden berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini berarti semakin baik kebijakan deviden maka nilai perusahaan akan semakin meningkat sehingga mendorong peningkatan nilai perusahaan. Kebijakan deviden adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan apakah laba yang diperoleh akan dibagikan kepada investor dalam bentuk deviden atau akan disimpan untuk dijadikan modal dimasa yang akan datang. Besarnya deviden yang dibagikan kepada pemegang saham maka mencerminkan kinerja perusahaan yang baik dan pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa kebijakan deviden berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, artinya kebijakan deviden menjadi salah satu aspek yang cukup penting dalam penilaian sebuah perusahaan. Pembagian deviden secara rutin yang dibayarkan oleh perusahaan akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan di mata investor. Hal ini dikarenakan kebijakan deviden menjadi salah satu aspek penilaian investor terhadap suatu perusahaan yang mana akan dijadikan sebagai sinyal positif oleh para investor dalam mengambil keputusan investasi.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Kurnia (2017) yang menyatakan bahwa kebijakan deviden berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, artinya semakin baik kebijakan deviden yang dikeluarkan oleh perusahaan maka nilai perusahaan juga akan semakin meningkat. Namun, bertentangan dengan hasil penelitian Anita dan Yulianto (2016) yang menyatakan bahwa kebijakan deviden tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, artinya kebijakan deviden tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai perusahaan dan tidak mendorong peningkatan nilai perusahaan.

6. Pengaruh Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan melalui Kebijakan Deviden

Likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden. Hasil ini berarti likuiditas tidak mampu meningkatkan nilai perusahaan melalui kebijakan deviden. Hal ini dikarenakan perusahaan dengan likuiditas tinggi cenderung akan menahan laba, akibatnya semakin besar laba ditahan oleh perusahaan maka akan semakin kecil jumlah deviden yang dibagikan kepada investor sehingga akan mengurangi penilaian investor terhadap perusahaan tersebut.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Indahsari (2021) yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden, artinya semakin tinggi kemampuan perusahaan membayar hutang jangka pendeknya maka kebijakan deviden semakin menurun karena laba yang diperoleh perusahaan akan fokus digunakan untuk membayar hutang perusahaan. Namun, bertentangan dengan hasil penelitian Astuti dan Yadnya (2019) yang menyatakan bahwa likuiditas tidak berpengaruh signifikan dan kebijakan deviden tidak mampu memediasi pengaruh likuiditas terhadap nilai perusahaan, artinya likuiditas tidak mendorong peningkatan

nilai perusahaan melalui kebijakan deviden.

7. Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan melalui Kebijakan Deviden

Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden. Hasil ini berarti semakin tinggi profitabilitas maka kebijakan deviden juga akan semakin baik sehingga mendorong peningkatan nilai perusahaan. Dalam pengambilan keputusan, investor selalu memperhatikan beberapa aspek sebelum memutuskan untuk melakukan investasi, salah satunya adalah kebijakan deviden yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden, artinya semakin tinggi profitabilitas maka akan semakin baik pula penilaian perusahaan melalui kebijakan deviden. Semakin baik penilaian investor terhadap perusahaan maka akan semakin menarik minat investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut dan nilai perusahaan akan semakin meningkat.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Atmikasari, Indarti, dan Aditya (2020) yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden, artinya semakin tinggi profitabilitas maka kebijakan deviden juga akan semakin tinggi sehingga mendorong meningkatnya nilai perusahaan. Namun, bertentangan dengan hasil penelitian Deviana dan Fitria (2017) yang menyatakan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap kebijakan deviden, sedangkan kebijakan deviden berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, sehingga kebijakan deviden tidak mampu memediasi pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

SIMPULAN

1. Likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap kebijakan deviden. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi likuiditas maka kebijakan deviden akan semakin menurun.
2. Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan deviden. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi profitabilitas maka kebijakan deviden akan semakin meningkat, atau profitabilitas akan mendorong peningkatan deviden.
3. Likuiditas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal menunjukkan bahwa likuiditas tidak mendorong peningkatan nilai perusahaan.
4. Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa profitabilitas mendorong peningkatan nilai perusahaan. Profitabilitas yang tinggi menunjukkan prospek perusahaan yang baik sehingga investor akan merespon positif yang kemudian akan meningkatkan nilai perusahaan.
5. Kebijakan deviden berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal menunjukkan bahwa semakin baik kebijakan deviden maka nilai perusahaan akan semakin meningkat atau kebijakan deviden mendorong peningkatan nilai perusahaan.
6. Likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden. Hal menunjukkan bahwa tingkat likuiditas yang akan menurunkan deviden dan akhirnya berdampak pada menurunnya nilai perusahaan. Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan melalui kebijakan deviden. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi profitabilitas maka kebijakan deviden juga akan semakin tinggi sehingga mendorong peningkatan nilai perusahaan.

REFERENSI

- Anita, Aprilia dan Arief Yulianto. 2016. *Pengaruh Kepemilikan Modal dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan*. Vol. 5. No. 1.
- Arifin, Samsul. 2015. *Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Growth Potential, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Kebijakan Dividen*. Vol. 4. No. 2.
- Astuti, Ni Komang Budi dan I Putu Yadnya. 2019. *Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan melalui Kebijakan Dividen*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5.
- Attahiriah, Annisa Albi, Acep Suherman, dan Ade Sudarma. 2020. *Pengaruh Likuiditas terhadap Kebijakan Dividen*. Vol. 18. No. 2.
- Atmikasari, Dwi, Iin Indarti dan Elma Muncar Aditya. 2020. *Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Aset. Vol. 22. No. 1.
- Deviana, Novia dan Astri Fitria. 2017. *Pengaruh Profitabilitas, Keputusan Investasi terhadap Nilai Perusahaan melalui Kebijakan Dividen*. Vol. 6. No. 3.
- Fadhli, Muhammad. 2015. *Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas Dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi pada Perusahaan Perbankan, Asuransi & Lembaga Keuangan lainnya di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2013*. Vol. 2. No. 2
- Gultom, Robinhot, Agustina, dan Wijaya, Sri Widia. 2013. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi si Bursa Efek Indonesia*. Volume 3. Nomor 01.
- Hemastuti, C. P. (2014). *Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang, Keputusan Investasi, dan Kepemilikan Insider Terhadap Nilai Perusahaan*. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi. Vol.3. No.4.
- Hery. 2017. *Teori Akuntansi Pendekatan Konsep dan Analisis*. Jakarta PT. Grasindo.
- Hidayat, Maya Sopia. 2016. *Pengaruh Likuiditas terhadap Kebijakan Dividen*.
- Indahsari, Putri. 2021. *Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan melalui Kebijakan Dividen*. Vol. 10. No. 5.
- Indriyani, Eka. 2017. *Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan*. Vol. 10. No. 2.
- Jariah, Ainun. 2016. *Likuiditas, Leverage, Profitabilitas Pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur di Indonesia melalui Kebijakan Dividen*. Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuanga*. Edisi kesatu. cetakan kedelapan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, Denny. 2017. *Analisis Signifikansi Leverage dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan*. Vo. 4. No. 2.
- Lubis, Ignatius Leonardus, Bonar M Sinaga, dan Hendro Sasongko. 2017. *Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal dan Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan*. Vol. 3. No. 3.
- Lumentut, Faldy G. dan Marjam Mangantar. 2019. *Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, Solvabilitas, dan Aktivitas terhadap Nilai Perusahaan Mnuufaktur yang terdaftar di Indeks Kompas100 Periode 2012-2016*. Vol. 7. No.3.
- Lumoly, Selin, Sri Murni, dan Victoria N. Untu. 2018. *Pengaruh Likuiditas, Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Logam dan Sejenisnya yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)*. Jurnal EMBA Vol.6 No.3.
- Martono dan Harijito A. 2013. *Manajemen Keuangan*. Jogjakarta: Ekonosia.
- Merry, Kiki Noviem. 2017. *Pengaruh Likuiditas, Leverage dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi pada Perusahaan Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun*

- 2011-2014. Vol. No. 1.
- Noerirawan, Ronni. 2012. *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan*. Jurnal Akuntansi Vol.1 No. 2. Hal. 4.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pinto, Geetanjali and Shailesh Rastogi. 2019. *Sectoral Analysis of Factors Influencing Dividend Policy: Case of an Emerging Financial Market*. Journal of Risk and Financial Management.
- Puspitaningtyas, Zarah, Aryo Prakoso, dan Andaratul Masruroh. 2019. *Pengaruh Profitabilitas terhadap Kebijakan Dividen Dengan Likuiditas sebagai Pemoderasi (Studi Empiris pada Sektor Pertanian yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2013-2017)*. Vol. 9. No. 3.
- Putra, AA Ngurah Dharma Adi dan Putu Vivi Lestari. 2016. *Pengaruh Kebijakan Dividen, Likuiditas, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan*. Vol. 5. No. 7.
- Putri, Raja Wulandari dan Catur Fatchu Ukhriyawat. 2016. *Pengaruh Likuiditas, Leverage dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Telekomunikasi yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2014*. Bening, 3 (1).
- Rais, Bella Novianti dan Hendra F. Santoso. 2018. *Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Deviden*. Vol. 18. No. 1.
- Rudangga, I Gusti Ngurah Gede dan Gede Merta Sudiarta. 2016. *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan*. Vol. 5. No. 7.
- Sari, Riski Lukita dan Marsiska Ariesta P. 2019. *Pengaruh Profitabilitas dan Tingkat Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Deviden sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013– 2017)*.
- Sartono, Agus. 2010. *Manajemen Keuangan: Teori dan Praktik*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Setyawan, Budi. 2019. *Pengaruh Free Cash Flow, Profitabilitas, dan Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Deviden sebagai Variabel Intervening (Studi pada Emiten Sub-sektor Perdagangan Eceran yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. Vol. 3. No. 7
- Wahyudi, Henri Dwi, Chuzaimah, dan Dani Sugiarti. 2016. *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Kebijakan Deviden, dan Keputusan Investasi terhadap Nilai Perusahaan (Studi Penggunaan Indeks Lq-45 Periode 2010 - 2014)*. Vol.1. No. 2.

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KEMAMPUAN
KOMUNIKASI MELALUI PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS SALES DI PT. HONDA MAKASSAR INDAH**

A Muh Ishak⁽¹⁾

¹Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: andimuhishak1103@gmail.com

Edi Jusriadi⁽²⁾

²Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

Dg Maklassa⁽³⁾

³Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui; pengaruh Tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja. pengaruh Kemampuan komunikasi terhadap pengalaman kerja. pengaruh Tingkat pendidikan terhadap produktivitas sales di PT. Honda Makassar Indah pengaruh Kemampuan komunikasi terhadap produktivitas sales di PT. Honda Makassar Indah pengaruh Pengalaman kerja terhadap produktivitas sales di PT. Honda Makassar Indah. pengaruh Tingkat pendidikan terhadap produktivitas sales di PT. Honda Makassar Indah melalui pengalaman kerja. pengaruh Kemampuan komunikasi terhadap produktivitas sales di PT. Honda Makassar Indah melalui pengalaman kerja..

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner, wawancara. studi dokumentasi dan penelitian kepustakawanan. Populasi penelitian ini adalah para sales pada kantor pusat dan kantor cabang PT Honda Makassar Indah yang berjumlah sebanyak 120 Orang sedangkan sampel penelitian ini di tetapkan dengan menggunakan metode sensus dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan hasil sebanyak 55 responden.

Hasil penelitian ini diperoleh Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengalaman kerja dengan, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan sales maka pengalaman kerja akan semakin baik. Kemampuan komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengalaman kerja dengan koefisien ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik tidak mampu meningkatkan pengalaman kerja sales pada PT Honda Makassar indah. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas dengan, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan sales maka Produktivitas akan semakin baik.

Kata kunci: *Tingkat Pendidikan, kemampuan Komunikasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas*

ABSTRACT

This study aims to analyze and find out; the effect of education level on work experience. the influence of communication skills on work experience. the effect of education level on sales productivity at PT. Honda Makassar Indah the influence of communication skills on sales productivity at PT. Honda Makassar Indah the effect of work experience on sales productivity at PT. Honda Makassar Indah. the effect of education level on sales productivity at PT. Honda Makassar Indah through work experience. the effect of communication skills on sales productivity at PT. Honda

Makassar Indah through work experience..

This type of research is a survey research with a quantitative approach with data collection methods using observation, questionnaires, interviews, documentation studies and librarianship research. The population of this study were sales at the head office and branch offices of PT Honda Makassar Indah, totaling people, while the sample of this study was determined using the census method using the Slovin formula with the results of 55 respondents.

The results of this study obtained The level of education has a significant positive effect on work experience with with a coefficient value of, this coefficient indicates that the better the level of sales education, the better work experience will be. Communication ability has no significant positive effect on work experience with with a coefficient value of this coefficient indicates that good communication skills are not able to improve sales work experience at PT Honda Makassar Indah. Education level has a significant positive effect on productivity with this coefficient indicates that the better the sales education level, the better the productivity.

Key words : *Education level, Communication ability, Work experience, Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan didukung oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan, peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting.

Setiap perusahaan pastinya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dalam pencapaian tersebut, maka suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Namun untuk mencapai tujuan perusahaan pemimpin juga harus memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing. Tenaga kerja akan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien apabila produktivitas kerja terus meningkat. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan atau ditargetkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan, peneliti dapat menyimpulkan beberapa fenomena yang sering terjadi dilapangan, yaitu, setiap sales diberikan target dan dituntut untuk menjual mobil, setiap 3 bulan sales wajib menjual minimal 6 unit kendaraan. Jika target yang diberikan oleh pihak kantor tidak terpenuhi maka akan diberikan Surat Peringatan (SP) atau pemutusan hubungan kerja. Ada banyak sales yang gugur karena pekerjaan yang mereka jalani tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya kemudian ditambah lagi dengan pengalaman kerja pada dunia marketing yang belum maksimal serta kemampuan berkomunikasi sangat kurang. Kemudian salah satu alasan peneliti tertarik untuk lebih mendalami lagi topik yang akan dibahas pada penelitian karena peneliti menjumpai lagi masalah adanya beberapa orang sales yang baru bergabung kemudian berhenti dikarenakan orang yang baru bergabung tersebut belum bisa atau tidak dapat beradaptasi di dunia marketing. Hal ini dikarenakan orang tersebut belum mempunyai pengalaman kerja dibidang marketing. Kemudian tidak hanya itu, mereka juga mempunyai tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang marketing sehingga mereka tidak mampu mencapai target atau sasaran yang telah diberikan oleh perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kajian Teoritis

a. Produktivitas

Menurut (Hasibuan, 2005:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa.

dapat disimpulkan bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat orang bersamaan seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsive dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

b. Tingkat Pendidikan

Menurut (Sustrisno, 2011:203), mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh perilaku kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang yang ditetapkan. dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan di tempuh secara manajerial atau terorganisir.

c. Kominikasi

Menurut (Widjaja, 2008:1) komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan ataupun pesan dari satu tempat ketempat lain dengan tujuan untuk menjalin komunikasi dengan baik. Komunikasi itu suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya, membangun hubungan antar sesama manusia, melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain serta berusaha mengubah sikap orang lain.

d. Pengalaman Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan bnyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitasnya.

2. Tinjauan Empiris

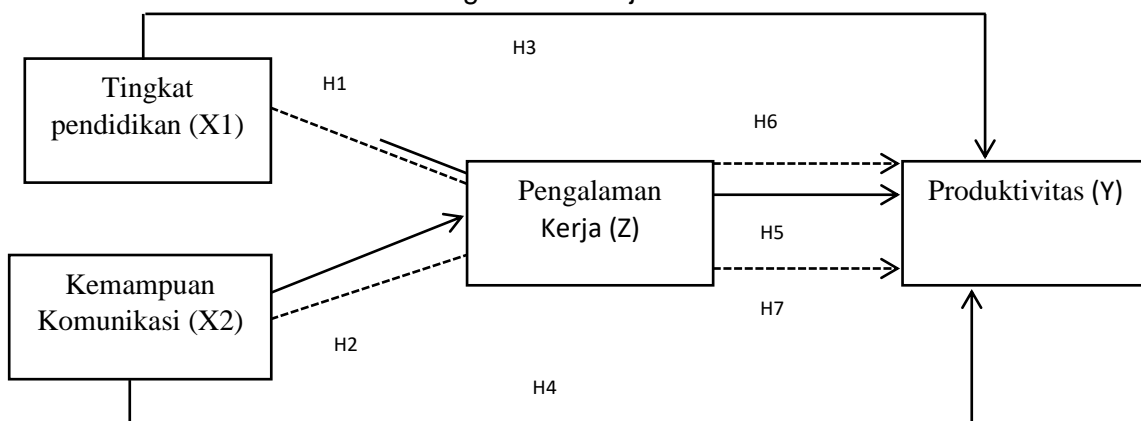
M. Agus hermawan. 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Prespekrif Ekonomi Islam. Hasil penelitian ini adalah: tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini menurut pandangan ekonomi islam PT. indikom samudra persada telah sesuai dengan konsep ekonomi islam, hal ini terlihat sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik dengan keberlangsungan hidup perusahaan dan terciptanya karyawan yang produktif.

Moliddina Prihatin, Lenny Hasan, Budi Yanti. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. Hasil uji t yang dilakukan didapatkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi cabang padang sedangkan variabel produktifitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. pinus Merah abadi cabang padang. Hasil uji F terbukti bahwa variabel komunikasi dan konflik secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi cabang padang. Hasil koefisien determinasi di peroleh sebesar 0,445 sedangkan sisanya di 55,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, tunjangan, gaji, motivasi.

3. Kerangka Fikir

Adapun terkait dengan kerangka fikir penelitian ini menjelaskan bahwa adanya Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Komunikasi Terhadap Produktivitas Sales melalui Pengalaman Kerja.



METODE PENELITIAN

1. Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Dimana dalam penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data statistik (Indiantoro, 2002:170).

Penelitian kuantitatif adalah suatu model penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasil analisis data. Adapun pendekatan yang digunakan adalah studi deskriptif yaitu untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2007:11).

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini bertempat pada PT. Honda Makassar Indah pada 5 cabang (cabang Makassar, cabang Bulukumba, cabang Bone, cabang Sengkang dan cabang Pare - Pare. Dan penelitian ini telah dilakukan mulai dari bulan mei sampai dengan bulan junii tahun 2021.

3. Populasi Dan Sampel

Menurut (Arikunto, 2006:130) "populasi adalah keseluruhan objek penelitian". Penelitian hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya yang tidak terlalu banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah sales pada kantor pusat dan kantor cabang PT. Honda Makassar Indah yang berjumlah sebanyak 120 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2011:81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Adapun penentuan penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sensus. Agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi maka ditentukan jumlah sampel yang akan diambil dari populasi yaitu menghitung dengan menggunakan Rumus Slovin dalam Widodo (2017:69) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = kesalahan dalam pengambilan sampel, misalnya 10%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(10\%)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{2,2}$$

$$n = 54,54$$

Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah sebesar 54,54 kemudian dibulatkan menjadi 55 Responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket yang disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey. Dalam hal ini peneliti akan membagikan kuesioner kepada responden yaitu kepada para sales yang bekerja di PT. Honda Makassar Indah baik di kantor pusat maupun di kantor cabang.

5. Teknik Analisis Data

a. Metode *partial least square* (PLS)

Jogianto (2009:11) analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah tehnik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti pada ukuran sampel penelitian kecil, adanya data

yang hilang dan multikolenaritas.

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel laten yang dibentuk dengan indikator *formative* dan membentuk efek moderating. Model *formative* mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifes Ghozali (2006).

b. Pengukuran Metode Model Partial Least Square (PLS)

Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu Ghozali,2011:19):

- 1) *Weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- 2) Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antara variabel laten dan estimasi *loading* antara variabel laten dengan indikatornya.
- 3) Means dan lokasi parameter (nilai konstantas regresi, intersep) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan penduga bobot (*Weight estimate*), tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outher model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta). Pada dua tahap pertama proses iterasi dilakukan dengan pendekatan deviasi (penyimpangan) dari nilai means (rata-rata). Pada tahap ketiga, estimasi bisa didasarkan pada matriks data asli dan atau hasil penduga bobot dan koefisien jalur pada tahap kedua, tujuannya untuk menghitung dan lokasi parameter (Ghozali,2011:20).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Pengalaman Kerja

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki maka pengalaman kerja akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian M. Agus hermawan (2018) yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa para responden memahami tingkat pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menganggap tingkat pendidikan di PT. Honda Makassar Indah sudah baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel tingkat pendidikan adalah indikator jenjang pendidikan, selanjutnya indikator kesesuaian hal ini memberi gambaran bahwa responden menilai jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pada PT. Honda Makassar Indah sudah sangat baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada PT. Honda Makassar Indah sudah baik dan dapat di lihat bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap tingkat pendidikan.

2. Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Pengalaman Kerja

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengalaman kerja, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik tidak mampu meningkatkan pengalaman kerja. Temuan ini bertentangan dengan Moliddina Prihatin, dkk (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi cabang padang

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa para responden memahami

kemampuan komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menganggap kemampuan komunikasi di PT. Honda Makassar Indah sudah baik. Nilai rata-rata indikator dari variabel kemampuan komunikasi relatif sama. Hal ini memberi gambaran bahwa indikator pemahaman dan kesenangan semuanya sama/seimbang, disusul dengan indikator hubungan yang semakin baik, selanjutnya indikator pengaruh pada sikap dan terakhir indikator tindakan yang agak rendah dibanding dengan nilai rata-rata indikator lainnya akan tetapi nilai rata-rata ini masih relatif sangat baik. Hal ini memberi gambaran bahwa responden menilai kemampuan komunikasi pada PT. Honda Makassar Indah dalam memberikan pelayanan sudah sangat baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya beberapa sales yang memiliki komunikasi yang baik karena telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7, Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan maka Produktivitas akan semakin baik. Temuan ini bertentangan dengan Catur Widayati (2016) yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan uji parsial.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa para responden memahami tingkat kependidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menganggap tingkat pendidikan sales di PT. Honda Makassar Indah sudah baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel tingkat pendidikan adalah indikator jenjang pendidikan, selanjutnya indikator kesesuaian hal ini memberi gambaran bahwa responden menilai jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pada PT. Honda Makassar Indah sudah sangat baik.

Fakta ditempat penelitian menunjukkan adanya para sales mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan posisi kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan lebih produktif dibanding dengan sales yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan posisi pekerjaan nya saat ini.

4. Pengaruh kemampuan komunikasi Terhadap Produktivitas

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7, Kemampuan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi maka produktivitas juga akan semakin baik. Hal ini sesuai juga dengan temuan Putri Lori (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International – Toyota Sales Operation Cabang Pasar Kemis.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa para responden memahami kemampuan komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menganggap kemampuan komunikasi di PT. Honda Makassar Indah sudah baik. Nilai rata-rata indikator dari variabel kemampuan komunikasi relatif sama, hal ini memberi gambaran bahwa indikator pemahaman dan kesenangan semuanya sama/seimbang, disusul dengan indikator hubungan yang semakin baik, selanjutnya indikator pengaruh pada sikap dan terakhir indikator tindakan yang agak rendah dibanding dengan nilai rata-rata indikator lainnya akan tetapi nilai rata-rata ini masih relatif sangat baik. Hal ini memberi gambaran bahwa responden menilai kemampuan komunikasi pada PT. Honda Makassar Indah dalam memberikan pelayanan sudah sangat baik.

Fakta ditempat penelitian menunjukkan bahwa sales yang memiliki

komunikasi yang baik maka akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan.

5. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis kelima dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7, Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka Produktivitas pegawai akan semakin baik pula. Temuan ini sesuai dengan Umi Mafaza Hafni (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa para responden memahami pengalaman kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menganggap pengalaman kerja di PT. Honda Makassar Indah sudah baik. Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel pengalaman kerja adalah indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, selanjutnya indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemudian indikator lama waktu/masa kerja. Hal ini memberi gambaran bahwa pengalaman kerja yang ada di PT. Honda Makassar Indah sudah baik.

Fakta ditempat penelitian menunjukkan bahwa sales yang telah memiliki pengalaman kerja lebih lama maka akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan.

6. Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Produktivitas Melalui Pengalaman Kerja

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis keenam dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7, Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas melalui pengalaman kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki maka meningkatkan pengalaman kerja dan akhirnya berdampak pada produktivitas pegawai yang semakin baik.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa para responden memahami tingkat kependidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menganggap tingkat pendidikan di PT. Honda Makassar Indah sudah baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel tingkat pendidikan adalah indikator jenjang pendidikan, selanjutnya indikator kesesuaian hal ini memberi gambaran bahwa responden menilai jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pada PT. Honda Makassar Indah sudah sangat baik.

Fakta ditempat penelitian menunjukkan semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki oleh sales maka meningkatkan pengalaman kerja dan akhirnya berdampak pada produktivitas pegawai yang semakin baik.

7. Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Produktivitas Melalui Pengalaman Kerja

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketujuh dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7, Kemampuan komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas melalui pengalaman kerja, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kemampuan komunikasi yang dimiliki tidak dapat meningkatkan pengalaman kerja sehingga produktivitas tidak dapat meningkat.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa para responden memahami kemampuan komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menganggap kemampuan komunikasi di PT. Honda Makassar Indah sudah baik. Nilai rata-rata indikator dari variabel kemampuan komunikasi relatif sama. Hal ini memberi gambaran bahwa indikator pemahaman dan kesenangan semuanya sama/seimbang, disusul dengan indikator hubungan yang semakin baik,

selanjutnya indikator pengaruh pada sikap dan terakhir indikator tindakan yang agak rendah dibanding dengan nilai rata-rata indikator lainnya akan tetapi nilai rata-rata ini masih relatif sangat baik. Hal ini memberi gambaran bahwa responden menilai kemampuan komunikasi pada PT. Honda Makassar Indah dalam memberikan pelayanan sudah sangat baik.

Fakta ditempat penelitian menunjukkan bahwa kondisi kemampuan komunikasi yang dimiliki sales tidak dapat meningkatkan pengalaman kerja sehingga produktivitas sales tidak dapat meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengalaman kerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,620, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan sales maka pengalaman kerja akan semakin baik.
- b. Kemampuan komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengalaman kerja dengan $P = 0.833 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.035, koefisien ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik tidak mampu meningkatkan pengalaman kerja sales pada PT Honda Makassar Indah.
- c. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas dengan $P = 0.020 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,330, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan sales maka Produktivitas akan semakin baik.
- d. Kemampuan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dengan $P = 0.048 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.107, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi maka produktivitas sales akan semakin meningkat.
- e. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku karyawan dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.477, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka Produktivitas pegawai akan semakin baik pula.
- f. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas melalui pengalaman kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,296, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki maka meningkatkan pengalaman kerja dan akhirnya berdampak pada produktivitas sales pada PT Honda Makassar Indah.
- g. Kemampuan komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas melalui pengalaman kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.017, koefisien ini menunjukkan bahwa kondisi kemampuan komunikasi yang dimiliki tidak dapat meningkatkan pengalaman kerja sehingga produktivitas tidak dapat meningkat.

2. Saran

Meningkatkan produktivitas sales di PT. Honda Makassar Indah, penulis menyarankan beberapa hal yang perlu disikapi oleh pimpinan sebagai berikut:

- a. PT. Honda Makassar Indah

Untuk memberikan dan meningkatkan produktivitas sales di PT. Honda Makassar Indah pimpinan perlu merumuskan kebijakan yang lebih mengedepankan kemampuan komunikasi dan pengalaman kerja untuk meningkatkan produktivitas di PT. Honda Makassar Indah.

b. Bagi peneliti

Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lainnya seperti variabel intervening lagi sehingga penelitian ini akan lebih akurat dengan tingkat pendekatan yang berbeda sehingga dapat menambah khasana pengetahuan serta membantu dalam proses penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262.
- Agus Hermawan. M. 2017. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Prespekrif Ekonomi Islam". Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas islam negeri raden intan lampung. Lampung.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu). 2009.
- Amin Widjaja, 2008, *Dasar Dasar Customer Relationship. Management*. Harvarindo, Jakarta.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Arikunto, S. (2006 :130). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aw Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Basari, Indra. 2013. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, *Jurnal Ilmiah*, 41-57.

PERLAKUAN ALTERNATIF ZAKAT DALAM PENENTUAN PAJAK TERHUTANG

Muh. Rum

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
muh.rum@unismuh.ac.id

ABSTRAK

Dalam praktik perlakuan zakat dalam pajak terjadi dualisme pemikiran dari dua sudut pandang. Keduanya merupakan kewajiban yang perlu diurutkan antara pajak sebagai pengurang pendapatan untuk membayar zakat, atau zakat jadi pengurang untuk menentukan pajak terhutang. Dalam Undang-Undang Nomor 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat yang juga dipertegas dalam Undang-Undang zakat penggantinya, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 (Undang-Undang No. 23 Tahun 2011), dan Undang-Undang Nomor 17 tahun 2000 tentang pajak penghasilan (Undang-Undang No. 17 Tahun 2000). Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian pustaka atau literatur (*Library Research*) berupa pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan menggunakan literatur dan laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu. Teknik analisis data mulai dengan menguraikan zakat dan pajak dengan menggunakan dasar Al-Qur'an dan As-Sunnah serta dalil yang mendasari untuk zakat dan menggunakan dasar KUP untuk Konsep pajak, membandingkan antara perlakuan zakat dalam menghitung pajak yang masih harus dibayar dengan pembayaran zakat setelah pajak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil deksripsi membandingkan perhitungan zakat sebagai pengurang pendapatan kena pajak dan zakat sebagai pengurang langsung pajak, menunjukkan lebih baik zakat dijadikan pengurang pajak terhutang karena lebih kecil pajak terbayar.

Kata Kunci: Zakat, Pajak Terhutang, Zakat Sebagai Kredit pajak

ABSTRACT

In the practice of treating zakat in taxes, there is a dualism of thought from two points of view. Both are obligations that need to be sorted between taxes as a deduction from income to pay zakat, or zakat as a deduction to determine the tax payable. In Law Number 38 of 1999 concerning the management of zakat which is also emphasized in the Act of zakat in its successor, namely Law Number 23 of 2011 (Law No. 23 of 2011), and Law Number 17 of 2000 concerning taxes. income (Law No. 17 of 2000). This type of research is classified as library research in the form of fact finding with the right interpretation. Literature research was carried out using literature and research reports from previous studies. The data analysis technique begins by outlining zakat and taxes by using the basis of the Qur'an and As-Sunnah as well as the underlying arguments for zakat and using the KUP basis for the tax concept, comparing zakat treatment in calculating accrued taxes with zakat payments after tax. The results of this study indicate that the results of the description comparing the calculation of zakat as a deduction of taxable income and zakat as a direct deduction of taxes, indicate that zakat is better used as a deduction from taxes owed because less taxes are paid.

Keywords: Zakat, Taxes Payable, Zakat as Tax Credit

PENDAHULUAN

Aktivitas pemungutan zakat sudah pernah dilaksanakan sebelum kedatangan agama Islam. Kegiatan zakat telah dikenal dikalangan bangsa-bangsa Timur kuno di Asia, khususnya dikalangan umat beragama. Hal ini terjadi atas adanya pandangan hidup dikalangan bangsa-bangsa timur bahwa dengan meninggalkan kesenangan

duniawi dan memperkuat amalan sosial maka merupakan perbuatan terpuji dan bersifat kesalehan. Bahkan dengan memiliki kekayaan duniawi akan menghalangi orang untuk memperoleh kebahagiaan hidup di surga. Sejalan dengan implementasi syariat Nabi Musa AS, bahwa zakat telah dikenal, walaupun hanya dikenakan terhadap kekayaan yang berupa binatang ternak, seperti sapi, kambing, dan unta. Zakat yang wajib dikeluarkan adalah 10 persen dari nisab yang ditentukan (<http://jakarta45.wordpress.com>).

Zakat merupakan salah satu rukun Islam atau sebagai salah satu syariah dalam Islam yang wajib ditunaikan umat Islam. Ibadah shalat dan zakat merupakan tema yang setidaknya muncul sebanyak 27 kali pesan dalam al-Quran yang menyebutkan zakat dan shalat secara bersama. Allah telah berfirman kepada orang-orang yang menunaikan zakat dan menyampaikan ancaman bagi orang-orang yang tidak menunaikannya. Firman Allah swt. dalam QS at-Taubah (9):60 sebagai berikut: "Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, Para muallaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana".

Pajak dalam Islam dipandang sebagai kewajiban setiap warga negara yang taat kepada pemerintahnya (ulil amri). Islam memandang konsep pajak sebagai zakat, bukan sebagai upeti maupun jizyah. Islam mengamatkan distribusi pajak untuk rakyat kecil bertujuan mengentaskan kemiskinan dan kebodohan. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan mendefinisikan pajak sebagai kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang dengan tidak mendapat imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat (Al-Ba'ly, 2006). Ketika pajak diartikan upeti atau jizyah, maka yang menikmati uang negara adalah penguasa dan pengusahanya. Zakat dan pajak merupakan pintu masuk yang paling material dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, khususnya mengentaskan kemiskinan dan kebodohan. Islam membolehkan kehidupan berbangsa dan bermasyarakat melalui pajak, karena pajak merupakan sumber utama yang paling dominan dalam keuangan negara (Hafidhuddin, 2002).

Dualisme kewajiban, zakat dan pajak telah dikompromikan dalam Undang-Undang Nomor 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat yang juga dipertegas dalam Undang-Undang zakat penggantinya, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 (Undang-Undang No. 23 Tahun 2011), dan Undang-Undang Nomor 17 tahun 2000 tentang pajak penghasilan (Undang-Undang Republik Indonesia No.17 Tahun 2000). Undang-Undang tersebut menegaskan zakat dapat dikurangkan atas Penghasilan Kena Pajak (PKP), bukan pengurang langsung atas pajak (tax deductible). Pajak penghasilan (zakat profesi) yang diperkurangkan tidak meliputi keseluruhan harta yang wajib dizakati sesuai ketentuan agama Islam, diantaranya emas, perak, uang, perdagangan, perusahaan, hasil pertanian, hasil perkebunan, hasil pertambangan, hasil peternakan, hasil pendapatan, dan jasa.

Zakat pengurang pembayaran pajak juga dijelaskan dalam penjelasan Pasal 14 ayat (3) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999. Pengurangan zakat dari laba/pendapatan sisa kena pajak dimaksudkan agar wajib pajak tidak terkena beban ganda (Undang-Undang Republik Indonesia No.38 Tahun 1999). Ketentuan tersebut masih diatur dalam Undang-Undang terbaru pengelolaan zakat, yaitu Nomor 23 Tahun 2011 Pasal 22. Namun, penyajian zakat yang sama perlakuannya dengan akun biaya bunga bank terhadap pajak penghasilan pribadi maupun perusahaan mengandung interpretasi kewajiban ganda bagi kaum muslimin yang taat pada ulil amri-nya.

Tujuan yang ingin dicapai sehubungan dengan penelitian adalah untuk

mengetahui lebih jelas lagi bagaimana jika zakat dapat dijadikan sebagai pengurang langsung pajak atau pajak terutang dan intuk mengetahui pendapat peneliti terdahulu tentang penerapan zakat sebagai pengurang langsung pajak atau pajak terutang. Pemikiran tentang penempatan objek zakat dan pajak merupakan salah satu objek dalam konsep ekonomi Islam yaitu persoalan dualisme zakat dan pajak yang harus ditunaikan warga negara yang Muslim. Ironisnya, pajak sebagai sumber penerimaan negara mengalami penguatan, sementara zakat mengalami kemunduran dan dianggap menjadi tanggung jawab pribadi masing-masing individu Muslim. Hal ini pula telah mengundang perdebatan yang berlarut-larut hampir sepanjang sejarah Islam itu sendiri. Sebagian besar ulama fiqih memandang bahwa zakat dan pajak adalah dua entitas yang berbeda dan tidak mungkin dipersatukan. Menurut mereka, zakat adalah kewajiban spiritual seorang Muslim terhadap Tuhannya, sedangkan pajak adalah kewajibannya terhadap negara. Sedangkan terdapat dua kewajiban umat Islam di Indonesia, seorang wajib zakat (muzakki), juga sebagai wajib pajak (*taxs payers*). Hal ini terlihat jelas dengan adanya dua kewajiban dalam dua Undang-Undang yang berbeda, yaitu kewajiban zakat dalam UNDANG-UNDANG No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dan Firman Allah swt, QS Al-Baqarah (2):267 sebagai berikut: "Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (dijalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan dari padanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memicingkan mata terhadapnya. dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji". kewajiban pajak dalam UNDANG-UNDANG No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan (PPH). Kedua Undang-Undang ini menyatakan bahwa zakat dan pajak adalah kewajiban.

Negara Indonesia masih mengandalkan pajak sebagai sumber utama penerimaan negara, sebab 78 persen dari dana APBN berasal dari pajak. Oleh karena pajak merupakan sumber utama penerimaan negara, maka pemerintah berupaya terus menerus meningkatkan perolehan pajak. Namun demikian walaupun terjadi peningkatan dalam penerimaan pajak, tax ratio Indonesia yang 13,6 persen dari PDB masih dibawah rata-rata tax ratio negara-negara Eropa dan Amerika yang mencapai 33 persen (Ali dan Hendrian, 2008). Majalah Berita Pajak edisi April 2003 menyebutkan baru 2,3 juta penduduk dari 210 juta potensi yang terdaftar sebagai obyek pajak. Artinya sumber pajak di Indonesia cukup besar untuk digali (Hamidiyah, 2007). Sumber pajak yang jumlahnya besar ini berada ditangan penduduk muslim. Sebagaimana diketahui penduduk muslim di Indonesia berjumlah sekitar 87 persen dari total penduduk. Walaupun penduduk muslim 87 persen dari penduduk Indonesia, tetapi dalam pemasukan pajak tidak berbanding lurus dengan banyaknya jumlah penduduk muslim yang ada. Ketidakpatuhan wajib pajak dan menurunnya realisasi penerimaan atas kewajiban pajak dan zakat juga disebabkan ambiguitas masyarakat atas kedua kewajiban tersebut. Ambiguitas selayaknya ditinjau berdasarkan pertimbangan kepersepsian.

Menteri Keuangan Kabinet Indonesia Bersatu Jilid dua dan Dirjen Pajak, Agus Martowardojo dan Muchamad Tjiptardjo sepakat penolakan usulan pembayaran zakat sebagai pengurang pajak atau alternatif pembayaran pajak, karena pemerintah telah memberikan berbagai intensif untuk meningkatkan minat usaha dan hilangnya potensi penerimaan negara sebesar Rp 70 triliun yang merupakan potensi zakat sebelumnya (Al-Ba'ly, 2006). Namun, Kementerian Agama dan beberapa organisasi massa besar, seperti Nahdatul Ulama (NU) dan Muhammadiyah mengusulkan zakat pengurang pajak (pajak yang terutang atau kewajiban pajak) dimasukkan ke dalam Rancangan Undang-Undang (RUNDANG-UNDANG) Zakat, sehingga terbitlah peraturan UNDANG-UNDANG no 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, tepatnya pada pasal 22 "zakat yang dibayarkan oleh muzakki kepada BAZNAZ dan LAZ dikurangkan dari

penghasilan kena pajak" yang menjadi dasar zakat sebagai pengurang pajak (Al-Ba'ly, 2006). Dengan demikian maka perlu kejelasan penempatan zakat dalam pajak.

Makassar dengan jumlah penduduk muslim mencapai 90 persen merupakan potensi zakat yang cukup besar. Potensi tersebut diperkirakan mencapai Rp 247 milyar pada tahun 2010. Dibandingkan besaran Pendapatan Asli Daerah (PAD) kota Makassar pada tahun yang sama hanya berkisar 79 persen atau Rp 196.281.339.000 dari potensi zakat tersebut. Hal senada, Ketua Badan Amil Zakat (BAZ) Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Andi Tjonneng Mallombassarang mengatakan potensi zakat di Sulawesi Selatan sangat besar dapat melebihi jumlah Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) provinsi atau sekitar Rp 2 triliun pada tahun 2011, sedangkan dana yang terhimpun di BAZ Sulawesi Selatan saat itu hanya sekitar Rp 2 miliar (Al-Ba'ly, 2006). Kondisi tersebut merefleksikan kesadaran masyarakat muslim di Sulawesi Selatan khususnya Kota Makassar yang masih sangat rendah untuk menyalurkan zakatnya, dan bahkan beban ganda pajak dan zakat menjadi alasan keengganan mereka menunaikan kedua kewajiban tersebut. Untuk itu pemerintah harus mencari solusi untuk menghilangkan beban ganda kepada masyarakat khususnya umat Islam agar dapat meningkatkan kepatuhan dalam menyalurkan zakatnya.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2000 tentang pajak penghasilan, yang diganti dengan Undang-Undang No. 36 Tahun 2008, mengakui zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak (PKP) dan bukan sebagai pengurang langsung atas pajak (tax deductible) (Al-Ba'ly, 2006). Selain itu, Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat juga mengatur pengurangan zakat dari laba/pendapatan sisa kena pajak agar wajib pajak tidak terkena beban (kewajiban) ganda. Zakat penghasilan maupun pajak penghasilan pada dasarnya dikenakan atas objek yang sama yaitu penghasilan yang diterima wajib pajak (muzakki). Perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak artinya zakat dapat dijadikan sebagai biaya (deductible expense). Perlakuan tersebut tidak menghilangkan kewajiban ganda atas objek yang sama, tetapi hanya mengurangi beban pajak yang terutang (Julianta dan Sumiati, 2016). Dengan demikian untuk mengurangi beban ganda pada masyarakat zakat sebaiknya diperlakukan sebagai pengurang langsung pajak.

Zakat sebaiknya diperlakukan sebagai pengurang langsung pajak, zakat dan pajak menjadi potensi meningkatkan kesadaran membayar pajak dan akan memaksimalkan penerimaan negara dari sektor pajak, seperti yang terjadi di Malaysia yang menerapkan zakat sebagai pengurang langsung pajak. Insentif tersebut mendorong para muzakki berlomba-lomba membayar zakatnya kepada lembaga amil zakat (Hamidiyah, 2007), dan peningkatan penerimaan zakat tersebut juga memicu peningkatan penerimaan Negara Malaysia dari sektor pajak (Mukhtiyanto dan Hendrian, 2008). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empiris perbedaan persepsi muzakki plus wajib pajak tentang zakat pengurang penghasilan kena pajak dengan zakat pengurang pajak yang terutang. Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah yaitu apa persamaan dan perbedaan antara objek pungutan zakat dan pajak? Dan Bagaimana pendapat/pemikiran penelitian terdahulu tentang zakat sebagai pengurang langsung pajak atau pajak terutang

KAJIAN TEORI

Sejak tahun 1990-an zakat yang merupakan salah satu instrumental Islam yang strategis dalam pembangunan ekonomi semakin populer di Indonesia (Aliboron, 2010). Indikasi positif ini selain disebabkan oleh kesadaran menjalankan perintah agama dikalangan umat Islam semakin meningkat dan menunjukkan perkembangan yang menggembirakan. Bahkan setelah itu legalitas untuk membayar zakat juga datang dari pemerintah dengan disahkannya perangkat perUndang-Undangan berupa UNDANG-UNDANG No. 38 Tahun 1999, dan diubah menjadi UNDANG-UNDANG No.23 Tahun

2011 tentang Pengelolaan Zakat. Undang-Undang ini telah melahirkan paradigma baru pengelolaan zakat yang antara lain mengatur bahwa pengelolaan zakat dilakukan oleh satu wadah, yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) yang dibentuk oleh pemerintah bersama masyarakat dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang sepenuhnya dibentuk oleh masyarakat yang terhimpun dalam ormas maupun yayasan-yayasan (Aliboron, 2010). Dengan lahirnya paradigma baru ini, maka semua Badan Amil Zakat (BAZ) harus segera menyesuaikan diri dengan amanat Undang-Undang yakni pembentukannya berdasarkan kewilayahan pemerintah negara mulai dari tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota dan kecamatan. Sedangkan untuk desa/ kelurahan, mesjid, lembaga pendidikan dan lain-lain dibentuk unit pengumpul zakat.

Zakat menurut pendapat mayoritas ulama, zakat mulai disyariatkan pada tahun ke-2 Hijriah. Ditahun tersebut zakat fitrah diwajibkan pada bulan Ramadhan, sedangkan zakat mal diwajibkan pada bulan berikutnya, Syawal. Jadi, mula-mula diwajibkan zakat fitrah kemudian zakat mal atau kekayaan. Mengenai kewajiban zakat ini ilmuwan Muslim ternama, Ibnu Katsir, mengungkapkan, "Zakat ditetapkan di Madinah pada abad kedua Hijriah". Tampaknya, zakat yang ditetapkan di Madinah merupakan zakat dengan nilai dan jumlah kewajiban yang khusus, sedangkan zakat yang ada sebelum periode ini, yang dibicarakan di Makkah, merupakan kewajiban perseorangan semata. Sayid Sabiq menerangkan bahwa zakat pada permulaan Islam diwajibkan secara mutlak. Kewajiban zakat ini tidak dibatasi harta yang diwajibkan untuk dizakati dan ketentuan kadar zakatnya. Semua itu diserahkan pada kesadaran dan kemurahan kaum Muslimin. Menjelang tahun ke-2 Hijriah, Rasulullah SAW telah memberi batasan mengenai aturan-aturan dasar, bentuk-bentuk harta yang wajib dizakati, siapa yang harus membayar zakat, dan siapa yang berhak menerima zakat. Dan, sejak saat itu zakat telah berkembang dari sebuah praktik sukarela menjadi kewajiban sosial keagamaan yang dilembagakan yang diharapkan dipenuhi oleh setiap Muslim yang hartanya telah mencapai nisab, jumlah minimum kekayaan yang wajib dizakati (<http://www.republika.co.id>).

Beberapa teori ilmu keuangan negara yang memberikan dasar pembenaran atau landasan filosofis dari pada wewenang negara untuk memungut pajak dengan cara yang dapat dipaksakan. Teori-teori tersebut adalah Teori asuransi oleh Ekhardhi (2010) bahwa negara dalam melaksanakan tugasnya/fungsinya, mencakup pula tugas perlindungan terhadap jiwa dan harta benda perseorangan. Jadi negara bekerja atau bertindak sebagai perusahaan asuransi. Untuk perlindungan itu, warga negara membayar premi dan pembayaran pajaklah yang dapat dipandang sebagai premi itu. Teori ini sudah lama ditinggalkan, dan sekarang praktis tidak ada lagi pembelanya, sebab negara tidak mengganti kerugian bila timbul kerugian atas orang-orang yang bersangkutan, misalnya dibunuh atau hartanya dicuri. Teori kepentingan (Ekhardhi, 2010). Menurut teori ini, pajak itu mempunyai hubungan dengan kepentingan individu yang diperoleh dari pekerjaan negara. Makin banyak menikmati jasa dari pekerjaan pemerintah, makin besar juga pajaknya.

Teori teori pengorbanan (Ekhardhi, 2010). Teori ini berpangkal tolak dari ajaran organik kenegaraan (*Organische Staatsleer*) dan berpendirian bahwa tanpa negara maka individu tidak mungkin bisa hidup bebas berusaha dalam negara. Oleh karena itu, negara mempunyai hak mutlak untuk memungut pajak. Tanpa negara, maka individu pun tidak ada, dan pembayaran pajak oleh individu kepada negara adalah dipandang sebagai tanda pengorbanan atau tanda baktinya kepada negara. Teori ini terlalu menitikberatkan kepada negara yaitu seolah-olah individu itu tidak dapat hidup tanpa negara, tetapi negara dapat hidup tanpa individu. Padahal realitasnya tidak demikian, sebab negara pun tak mungkin hidup/ada tanpaindividu. Teori gaya beli (Ekhardhi, 2010). Teori ini mengajarkan bahwa fungsi pemungutan pajak, jika dipandang sebagai gejala dalam masyarakat disamakan dengan pompa, yaitu mengambil gaya beli dari rumah tangga dalam masyarakat untuk rumah tangga negara

dan kemudian menyalurkan kembali ke masyarakat dengan tujuan untuk memelihara hidup masyarakat atau untuk kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Teori ini banyak penganutnya, karena kepraktisannya. Teori ini berlaku sepanjang masa baik dalam ekonomi liberal, bahkan juga dalam masyarakat sosialis, meskipun tidak luput dari variasi- variasi dalam coraknya. Teori ini tidak mempersoalkan asal mula negara memungut pajak, melainkan hanya melihat kepada "efek" yang baik sebagai dasar keadilan pemungutan pajak dan bukan kepentingan individu, maupun bukan kepentingan negara, melainkan kepentingan masyarakat yang meliputikeduanya. Teori gaya pikul (Ekhardhi, 2010) Teori ini mengajarkan bahwa pemungutan pajak harus sesuai dengan kekuatan membayar dari si wajib pajak (individu). Tekanan semua pajak-pajak harus sesuai dengan gaya pikul si wajib pajak dengan memperhatikan pada besarnya penghasilan dan kekayaan, juga pengeluaran belanja wajib pajak tersebut.

Epistimolog Zakat

Pengertian zakat itu sendiri adalah isim masdar dari kata zaka-yazku-zakah. Oleh karena itu dasar zakat adalah zaka yang berarti berkah, tumbuh, bersih, dan bertambah. Bahkan arti tumbuh dan bersi tidak hanya dipakai buat kekayaan, tetapi dapat diperuntukkan buat jiwa orang yang menunaikan zakat. Sebagaimana firman Allah swt dalam surat al-Taubah: 103

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

۱۰۳

Artinya: Ambillah zakat dari Sebagian harta mereka, dengan zaka itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan berdo'alah untuk mereka, sesungguhnya do'a kamu itu (menjadi) ketentraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.

Zakat merupakan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan kepada harta tertentu yang dikhususkan untuk orang-orang tertentu dan pada waktu tertentu pula. Selain itu jika zakat dikaitkan dengan harta, maka dalam ajaran Islam harta yang dizakati akan tumbuh berkembang, bertambah karena suci dan berkah. Moh. Daud Ali merumuskan, bahwa makna zakat adalah bagian dari harta yang wajib diberikan oleh setiap muslim yang memenuhi syarat-syarat tertentu, yang mana hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI No.23 Tahun 2011 yang tertera pada pasal 1 ayat (2) yang berunyi "zakat adalah harta yang wajib dikeluarkan oleh seorang muslim atau badan usaha untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengansyari"at Islam".

Terdapat ketentuan dan peraturan mengenai zakat dengan teliti, maka akan mudah baginya untuk mendapatkan enam prinsip syariat yang mengatur zakat (Mannan, 1997), yaitu:

- a. Prinsip keyakinan, karena membayar zakat adalah suatu ibadah dan dengan demikian hanya seorang yang benar-benar berimanlah yang dapat melaksanakannya dalam arti dan jiwa yang sesungguhnya.
- b. Prinsip keadilan, makin berkurang jumlah pekerjaan dan modal maka makin berkurang pula tingkat pungutan.
- c. Prinsip produktivitas, nisab berlaku pada zakat hanya bila telah sampai waktunya dan produktif.
- d. Prinsip nalar, yaitu orang yang diharuskan membayar zakat adalah seseorang yang berakal dan bertanggung jawab.
- e. Prinsip kemudahan, kemudahan zakat diperoleh sebagian dari sifat pemungutan zakat dan sebagian diperoleh dari hukum islam tentang erika ekonomi.

- f. Prinsip kemerdekaan, yaitu seseorang harus menjadi manusia bebas sebelum dapat disyaratkan untuk membayar zakat. Karena itu, seorang budak atau tawanan tidak diharuskan membayar zakat bila ia dianggap tidak memiliki sesuatu harta.

Dalam praktik pungutan zakat, yang diwajibkan berzakat adalah orang Islam yang memiliki kekayaan yang cukup nisab dalam hal ini mereka disebut muzakki, kemudian Qardawi (1995) menambahkan beberapa jenis objek zakat yang tidak diatur secara eksplisit dalam Al-Quran dan hadis yaitu zakat barang tambang dan hasil laut, zakat investasi pabrik, zakat pencairan dan profesi, serta zakat saham dan obligasi. Dan orang yang berhak menerima zakat dalam istilah fiqih disebut mustahiq (Al-Habsyi, 1999: 305), terdiri atas delapan golongan yang tercakup dalam firman Allah SWT : (QS At-Taubah: 60).

﴿إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمَلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَاةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغُرْمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ٦٠﴾

artinya: Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Fakir, yaitu mereka yang tidak berhasil memperoleh keperluan pokok hidupnya, untuk dirinya sendiri dan keluarga yang wajib dinafkahinya. Sebagian ahli fiqih menyatakan bahwa orang disebut fakir, apabila tidak berhasil memperoleh lebih dari 50 persen kebutuhan pokoknya (Al- Habsyi, 1999:305-306).
2. Miskin. Pengertian miskin yang dikemukakan oleh Imam Malik dalam Djazuli (2003: 347-348) adalah "orang yang untuk memenuhi keperluan hidupnya tidak segan-segan meminta bantuan oranglain".
3. Amil (Petugas pengumpul dan penyalur zakat), yaitu mereka yang ditunjuk oleh pemerintah Muslim setempat sebagai petugas-petugas pengumpul dan penyalur zakat dari para muzakki (pembayar zakat), termasuk pula para pencatat, penjaga keamanan dan petugas penyalur kepada para mustahiq (Al-Habsyi, 1999: 306). Akan tetapi perlu diingat ongkos administrasi tersebut harus lebih rendah dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari zakat (Metwally, 1995:8).
4. Muallaf, yang dimaksud dengan muallaf adalah orang-orang yang perlu dijinakkan (dilunakkan) hatinya, dengan memberi mereka sebagian dari harta zakat, agar tertarik kepada agama Islam, atau demi memantapkan keimanannya, atau, membeli kesetiannya agar menjaga keamanan kaum Muslim atau mencegah kejahatannya terhadap masyarakat Muslim (Al-Habsyi, 1999:307).
5. Untuk keperluan pembebasan kaum tertindas. Dimasa lalu, ketika perbudakan masih berlaku diseluruh dunia bagian ini disediakan dalam upaya pembebasan para budak. Di masa sekarang, bagian ini dapat disalurkan kepada umat Islam diseluruh dunia yangmasihmenderita dibawah tekanan perbudakan bangsa-bangsa asinghampir diseluruh aspek kehidupan (Al-Habsyi, 1999:308).
6. Al-Gharimin (Orang-orang yang terhimpit hutang). Mereka yang terhimpit hutang, dibagi menjadi duabagian:
 - a. Pertama, mereka yang pernah berhutang dari orang lain untuk menutup kebutuhan hidup dan kini disebabkan kemiskinan yang sangat, tidak mampu membayar kembalihutangnya.
 - b. Kedua, mereka yang biasanya berasal dari tokoh-tokoh pemuka masyarakat, yang berupaya menjadi penengah antara dua kelompok masyarakat yang bertengkar akibat harta atau tuntutan yang dipertikaikan diantara mereka. Lalu, para pemuka ini, membebani dirinya dengan memberikan sejumlah tertentu jaminan keuangan, demi memadamkan api permusuhan seperti itu.

7. Fi Sabilillah, adalah para sukarelawan yang berjuang dalam peperangan membela agama dan negara dari serbuan tentaraasing.
8. Ibnu Sabil, secara harfiah arti Ibnu Sabil adalah „anak jalanan“ yang tidak mempunyai rumah untuk ditinggali. Atau orang yang terpaksa lebih sering dalam perjalanan jauh dari kota tempat tinggalnya demi memenuhi nafkah hidupnya. Termasuk dalam kategori ini, musafir yang kebetulan kehabisan ongkos ditengah perjalanannya, sehingga memerlukan bantuan keuangan (Al-Habsyi, 1999). Menurut Al-Ba'ly (2006), delapan golongan yang berhak atas hasil zakat terbagi lagi menjadi dua bagian diantaranya:
 - a. Golongan yang mengambil hak zakat untuk menutup kebutuhan mereka, seperti fakir, miskin, hamba sahaya dan Ibnu Sabil.
 - b. Golongan yang mengambil hak zakat untuk memanfaatkan harta tersebut, seperti pegawai zakat, muallaf, orang yang mempunyai banyak utang untuk kepentingan yang berpiutang, perang dijalan Allah SWT.Menurut Ash Shiddieqy (2006) secara garis besar zakat terbagi duayaitu:
 1. Zakat Mal (harta): emas, perak, binatang, tumbuh-tumbuhan (buah- buahan dan biji-bijian) dan barangperniagaan.
 2. Zakat Nafs, zakat jiwa yang disebut juga “Zakatul Fitrah” (zakat yang diberikan berkenaan dengan selesainya mengerjakan shiyam (puasa) yang difardhukan). Di negeri kita ini, lazim disebut fitrah. Para ulama telah membagi zakat fitrah, kepada dua bagian pula:
 - a. Zakat harta yang nyata (harta yang lahir) yang terang dilihat umum, seperti: binatang, tumbuh-tumbuhan, buah-buahan dan baranglogam.
 - b. Zakat harta-harta yang tidak nyata, yang dapat disembunyikan. Harta-harta yang tidak nyata itu, ialah: emas, perak, rikaz, dan barang perniagaan.Sementara itu, menurut Arizta (2011) dan Bamz (2011) zakat dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu:
 1. Zakat fitrah yaitu zakat untuk membersihkan diri yang dibayarkan setiap bulan Ramadhan. Zakat ini wajib dikeluarkan orang Muslim menjelang Idul Fitri. Besarnya zakat fitrah yang harus dikeluarkan per individu adalah satu sha' yang setara dengan 2,5 kilogram atau dengan 3,5 liter beras makanan pokok yang ada didaerah pemberi zakat atau yang bersangkutan. Zakat ini diberikan kepada delapan golongan yang berhak menerima zakat. Menurut beberapa ulama khusus untuk zakat fitrah mesti didahulukan kepada dua golongan, yakni fakir dan miskin.
 2. Zakat maal merupakan zakat atas harta kekayaan. Meliputi hasil perniagaan atau perdagangan, pertambangan, pertanian, hasil laut dan hasil ternak, harta temuan, emas dan perak serta hasil kerja (profesi). Masing-masing jenis mempunyai perhitungan yang berbeda- beda. Adapun jenis-jenis zakat maal, yaitu:

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian pustaka atau literatur (*Library Research*) berupa pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian kepustakaan oleh Sangadji dan Sopiah (2010), dapat dilaksanakan dengan menggunakan buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu. Teknik analisis data mulai dengan menguraikan zakat dan pajak dengan menggunakan dasar Al-Qur'an dan As-Sunnah serta aturan hukum yang mendasari untuk zakat dan menggunakan dasar Ketentuan Umum Perpajakan, selanjutnya membandingkan antara perlakuan zakat dalam menghitung pajak yang masih harus dibayar dengan pembayaran zakat setelah pajak.

Adapun dasar hukum perlakuan Zakat dalam standar akuntansi Indonesia yaitu Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 109 (PSAK 109, paragraf 5) yaitu Karakteristik zakat merupakan kewajiban syariah yang harus diserahkan oleh muzaki kepada mustahik, baik melalui amil maupun secara langsung. Ketentuan zakat

mengatur mengenai persyaratan nisab, haul perodik, tarif zakat (qadar), dan peruntukannya (PSAK 109, paragraf 6). Zakat dan infak/sedekah yang diterima oleh amil harus dikelola sesuai prinsip syariah dan tata kelola yang baik (PSAK 109, paragraf 9).

Perhitungan pajak terhutang didasarkan pada ketentuan perpajakan melalui Rancangan Undang-Undang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (RUNDANG-UNDANG HPP) yang telah disetujui DPR pada 7 Oktober 2021 dan telah diundangkan menjadi UNDANG-UNDANG Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan pada 29 Oktober 2021. Menurut keterangan resmi Kementerian Keuangan RI, UNDANG-UNDANG ini bertujuan antara lain untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak yang dinilai masih rendah, menutup celah praktik erosi perpajakan, dan memperbaiki sistem perpajakan Indonesia.

Aturan perpajakan mencakup beberapa ketentuan baru, seperti kenaikan tarif Pajak Pertambahan Nilai (PPN) menjadi 12% secara bertahap hingga 2025, penggunaan Nomor Induk Kependudukan (NIK) sebagai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), ketentuan pajak karbon, *tax amnesty II*, hingga perubahan sanksi pajak. Selain itu, yang tak kalah penting adalah UNDANG-UNDANG HPP juga mengubah beberapa aturan Pajak Penghasilan (PPH), yaitu:

1. Pajak atas natura: pembebasan PPh atas natura atau fasilitas dari pemberi kerja, meliputi makanan dan minuman, natura untuk daerah tertentu, natura karena keharusan pekerjaan (seragam, alat keselamatan kerja, dan lainnya), natura yang bersumber dari APBN/APBD, dan natura dengan jenis dan batasan tertentu.
2. PPh pengusaha perorangan (UMKM): perubahan tarif pajak final dari 0,5% (PP No 23 Tahun 2018) menjadi 0% atau tidak dikenai pajak untuk peredaran bruto setahun sampai dengan Rp500 juta.
3. PPh badan: perubahan tarif tahun 2022 dari 20% kembali menjadi 22%.
4. PPh orang pribadi: perubahan lapisan tarif pajak Pasal 17 ayat (1) huruf a UNDANG-UNDANG Pajak Penghasilan No 36 Tahun 2008.

Berikut ini perubahan tarif pajak orang pribadi berdasarkan UNDANG-UNDANG HPP yang mengubah Pasal 17 ayat (1) huruf a UNDANG-UNDANG Pajak Penghasilan. Sebagai catatan, aturan PPh 21 terbaru ini berlaku mulai tahun pajak 2022.

Tabel 1

Tarif Pajak Penghasilan Pasal 21 dan Tarif Undang-Undang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021

UNDANG-UNDANG Pajak Penghasilan		UNDANG-UNDANG HPP	
Lapisan Penghasilan Kena Pajak	Tarif	Lapisan Penghasilan Kena Pajak	Tarif
Sampai dengan Rp50.000.000	5%	Sampai dengan Rp 60.000.000	5%
Di atas Rp50.000.000 sampai dengan Rp250.000.000	15%	Di atas Rp 60.000.000 sampai dengan Rp 250.000.000	15%
Di atas Rp250.000.000 sampai dengan Rp500.000.000	25%	Di atas Rp 250.000.000 sampai dengan Rp 500.000.000	25%
Di atas Rp500.000.000	30%	Di atas Rp 500.000.000 sampai dengan Rp 5.000.000.000	30%
		Di atas Rp 5.000.000.000	35%

Sumber: <https://www.gadjian.com/blog/2021/10/15/cara-hitung-pph-21-karyawan-terbaru-Undang-Undang-hpp/>

Jika melihat tabel di atas, maka ada dua perubahan ketentuan. Pertama, tarif

PPh 21 Undang-Undang HPP menjadi 5 lapisan, dari sebelumnya (Undang-Undang PPh) 4 lapisan. Pemerintah menambahkan tarif kelima, yakni untuk PKP di atas Rp5.000.000.000 sebesar 35%. Perubahan yang kedua adalah pemerintah menaikkan batas Penghasilan Kena Pajak (PKP) untuk tarif pajak 5%, dari sebelumnya Rp50 juta (Undang-Undang PPh) menjadi Rp60 juta. Perubahan ini akan memengaruhi perhitungan PPh 21 karyawan yang memiliki PKP setahun di atas Rp50 juta sampai dengan Rp60 juta. Apabila sebelumnya mereka dikenai dua lapis tarif PPh 21, yakni 5% dan 15%, maka mulai tahun 2022 hanya akan dikenai satu lapis tarif yakni 5%. Ini artinya, dengan tarif PPh 21 terbaru ini, karyawan tersebut membayar pajak lebih rendah dari pajak yang dibayar sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara umum, Alquran menyatakan bahwa zakat diambil dari setiap harta yang kita miliki, seperti dikemukakan dalam QS At-Taubah: 103 dan juga diambil dari setiap hasil usaha yang baik dan halal, seperti tergambar dalam QS Al-Baqarah: 267. Ketika menafsirkan ayat tersebut (QS At-Taubah: 103), Imam Al-Qurthubi (wafat 671 H) mengemukakan bahwa zakat diambil dari semua harta yang dimiliki, meskipun kemudian sunnah Nabi mengemukakan rincian harta yang wajib dikeluarkan zakatnya. Hal yang sama dikemukakan oleh Imam ath-Thabari (wafat 310 H) dalam kitab *Jaami' al-Bayaan fi Ta'wil Alquran*. Sedangkan Ahmad Mustafa al-Maraghi (wafat 1495 H) ketika menjelaskan firman Allah SWT QS Al-Baqarah: 267 menyatakan bahwa ayat ini merupakan perintah Allah SWT kepada orang-orang yang beriman untuk mengeluarkan zakat (infak) dari hasil usaha yang terbaik, baik yang berupa mata uang, barang dagangan, hewan ternak, maupun yang berbentuk tanaman, buah-buahan dan biji-bijian. Sejalan dengan itu, Muhammad Sulaiman Abdullah Asqar menyatakan bahwa berzakat dan berinfaq itu harus dari harta yang baik, terpilih dan halal.

Yusuf al-Qaradhawi menyatakan bahwa yang dimaksud dengan harta (*al-amwaal*) merupakan bentuk jamak dari kata *maal*. Dan *maal*, bagi orang Arab, yang dengan bahasanya Alquran diturunkan, adalah segala sesuatu yang diinginkan sekali oleh manusia untuk menyimpan dan memilikinya. Ibnu Asyr, sebagaimana dikutip Yusuf al-Qaradhawi, mengemukakan bahwa harta itu pada mulanya berarti emas dan perak, tetapi kemudian berubah pengertiannya menjadi segala barang yang disimpan dan dimiliki. Ulama lain, sebagaimana dikutip Zarqa dalam Fiqh Islam, menyatakan bahwa harta itu adalah segala yang diinginkan oleh manusia dan dimungkinkan menyimpannya sampai waktu yang dibutuhkan. Sebagian ulama lain menambahkan pengertian dengan menyatakan bahwa harta itu di samping diinginkan oleh manusia, juga dimungkinkan diperjualbelikan atau dimanfaatkan.

Terhadap pengertian harta sebagaimana tersebut di atas, Zarqa dalam Fiqh Islam memberikan kritiknya.

1. Keinginan dan tabiat manusia itu berbeda-beda, bahkan kadangkala bertentangan antara yang satu dengan yang lainnya. Karena itu, pengertian demikian tidak mungkin dapat dijadikan landasan dan ukuran dalam membedakan harta dengan yang lainnya. Dan apabila dinyatakan bahwa kecenderungan dan keinginan itu bersifat luas dan umum, maka tentu tidak dapat dijadikan landasan pula, karena tidak ada batasannya yang jelas.
2. Sebagian jenis harta itu, terdapat harta yang tidak mungkin menyimpannya seperti sayur-mayur, padahal ia adalah harta yang sangat penting yang dibutuhkan manusia dalam kehidupannya. Demikian pula terdapat sebagian harta yang tidak diinginkan oleh tabiat manusia tetapi menyembuhkannya, seperti obat-obatan yang pahit. Hal-hal tersebut adalah harta yang bernilai yang tidak tercakup oleh pengertian harta sebagaimana tersebut di atas.
3. Sebagian harta yang tidak ada kepemilikannya sebelum didapatkannya, termasuk pula pada harta, karena sifatnya yang masih bebas, seperti ikan di

laut. Keempat, buah-buahan yang dapat dimakan tetapi belum matang, biasanya tidak diinginkan oleh tabiat manusia, dan tidak pula dapat disimpan sampai waktu yang dibutuhkannya, tetapi buah-buahan yang semacam ini tetap merupakan harta yang dapat diperjualbelikan.

Posisi zakat sebagai pengurang pembayaran pajak (dalam hal ini pajak penghasilan), hal ini sudah diatur sejak adanya Undang-Undang No. 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat (undang-Undang 38/1999), dan kemudian lebih dipertegas oleh undang-Undang Zakat yang terbaru yang menggantikan Undang-Undang 38/1999 yaitu undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat (undang-Undang 23/2011"). Latar belakang dari pengurangan ini dijelaskan dalam penjelasan Pasal 14 ayat (3) Undang-Undang 38/1999 bahwa pengurangan zakat dari laba/pendapatan sisa kena pajak adalah dimaksudkan agar wajib pajak tidak terkena beban ganda, yakni kewajiban membayar zakat dan pajak. Ketentuan ini masih diatur dalam Undang-Undang yang terbaru yakni dalam Pasal 22 undang-Undang 23/2011: "*Zakat yang dibayarkan oleh muzaki kepada BAZNAS atau LAZ dikurangkan dari penghasilan kena pajak.*" Hal ini ditegaskan pula dalam ketentuan perpajakan sejak adanya Undang-Undang No. 17 Tahun 2000 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang G No. 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan, yakni diatur dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a nomor 1 yang berbunyi: "Yang tidak termasuk sebagai Objek Pajak adalah: bantuan sumbangan, termasuk zakat yang diterima oleh badan amil zakat atau lembaga amil zakat yang dibentuk atau disahkan oleh Pemerintah dan para penerima zakat yang berhak.". Dalam ketentuan pasal tersebut baru diatur secara eksplisit bahwa yang tidak termasuk objek pajak adalah zakat. Sedangkan, pengurangan pajak atas kewajiban pembayaran sumbangan untuk agama lain belum diatur ketika itu. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 tentang Perubahan Keempat atas Undang-Undang No. 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan (Undang-Undang Pajak Penghasilan) pasal tersebut mengalami perubahan sehingga berbunyi: "Yang dikecualikan dari objek pajak adalah: bantuan atau sumbangan, termasuk zakat yang diterima oleh badan amil zakat atau lembaga amil zakat yang dibentuk atau disahkan oleh pemerintah dan yang diterima oleh penerima zakat yang berhak atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib bagi pemeluk agama yang diakui di Indonesia, yang diterima oleh lembaga keagamaan yang dibentuk atau disahkan oleh pemerintah dan yang diterima oleh penerima sumbangan yang berhak, yang ketentuannya diatur dengan atau berdasarkan Peraturan Pemerintah."

Ketentuan serupa ditegaskan pula dalam Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Pajak Penghasilan. Selain itu, Pasal 1 ayat (1) PP No. 60 Tahun 2010 tentang Zakat atau Sumbangan Keagamaan yang Sifatnya Wajib yang Boleh Dikurangkan dari Penghasilan Bruto juga menentukan: "Zakat atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto meliputi bahwa zakat atas penghasilan yang dibayarkan oleh Wajib Pajak orang pribadi pemeluk agama Islam dan/atau oleh Wajib Pajak badan dalam negeri yang dimiliki oleh pemeluk agama Islam kepada badan amil zakat atau lembaga amil zakat yang dibentuk atau disahkan oleh Pemerintah; atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib bagi Wajib Pajak orang pribadi pemeluk agama selain agama Islam dan/atau oleh Wajib Pajak badan dalam negeri yang dimiliki oleh pemeluk agama selain agama Islam, yang diakui di Indonesia yang dibayarkan kepada lembaga keagamaan yang dibentuk atau disahkan oleh Pemerintah."

Badan/Lembaga yang ditetapkan sebagai penerima zakat atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-15/PJ/2012 yang berlaku sejak tanggal 11 Juni 2012 yang sebelumnya diatur dengan Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. PER- 33/PJ/2011, yang di antaranya adalah: Badan Amil Zakat

Nasional. Karena semua peraturan yang telah disebutkan di atas telah berlaku efektif, maka ketentuan pengecualian zakat atau sumbangan wajib keagamaan dari objek pajak sudah berlaku efektif di Indonesia. Mekanisme pengurangan zakat dari penghasilan bruto ini dapat kita temui dalam Peraturan Dirjen Pajak No. PER-6/PJ/2011 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Pembayaran dan Pembuatan Bukti Pembayaran atas Zakat atau Sumbangan Keagamaan yang Sifatnya Wajib yang Dapat Dikurangkan dari Penghasilan Bruto. Jadi, pemberian zakat memang dapat mengurangi pajak, karena zakat dikecualikan dari objek pajak. Pengurangan pajak ini juga berlaku atas sumbangan wajib keagamaan bagi pemeluk agama lain yang diakui di Indonesia, yang diterima oleh lembaga keagamaan yang dibentuk atau disahkan oleh pemerintah dan yang diterima oleh penerima sumbangan yang berhak, yang ketentuannya diatur dengan atau berdasarkan Peraturan Pemerintah. Dan peraturan perUndang-Undangan yang telah disebutkan di atas telah berlaku efektif di Indonesia, demikian pula dengan mekanisme yang telah diaturnya.

Perbandingan Zakat Sebagai Pengurang Pendapatan Dan Zakat Sebagai Kredit Pajak

Perbandingan perhitungan zakat sebagai pengurang pendapatan kena pajak dan zakat sebagai pengurang langsung pajak, baik pribadi ataupun badan usaha

Tabel 2
 Zakat Sebagai Pengurang Pendapatan Kena Pajak Orang Pribadi

Uraian	Pendapatan Sebulan	Pendapatan Setahun
Pendapatan Bersih setahun	Rp 25.000.000	Rp 300.000.000
Biaya jabatan 5% (Max Rp 6 Juta)		Rp 6.000.000
Pendapatan Bersih		Rp 294.000.000
PTKP dan Zakat		
PTKP (TK/0)		Rp 54.000.000
zakat 2,5%		Rp 7.500.000
		Rp 61.500.000
PKP		Rp 232.500.000
PPH pasal 17		
(5% x 50.000.000)		Rp 2.500.000
(15% x 62.500.000)		Rp 27.375.000
		Rp 29.875.000
PPH pasal 25 (Pajak masa)	Rp 2.489.583	

Tabel 3
 Zakat sebagai Kredit pajak pribadi

Uraian	Pendapatan Sebulan	Pendapatan Setahun
Pendapatan Bersih setahun	Rp 25.000.000	Rp 300.000.000
Biaya jabatan 5% (Max Rp 6 Juta)		Rp 6.000.000
Pendapatan Bersih		Rp 294.000.000
PTKP		
PTKP (TK/0)		Rp 54.000.000
PKP		Rp 240.000.000
PPH pasal 17		
(5% x 50.000.000)		Rp 2.500.000

Uraian	Pendapatan Sebulan	Pendapatan Setahun
(15% x 62.500.000)		Rp 28.500.000
		Rp 31.000.000
Dikurangi:		
zakat 2,5%		Rp 4.500.000
		Rp 26.500.000
PPH pasal 25 (Pajak masa)	Rp 2.208.333	

Tabel 4

Zakat Sebagai Pengurang Pendapatan Kena Pajak Badan Usaha

Pendapatan bersih		Rp 250.000.000
Harga Pokok Penjualan		-Rp 15.000.000
Laba Kotor		Rp 235.000.000
Biaya Operasional		Rp 20.000.000
Laba Sebelum Zakat dan Pajak		Rp 215.000.000
(-) Zakat 2,5%		Rp 6.250.000
Penadapan Kena Pajak		Rp 208.750.000
PPH Pasal 29 Badan (11%)		Rp 22.962.500
Penapatan Bersih		Rp 185.787.500
Dikurangi Kredit Pajak:		
PPH pasal 22	Rp 5.000.000	
PPH pasal 23	Rp 12.000.000	
Jumlah Kredit Pajak		Rp 17.000.000
Pajak yang harus dibayar		Rp 168.787.500

Table 5

Perhitungan Zakat Sebagai Kedit Pajak Badan Usaha

Pendapatan bersih		Rp 250.000.000
Harga Pokok Penjualan		-Rp 15.000.000
Laba Kotor		Rp 235.000.000
Biaya OPerasional		Rp 20.000.000
Laba Sebelum Zakat dan Pajak		Rp 215.000.000
PPH Pasal 29 Badan (11%)		Rp 23.650.000
Penapatan Bersih		Rp 191.350.000
Dikurangi Kredit Pajak dan Zakat:		
PPH pasal 22	Rp 5.000.000	
PPH pasal 23	Rp 12.000.000	
Zakat 2,5%	Rp 6.250.000	
Jumlah Kredit Pajak		Rp 23.250.000
Pajak yang harus dibayar		Rp 168.100.000

PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa dengan diterapkannya kebijakan zakat sebagai pengurang pendapatan kena pajak pribadi, jumlah pajak yang harus dibayar adalah Rp 2.489.583, dan zakat sebagai pengurang pendapatan kena pajak pada badan usaha, jumlah yang harus di bayar adalah Rp 168.787.500. Akan tetapi, jika zakat dijadikan sebagai kredit pajak pribadi jumlah pajak yang harus

dibayarkan pada wajib pajak orang pribadi hanya sebesar Rp 2.208.333, dan zakat sebagai pengurang langsung pajak pada badan usaha, jumlah yang harus dibayar adalah Rp 168.100.000. Hal ini menunjukkan bahwa zakat sebagai pengurang langsung pajak terhutang atau kredit pajak merupakan cara terbaik untuk menghilangkan beban ganda pada penduduk muslim yang menjadi muzakki sekaligus wajib pajak, dan sebaiknya regulasi Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 tentang pajak penghasilan dan Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat memperlakukan zakat menjadi pengurang pajak terhutang bukan sebagai biaya. Seperti halnya yang diterapkan di Malaysia. Ketika zakat pengurang pajak terhutang terakomodasi pada regulasi perpajakan dan zakat di Indonesia maka berimplikasi meningkatkan kepatuhan dan kesadaran wajib pajak, dan juga berkonsekuensi pada peningkatan penerimaan negara pada sektor pajak (Wahyuddin, 2015). Secara tidak langsung juga akan menghilangkan ambiguitas masyarakat atas kedua kewajiban zakat dan pajak sebagai beban ganda, khususnya umat islam yang terdaftar sebagai muzakki sekaligus sebagai wajib pajak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil deksripsi membandingkan perhitungan zakat sebagai pengurang pendapatan kena pajak dan zakat sebagai pengurang langsung pajak, peneliti lebih menyetujui jika zakat sebagai pengurang langsung pajak atau pajak terhutang (kredit pajak) dibandingkan zakat sebagai pengurang pendapatan kena pajak karena akan terjadi peningkatan tax ratio, yaitu jumlah pembayar pajak akan semakin banyak. Ambiguitas penempatan antara pungutan objek zakat dan objek pajak terhutang haruslah mengetahui posisi dalam objek pungutan zakat dan pajak, kemudian mengangkat dalil dalam Al-quran terkait dengan objek pungutan, dan merujuk pada peraturan perundang undangan terkait pajak dan zakat. Para wajib pajak muslim akan semakin bersemangat membayar zakat maupun pajak, disebabkan sudah tidak ada lagi pembayaran ganda. Seperti halnya yang diterapkan di Malaysia. Ketika zakat pengurang pajak terhutang terakomodasi pada regulasi perpajakan dan zakat di Indonesia maka berimplikasi meningkatkan kepatuhan dan kesadaran wajib pajak, dan juga berkonsekuensi pada peningkatan penerimaan negara pada sektor pajak.

Implikasi

Berdasarkan simpulan penelitian maka implikasi penelitian inisebagai berikut:

1. Kepada pemerintah agar memperlakukan zakat sebagai kredit pajak atau menjadi pengurang pajak terhutang bukan sebagai pengurang pendapatan
2. Dualiasme pajak sebagai pengurang zakat atau zakat sebagai pengurang pajak terhutang pada dasarnya tidak ada selama dapat memposisikan zakat sebagai pengurang pajak.
3. Zakat pada dasarnya bukan biaya sehingga bukan pengurang pendapatan, tetapi sebagai pengurang atas pajak yang terhutang.

REFERENSI

- Al-Ba"ly, Abdul Al-Hamid Mahmud. 2006. Ekonomi Zakat: Sebuah Kajian Moneter dan Keuangan Syariah. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Al-Habsyi, Muhammad Bagir. 1999. Fiqih Praktis: Menurut Al-Qur"an, As-Sunnah dan Pendapat Para Ulama. Bandung: Mizan Anggota IKAPI.
- Ali Muktiyanto dan Hendrian (2008), Zakat sebagai Pengurang Pajak. Jurnal Organisasi dan Managemen, Volume 4, No.2, September 2008,100112, Universitas Terbuka. Definisi Persepsi, http://www.kompasiana.com/hasmin_ee/persepsi-

pengertian-definisi Dan factor-yangmempengaruhi_552999136ea8349a1f552d01 (diakses 18 November 2016).

- Aliboron. 2010. Pengelolaan Zakat di Indonesia: Perspektif Peran Negara, (Online), (<http://aliboron.wordpress.com/2010/10/26/pengelolaan-zakat-di-indonesia-perspektif-peran-negara>, diakses 14 April 2012).
- Al-Quran Terjemahan. 2015. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Arizta. 2011. Jenis-Jenis Zakat, (Online), (<http://arizta.mywapblog.com/jenis-jenis-zakat.xhtml>, diakses 30 Mei 2012).
- Ash Shiddieqy, Teungku Muhammad Hasbi. 2006. Pedoman Zakat. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Bamz. 2011. Pengertian dan Macam-Macam Zakat, (Online), (<http://www.bamz.us/2011/12/pengertian-zakat-dan-macam-zakat.html>, diakses 30 Mei 2012).
- Ekhardhi. 2010. Landasan Filosofis dan Asas-Asas Pemungutan Pajak, (Online), (<http://ekhardhi.blogspot.com/2010/12/landasan-filosofis-dan-asas-asas.html>, diakses 22 Juni 2012).
- Hafidhuddin, Didin. 2002. Zakat dalam Perekonomian Modern. Jakarta: Gemalnsani.
- Hamidiyah, E. (2007). Zakat tak akan kurangi pajak. Diambil 20 Juli 2007, dari www.Republika.co.id
- Julianta, D.A., & Sumiati, A. (2016). Hubungan Antara Persepsi Sanksi Perpajakan dengan Kepatuhan Perpajakan Wajib Pajak PBB di Kelurahan Duri Pulo, Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi, Volume 11 Nomor 1.
- Mannan, M. Abdul. 1997. Teori dan Praktek Ekonomi Islam. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa.
- Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-15/PJ/2012 tentang Perubahan Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. PER-33/PJ/2011 tentang Badan/Lembaga yang Dibentuk atau Disahkan oleh Pemerintah yang Ditetapkan Sebagai Penerima Zakat atau Sumbangan Keagamaan yang Sifatnya Wajib yang Dapat Dikurangkan dari Penghasilan Bruto.
- Peraturan Dirjen Pajak No. PER-6/PJ/2011 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Pembayaran dan Pembuatan Bukti Pembayaran atas Zakat atau Sumbangan Keagamaan yang Sifatnya Wajib yang Dapat Dikurangkan dari Penghasilan Bruto;
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2010 tentang Zakat atau Sumbangan Keagamaan yang Sifatnya Wajib yang Boleh Dikurangkan dari Penghasilan Bruto;
- Qardhawi, Yusuf. 1995. Kiat Islam Mengatasi Kemiskinan. Jakarta: Gema Insani Press.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Undang-Undang No. 17 Tahun 2000 tentang Perubahan Ketiga atas UNDANG-UNDANG No. 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan;
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat;
- Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 tentang Perubahan Keempat atas UNDANG-UNDANG No. 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan;
- Undang-Undang Republika Indonesia No.17 Tahun 2000 Tentang pajak penghasilan

pph.

Undang-Undang Republika Indonesia No.38 Tahun 1999 Tentang Pengelolaan Zakat.

[http://jakarta45.wordpress.com/2009/07/19/sejarah-zakat-dari-zaman-pra-islam,diakses 22 Juni 2012.](http://jakarta45.wordpress.com/2009/07/19/sejarah-zakat-dari-zaman-pra-islam,diakses%2022%20Juni%202012.)

PENGARUH MODAL SUMBER DAYA MANUSIA, SUMBER DAYA FISIK, KONDISI KEUANGAN TERHADAP KEMANDIRIAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH SULAWESI SELATAN**Niswa¹**

Universitas Muhammadiyah Makassar

Niswa.se@gmail.com**Muryani Arsyah²**

Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Badollahi³

Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Pengaruh modal sumber daya manusia, sumber daya fisik, Kondisi keuangan terhadap kemandirian keuangan badan layanan umum daerah di Sulawesi Selatan Dibimbing oleh pembimbing I ibu Muryani Arsal dan Pembimbing II bapak Ismail Badollahi.

Modal Sumber Daya Manusia tidak signifikan berpengaruh terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar, karena modal sumber daya manusia berjalan statis berdasarkan tufoksi dan secara fungsional sudah menjadi bagian penilaian kinerja aparatur sipil negara. Sumber Daya Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri

6 Makassar, karena sumber daya fisik memperlancar untuk mencapai tujuan kerja Badan layanan umum utamanya pada penguatan sarana dan prasarana, ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, dan Investasi pemerintah. Kondisi Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar, karena selalu menerapkan penguatan kondisi keuangan dalam bentuk uang muka perjalanan dinas, dan honor kegiatan serta honor rapat koordinasi untuk saling membagi pembiayaan melalui penyusunan anggaran keuangan, memperkuat pelaksanaan dan pelaporan transaksi keuangan, dan ketepatan waktu pelaporan keuangan.

Kata Kunci : *Modal sumber daya, sumber daya fisik faktor, kondisi keuangan terhadap kemandirian keuangan*

ABSTRACT

The influence of human capital, physical resources, institutional factors, financial factors on the financial independence of regional public service agencies in South Sulawesi. Supervised by supervisor I, Mrs. Muryani Arsal and Supervisor II, Mr. Ismail Badollahi.

Human Capital Capital has no significant effect on the financial independence of BLUD SMK Negeri 6 Makassar, because human capital is running statically based on functions and functionally has become part of the performance assessment of the state civil apparatus. Physical Resources have a significant effect on the financial independence of the BLUD SMK Negeri 6 Makassar, because physical resources facilitate the achievement of the work objectives of the Public Service Agency, primarily on strengthening facilities and infrastructure, availability of natural resources and the environment, and government investment. Financial conditions have a significant effect on the financial independence of BLUD SMK Negeri 6 Makassar, because always

implement strengthening financial conditions in the form of advances for official travel, and honorariums for activities as well as fees for coordination meetings to share financing through the preparation of financial budgets, strengthen the implementation and reporting of financial transactions, and timeliness of financial reporting.

Keywords : *Capital resources, physical resources, financial condition*

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 1996 terjadi krisis ekonomi sampai tahun 1997 yang membuat pemerintah pusat mendelegasikan sebagian wewenang untuk pengelolaan keuangan kepada daerah sehingga diharapkan daerah dapat membiayai pembangunan dan pelayanan atas dasar keuangan sendiri. Otonomi daerah merupakan kebijakan yang diambil oleh pemerintah pusat agar pemerintah daerah dapat mengelola pemerintahannya sendiri tanpa campur tangan dari pemerintah pusat Otonomi daerah diberlakukan dengan diterbitkannya UU No. 22 dan 25 tahun 1999 kemudian direvisi melalui UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Oleh karena itu, pemerintah pusat membuat suatu kebijakan tentang pemerintah daerah dimana pemerintah daerah diberi kewenangan yang luas untuk mengatur rumah tangganya Dengan demikian, pemerintah daerah diharapkan dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya dan melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik sehingga akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pembangunan daerah merupakan bagian internal dari pembangunan nasional karena pembangunan di daerah menjadi salah satu penunjang demi terwujudnya pembangunan nasional. sendiri.

Kemandirian keuangan Badan Layanan Umum (BLU) merupakan suatu terobosan pemerintah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan umum dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangannya. Namun demikian, BLU masih menjadi beban dalam APBN Pemerintah Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan pemerintahan, faktor kelembagaan, faktor keuangan terhadap independensi keuangan Badan layanan umum di Sulawesi Selatan. Badan Layanan Umum/Badan Layanan Umum Daerah (BLU/BLUD) menurut Handoko A Hasthoro et.al (2016) merupakan salah satu penyelenggara pelayanan publik yang berperan penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Secara yuridis (BLU/BLUD) bukan merupakan badan hukum, namun (BLU/BLUD) beroperasi sebagai unit kerja kementerian negara/lembaga/pemerintah daerah untuk memberikan layanan publik yang pengelolaannya berdasarkan kewenangan yang didelegasikan oleh instansi induk yang bersangkutan. Oleh karena itu maka pengelolaan keuangannya tidak terpisah dari kementerian negara/lembaga/pemerintah daerah sebagai instansi induknya (Puspitawati & Ratnawati,2014). Implementasi PPK-BLU telah memberikan peningkatan nilai kinerja, peningkatan pertumbuhan pendapatan, dan peningkatan kemandirian rumah sakit, serta memberikan manfaat langsung dalam mempermudah proses pengadaan obat-obatan, bahan habis pakai, dan peralatan dalam rangka meningkatkan layanan kepada masyarakat (Meidyawati,2011). Dengan demikian maka upaya kemandirian keuangan BLU tetap ditingkatkan.

Kemandirian finansial layanan publik menurut Azwar Iskandar (2021) adalah kekuatan untuk melaksanakan kegiatan daerah secara mandiri tanpa ketergantungan pada orang lain. Untuk mewujudkan kemandirian keuangan daerah, pendapatan daerah yang diterima suatu daerah harus berada di atas pendapatan daerah minimal 25% dari total pendapatan daerah (Qoriiba, et al., 2021). Rasio Kemandirian keuangan daerah dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1 Rasio Kemandirian keuangan daerah

No	Rasio	Indikator
1.	>75%	Tinggi
2.	>75 – 50%	Sedang
3.	< 50 – 25%	Rendah
4.	< 25	Sangat rendah

Sumber: Halim 2001

Dikatakan tinggi jika rasio kemandiriannya di atas 75%, sedangkan jika rasionya 50% hingga 75% sedang, jika rasionya antara 25% hingga 50% dan dikatakan rendah jika rasio kemandiriannya berada di bawah 25% sangat rendah. Di Indonesia, ditemukan persentase kemandirian keuangan daerah masih di bawah 25% artinya, masih banyak pemerintah daerah di Indonesia yang masih bergantung pada pemerintah pusat dalam pembangunan daerahnya. Hal ini dibuktikan dengan masih besarnya dana yang ditransfer pemerintah pusat dibandingkan dengan pendapatan yang dihasilkan daerah sendiri yang digunakan pemerintah daerah untuk membangun daerahnya.

Kemandirian keuangan daerah merupakan kondisi kemampuan dari suatu daerah dalam membiayai kegiatan pemerintahannya (Fafurida and Erliz Nindi Pratiwi:2017). Pemerintah daerah dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan memerlukan sumber dana atau modal; untuk membiayai pengeluaran pemerintah tersebut (*government expenditure*), terhadap barang-barang publik (*public goods*) dan jasa pelayanannya (Dewi & Sutrisna, 2015). Semakin besar rasio kemandirian keuangan daerah, maka semakin mandiri pula suatu daerah tersebut. Otonomi daerah memberikan konsekuensi kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah daerah akan semakin besar sehingga tanggung jawab yang diemban juga akan bertambah banyak. Adanya kewenangan dalam rangka otonomi daerah tersebut menuntut kesiapan pemerintah daerah sendiri dalam pelaksanaannya karena semakin bertambah pula urusan yang ditanganinya. Keberhasilan otonomi daerah tidak lepas dari kemampuan daerah dalam bidang keuangan yang merupakan salah satu indikator penting dalam menghadapi otonomi daerah.

Stabilitas keuangan oleh Donath dan Cismas (2008) ditentukan oleh kondisi lingkungan ekonomi. Ditinjau dari sisi penggunaan modal, pertumbuhan ekonomi Sulawesi Selatan pada triwulan II tahun 2020 dibandingkan triwulan sebelumnya didorong oleh Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB) yang tumbuh sebesar 6,42 persen, ekspor barang/jasa sebesar 5,02 persen, konsumsi pemerintah sebesar 3,06 persen, konsumsi rumahtangga sebesar 2,60 persen dan konsumsi nirlaba sebesar 2,42 persen. Pertumbuhan PDRB Penggunaan Triwulan II 2012 bila dibandingkan dengan triwulan yang sama pada tahun sebelumnya, masih ditopang oleh pertumbuhan pembentukan modal tetap bruto (PMTB) sebesar 23,62 persen, konsumsi pemerintah sebesar 10,11 persen, pengeluaran konsumsi rumah tangga sebesar 7,48 persen dan konsumsi nirlaba sebesar 7,96 persen.

Kondisi keuangan dapat meningkat jika sumber daya atau masyarakat sudah membaik dalam hal ekonomi. Carmeli, Yossiyitzhak, dan Peretz (2008) mengatakan bahwa ketidakstabilan keuangan daerah terjadi jika kondisi keuangan yang krisis, klaim masyarakat dalam hal pendidikan meningkat, kemiskinan, dan ketidakmampuan pengelolaan keuangan. Secara empiris, jumlah penduduk miskin atau penduduk yang berada di bawah Garis Kemiskinan (GK) di Sulawesi Selatan pada bulan September 2012 berjumlah 805,92 ribu atau sebesar 9,82 persen. Dibandingkan dengan penduduk miskin pada bulan Maret 2011 sebesar 825,79 ribu atau sebesar 10,11 persen, berarti jumlah penduduk miskin turun sekitar 19,9 ribu orang, sementara untuk

perbandingan antara September 2011 dengan September 2012 turun sebesar 9,18 ribu. Selama periode Maret 2012 sampai September 2012, penduduk miskin di daerah perkotaan bertambah 4,4 ribu orang, sementara di daerah perdesaan berkurang 24,3 ribu orang. Sedangkan untuk perbandingan antara periode September 2011 dengan September 2012, penduduk miskin daerah perkotaan bertambah 3,32 ribu orang, sementara daerah perdesaan berkurang 12,52 ribu orang. Oleh karena itu maka harapan pengelolaan keuangan daerah yang semakin membaik harus lebih ditingkatkan.

Saat ini kinerja keuangan daerah banyak dibicarakan oleh masyarakat terkait kondisi keuangan pemerintah daerah. Kondisi keuangan menurut Dinapoli (2011) ialah kemampuan pemerintah daerah untuk memenuhi anggaran pengeluarannya dengan mengambil sumber dari pendapatan asli daerah, sementara itu terus menerus memberikan layanannya pada masyarakat. Kelompok masyarakat dalam kondisi keuangan yang baik selalu terlayani dengan cukup baik walaupun penerimaan pajak daerah sedikit menurun, karena dalam kondisi ekonomi jangka panjang akan mengalami perbaikan, Kondisi keuangan pemerintah merupakan kesehatan keuangan pemerintah sebagaimana dinilai oleh kemampuannya untuk memenuhi kewajiban keuangan baik keluar sehubungan dengan komitmen pelayanan yang diberikan kepada publik dan komitmen keuangan kepada kreditur, karyawan dan lainnya.

Perwujudan pelayanan publik di daerah tentunya berkorelasi erat dengan kebijakan belanja daerah. Belanja daerah merupakan seluruh pengeluaran yang dilakukan oleh pemerintah daerah untuk mendanai seluruh program/kegiatan yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap pelayanan publik di daerah. Dalam hal penganggaran tentunya bisa terjadi selisih antara pendapatan dan belanja daerah, penyebabnya bisa sangat beragam, akan tetapi surplus atau defisit daerah yang timbul tersebut tentunya perlu disikapi oleh daerah dengan kebijakan pembiayaan daerah. Bila terjadi surplus atau SiLPA maka daerah bisa mengoptimalkan dana tersebut untuk mendanai belanja kegiatan yang telah direncanakan, akan tetapi bila terjadi defisit maka daerah perlu mencari alternatif pembiayaan lain yang bisa berupa pinjaman daerah atau melakukan penghematan anggaran dengan melakukan penyisiran kegiatan yang tidak perlu dilaksanakan atau ditunda pelaksanaannya.

Pemerintah daerah dapat memberikan layanan kepada masyarakat jika kondisi keuangan pemerintah baik. Sebuah kondisi keuangan yang baik menjamin keberlanjutan pemerintah daerah dalam memberikan layanan dengan kualitas yang sesuai. Selain itu, kondisi keuangan yang baik bagi pemerintah daerah tidak hanya secara langsung berdampak pada masyarakat lokal, tetapi juga memainkan peran penting dalam perekonomian. Jika pemerintah daerah gagal memenuhi kewajiban keuangan, perekonomian daerah bisa berpengaruh. Terkait dengan agenda penciptaan pemerintahan yang baik tersebut, pemerintah telah melakukan penyempurnaan kebijakan pengelolaan keuangan negara, yaitu melalui paket peraturan perundang-undangan di bidang keuangan negara yang meliputi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara. Paket peraturan perundang-undangan di bidang keuangan negara tersebut, membawa implikasi perlunya sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel dan transparan.

Dalam konteks pembangunan di daerah, peran pemerintah sebagai aktor terutama akan dilakukan oleh pemerintah melalui belanja-belanja yang mampu secara langsung mendorong pergerakan roda perekonomian, baik di tingkat nasional maupun lokal, semisal melalui pembangunan infrastruktur atau pembangunan sarana layanan publik. Sementara peran sebagai fasilitator akan lebih banyak ditunjukkan melalui kebijakan-kebijakan yang kondusif terhadap

pembangunan ekonomi, baik melalui kebijakan fiskal maupun kebijakan non fiskal. Kedua peran tersebut di atas akan nampak dalam kebijakan fiskal daerah. Instrumen kebijakan fiskal yang digunakan oleh pemerintah daerah dalam rangka melakukan pelayanan publik dan mendorong pertumbuhan ekonomi akan tercermin dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Ekonomi Sulawesi Selatan berdasarkan besaran Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga berlaku triwulan II-2021 mencapai Rp136,21 triliun dan atas dasar harga konstan 2010 mencapai Rp85,89 triliun. Pertumbuhan ekonomi Sulawesi Selatan triwulan II-2021 terhadap triwulan II-2020 tumbuh 7,66 persen (y-on-y). Dari sisi produksi, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Lapangan Usaha Transportasi dan Pergudangan yang tumbuh 73,95 persen. Dari sisi pengeluaran, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Komponen Pengeluaran Konsumsi Pemerintah yang tumbuh 17,68 persen. Pada triwulan II-2021 terhadap triwulan sebelumnya tumbuh sebesar 7,44 persen (q-to-q). Dari sisi produksi pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Perdagangan Besar dan Eceran. Dari sisi pengeluaran pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Komponen Pengeluaran Konsumsi Pemerintah yang tumbuh sebesar 82,06 persen. Sementara pada semester I-2021 dibanding semester I-2020 tumbuh 3,71 persen (c-to-c). Dari sisi produksi pertumbuhan tertinggi terjadi pada Transportasi dan Pergudangan sebesar 11,05 persen. Dari sisi pengeluaran, pertumbuhan tertinggi terjadi pada Ekspor Barang dan Jasa yang tumbuh sebesar 11,10 persen.

Ketidak cukupan anggaran dalam memberikan layanan publik oleh Skidmore dan Scorsone (2011) mengatakan bahwa karena kondisi birokrasi pengelolaan yang belum dapat menentukan potensi pajak yang tepat. Pendapatan Asli Daerah (PAD) Sulawesi Selatan tahun 2022. Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan (Sulsel) memproyeksikan Pendapatan Asli Daerah (PAD) pada 2021 meningkat sebesar 13,11 persen atau senilai Rp 4,61 triliun lebih. Jumlah ini bersumber dari retribusi daerah, dan hasil pengeluaran kekayaan daerah yang dipisahkan diperkirakan akan kembali meningkat setelah pandemi Covid-19. Pemprov Sulsel melakukan serangkaian strategi untuk mengoptimalkan pendapatan daerah. Diantaranya menegakkan sanksi pajak dengan melakukan penagihan pajak, pengoptimalan aset daerah yang berpotensi menjadi pendapatan asli daerah, intensifikasi pemetaan dan penagihan tunjangan pajak, penertiban kendaraan yang akan terus dilakukan sampai akhir tahun 2020, hingga peningkatan SDM aparat pengelola pendapatan daerah, upaya pemulihan ekonomi baik nasional maupun daerah, harus dilakukan dengan menggandeng seluruh stakeholder terkait.

Meningkatkan kualitas anggaran lewat perencanaan dan komposisi anggaran yang lebih baik akan meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah. Downs dan Rocke (1984) menekankan bahwa anggaran dapat ditingkatkan dengan melakukan antisipasi terhadap pertumbuhan penduduk, pemberdayaan sumber daya, ciptakan investasi yang dapat menyerap tenaga kerja, dan meningkatkan produksi industri riil yang berbasis sumber daya lokal. Pemerintah daerah perlu memberi perhatian serius pada penguatan kapasitas perencanaan dan penganggaran melalui peningkatan kompetensi aparat tenaga perencana dan pengelola keuangan daerah serta menciptakan kesepahaman persepsi dikalangan para stakeholder pembangunan daerah mengenai proses dan mekanisme perencanaan dan penganggaran. Secara spesifik, pemerintah daerah perlu lebih fokus memberi perhatian pada penyediaan dokumen dan peningkatan kualitas perencanaan dan penganggaran tahunan, baik pada level daerah dan terutama pada tingkat SKPD.

Provinsi Sulawesi Selatan yang berusaha untuk mempertahankan kemandirian keuangannya, yang artinya semua utang diupayakan untuk dibayar secara mandiri yang tidak terakomodasi dalam APBD. Potensi ketekoran kas (gagal bayar Pemda) adalah kondisi di mana Pemerintah Daerah tidak mampu melunasi kewajiban jangka pendeknya. Kondisi ini terjadi manakala target penerimaan tidak tercapai, atau dengan

kata lain realisasi pendapatan lebih rendah secara signifikan dibanding anggaran pendapatannya. Dalam kondisi ini akan memungkinkan terjadinya SPM dari Pengguna Anggaran tidak dapat diterbitkan SP2D karena ketidaktersediaan dana di Kas Daerah.

Meningkatkan kapasitas fiskal pemerintah daerah yang bersumber dari PAD. Meskipun penerimaan daerah yang bersumber dari PAD memperlihatkan nilai riil yang meningkat, namun kontribusinya terhadap total penerimaan daerah masih lebih kecil dibandingkan dengan transfer fiskal dari pemerintah pusat. Untuk itu, upaya peningkatan PAD masih perlu terus dilakukan melalui pengkajian dan perluasan potensi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah meskipun nilainya kecil dengan tetap memperhatikan undang-undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah terbaru, kemudian dengan melakukan perbaikan sistem administrasi pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah untuk menekan kebocoran, dan melakukan pelatihan aparat pemerintah daerah di bidang perpajakan terutama terkait dengan penetapan target yang berbasis pada potensi.

Komposisi dan kualitas alokasi belanja pemerintah untuk sektor-sektor strategis dan gender sangat proporsional pada kabupaten dan Kota se Sulawesi Selatan. Porsi belanja pegawai terhadap total belanja daerah mendominasi jenis belanja lainnya, baik pada level provinsi maupun kabupaten/kota. Proporsi alokasi belanja untuk sektor strategis (pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan pertanian) masih lebih rendah dibandingkan dengan sektor pemerintahan umum. Demikian halnya, alokasi belanja untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender juga masih rendah. Beberapa upaya untuk memperbaiki komposisi dan kualitas belanja pemerintah daerah seperti melakukan moratorium (tidak melakukan penambahan pegawai baru) dalam 2 - 3 tahun kedepan, perekrutan pegawai baru diprioritaskan pada pegawai teknis seperti tenaga akuntan, tenaga guru, tenaga kesehatan dengan jumlah yang lebih kecil dari jumlah pegawai yang pension, meningkatkan proporsi alokasi belanja untuk sektor kesehatan dan pertanian serta sektor-sektor terkait dengan fungsi ekonomi, meningkatkan komitmen penentu kebijakan dalam pengimplementasian pengarusutamaan gender; dan merumuskan program dan kegiatan strategis yang responsif gender yang disertai dengan peningkatan alokasi anggaran.

Menajamkan alokasi anggaran kesehatan pada investasi kesehatan yang berdimensi jangka panjang. Kebijakan kesehatan selama ini yang lebih bertumpu pada pengobatan atau tindakan kuratif dengan dimensi jangka pendek perlu diimbangi dengan upaya pencegahan dengan dimensi jangka panjang. Tindakan-tindakan dimaksud dapat berupa imunisasi, perbaikan gizi, kesehatan lingkungan dan air bersih. Investasi kesehatan semacam ini potensial meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dalam jangka panjang dan memperbaiki indikator kesehatan IPM secara berkelanjutan. Baldacci, Emanuele, et al (2011) mengatakan bahwa pemerintah dapat melakukan keputusan pendanaan serta melakukan koordinasi dengan lembaga parlemen jika kebutuhan masyarakat akan layanan fasilitas umum semakin mendesak untuk dilakukan penambahan atau perbaikan. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur dasar di Sulawesi Selatan masih bersifat relatif, tersedianya infrastruktur dasar seperti sanitasi, air bersih, dan listrik di Sulawesi Selatan menempati urutan terbaik kedua di Pulau Sulawesi setelah Sulawesi Utara, namun di Sulawesi Selatan jika dibandingkan dengan angka nasional, capaian indikator tersebut masih relatif lebih rendah. Walker et.al.(2006) memberikan hasil temuan tentang keputusan penyediaan infrastruktur publik dan pemenuhan layanan masyarakat dengan memperhatikan berbagai risiko lingkungan. Yang dimaksud risiko lingkungan ialah penyakit masyarakat, demo masyarakat, pertentangan antara dewan, dan dampak lingkungan jangka panjang yang terpotensi akan timbul. Pembangunan sanitasi dan peningkatan akses air bersih perlu mendapat perhatian, terutama di kabupaten dengan tingkat capaian yang rendah. Sedangkan untuk peningkatan akses listrik, meskipun kewenangan penyediaan listrik masih melekat di pemerintah pusat, pemerintah daerah perlu terus mendorong upaya

peningkatan kapasitas energi listrik di Sulawesi Selatan.

Kemandirian keuangan SMK negeri 6 Makassar sampai tahun 2020 sudah mulai bertumbuh. Hal tersebut terjadi karena adanya sumber daya fisik berupa sarana dan prasarana kerja, kemudian didukung oleh sumber daya manusia berupa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan data pada tabel 1.2 berikut ini menunjukkan data kemandirian keuangan SMK Negeri 6 Makassar. Berdasarkan kondisi tersebut maka menunjukkan belum adanya peningkatan dari segi persentase, tetapi upaya tersebut masih akan terus ditingkatkan dengan sumber daya fisik, sumber daya manusia, dan faktor kondisi keuangan yang dimiliki oleh SMK Negeri 6 Makassar.

Tabel 1.2 *Kondisi Data Kemandirian Keuangan SMK Negeri 6 Makassar Tahun 2021*

Tahun 2021	Kebutuhan Belanja BLUD	Pendapatan BLUD	Bantuan APBD	Rasio Kemandirian
Juli	101.455.000	2.700.000	98.755.000	3%
Agustus	101.870.000	2.560.000	99.310.000	3%
September	101.900.000	3.010.000	98.890.000	3%
Oktober	102.100.000	2.780.000	99.320.000	3%
November	102.400.000	2.900.000	99.500.000	3%
Desember	107.875.000	3.100.000	104.775.000	3%
Jumlah	617.600.000	17.050.000	600.550.000	3%

Sumber: Kepala Sekolah SMKN 6 Makassar tahun 2022

Berdasarkan fenomena dan bukti empiris yang dipaparkan diatas maka penelitian ini mencoba menganalisis penelitian ini dilakukan pada objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu BLUD pada Sekolah Menengah Kejuruan SMK Negeri 6 Makassar terdapat beberapa unit usaha diantaranya rumah roti, laundry, sanggar busana dan hotel maka disini diangkat judul "pengaruh modal sumber daya manusia, sumber daya fisik, kondisi keuangan terhadap kemandirian keuangan badan layanan umum daerah di Sulawesi Selatan"

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada dalam wilayah BLUD SMK Negeri 6 Sulawesi Selatan di Makassar, dimana wilayah tersebut merupakan wilayah kerja dari beberapa fungsi pengembangan sumber daya manusia. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan pada awal November 2021 sampai Pertengahan bulan Desember 2021, yang disesuaikan dengan waktu jam kerja BLUD SMK Negeri 6 Sulawesi Selatan di Makassar.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh data pengelolaan unit kerja dalam lingkup BLUD SMK Negeri 6 Sulawesi Selatan di Makassar sebesar 84 orang. Besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini didasarkan pada analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

Sampel

Sampel penelitian ini secara probabilitas sampling secara purposive sampling dengan menentukan jumlah pelayanan yang efektif melakukan layanan publik. Berdasarkan populasi 84 orang, tetapi hanya 57 orang yang dianggap efektif dalam layanan selaku ASN, selebihnya adalah guru honor dan staf honorer biasa, maka data yang dijadikan sampel penelitian ialah 57 orang.

Metode Pengumpulan Data

Segala informasi yang berhubungan dengan variabel penelitian harus dikumpulkan melalui teknik dalam mengumpulkan data penelitian, data tersebut dikumpulkan agar menjawab rumusan masalah.

Ada berbagai metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam sebuah penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat digunakan secara sendiri-sendiri, namun dapat pula digunakan dengan menggabungkan dua metode atau lebih. Beberapa metode pengumpulan data antara lain :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

3. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Studi dokumen adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden penelitian yang dilengkapi dengan berbagai alternatif jawaban yang sudah tersedia (Andriani dkk,2012). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 4 bagian untuk mengukur setiap variabel yaitu Modal Sumber Daya Manusia, Modal Sumber Daya Fisik, Kondisi Keuangan dan Kemandirian Keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar, Sulawesi Selatan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Modal sumber daya manusia merupakan aset tidak berwujud yang dimiliki pemerintah seperti pengetahuan, pengalaman kehidupan, penemuan, energi, dan antusiasme untuk memfasilitasi transfer pengetahuan.
2. Modal sumber daya fisik merupakan sumber daya alam dan sumber daya buatan manusia yang digunakan untuk menunjang interaksi antara manusia dan lingkungannya untuk mencapai tujuan.. Dengan indicator sebagai berikut:
3. Kondisi keuangan merupakan salah satu modal utama dalam mendukung kegiatan atau operasionalnya.
4. Kemandirian keuangan merupakan kemampuan pemerintah daerah untuk membiayai sendiri kegiatannya.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan Mengingat model yang disusun dalam penelitian ini merupakan regresi linier berganda dengan persamaan simultan, dan data yang diperoleh berupa data *ratio*, maka metode analisis data yang dirasa paling tepat untuk menganalisa data

tersebut.:

1. Uji Validitas dan realibilitas data

a. Validitas

Uji Validitas merupakan alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2013). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara :

- 1) Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel
- 2) Dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
- 3) Dapat dilakukan dengan *confirmatory factor analysis* (CFA). Analisis faktor *konfirmatori* digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas tau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat menkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali,2013)

Untuk menguji apakah masing-masing indikator dikategorikan valid, apabila terdapat suatu kriteria umum yakni memiliki parameter signifikan nilai $p < 0,05$ (Arikunto,2010). Sehingga konsekuensi logis agar data dikatakan valid hendaknya mencapai batas di bawah indeks angka 0.05

b. Realibilitas

Realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2013). Untuk pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang merupakan pertanyaan yang disodorkan kepada seseorang yang sama pada waktu yang berbeda. Kemudian dapat dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja cara pengukurannya dapat dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atautkah tidak mempunyai distribusi normal, salah satu metode ujinya adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik secara normal plot atau grafik histogram.

d. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan metode VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai TOL berkebalikan dengan VIF. TOL adalah besarnya variasi dari satu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sedangkan VIF menjelaskan derajat suatu variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai TOL yang rendah adalah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/TOL$). Nilai *cut*

off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $TOL < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2006)

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, dengan dasar analisis (Ghozali, 2006) .

f. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Imam Ghozali, 2005). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

g. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu model linier regresi yang variabel dependennya merupakan fungsi linier dari beberapa variabel bebas. Regresi linier berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah.

Hubungan fungsi antara satu variabel dependent dengan lebih dari satu variabel independent dapat dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dimana Kemandirian Keuangan sebagai variabel dependen sedangkan Modal Sumber Daya Manusia, Modal Sumber Daya Fisik, dan Kondisi Keuangan sebagai variabel independent. Persamaan Multiple Regresion yang digunakan adalah

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y = Kemandirian Keuangan

b_0 = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Modal Sumber Daya Manusia

X_2 = Modal Sumber Daya Fisik

X_3 = Kondisi Keuangan

e = *Error Term*

2. Pengujian hipotesis

a. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent yang digunakan secara parsial. Adapun hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut: a. $H_0 = b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_a = b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus : t-hitung : koefisien regresi (b_i) standar deviasi (bi) jika t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. jika t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Stastik F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen (Ghozali, 2006). $H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau: $H_a: b_1 + b_2 + \dots + b_k \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F\text{-hitung} = R^2 / (k-1) (1-R^2) / (N-k)$$

keterangan :

N = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Apabila F-hitung > pada F-tabel, Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
 - 2) Apabila F-hitung < pada F-tabel Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (adjusted R²) berfungsi untuk melihat sejauhmana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

d. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator kerja yang sesuai kajian teori dan konseptual penelitian, maka definisi operasional ini lebih diuraikan sebagai berikut :

- 1) Modal sumber daya manusia terdiri dari :
 - a) Pendidikan ialah meningkatnya lulusan pendidikan dasar, menengah dan perguruan tinggi . Diukur secara *dencendence* yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1
 - b) Keterampilan ialah meningkatnya luaran pendidikan informal dan lembaga pelatihan kerja. Diukur secara *dencendence* yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1
 - c) Kemampuan kerja ialah angkatan kerja yang terserap pada sektor swasta dan pemerintah. Diukur secara *dencendence* yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1
- 2) Modal sumber daya fisik terdiri dari :
 - a) Ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan ialah meningkatnya hasil produksi pertanian, perikanan dan kelalutan, dan pertambangan . Diukur secara *dencendence* yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1
 - b) Investasi pemerintah ialah meningkatnya nilai anggaran investasi pemerintah dalam bidang kesehatan, pendidikan, dan layanan umum lainnya . Diukur secara *dencendence* yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1
 - c) Sarana dan prasarana ialah meningkatnya pemenuhan fisik layanan publik dalam bentuk pendidikan. Diukur secara *dencendence* yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1

3. Kondisi keuangan daerah terdiri dari :

- a. Anggaran keuangan ialah anggaran dan realisasinya. Diukur secara yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1
- b. Transaksi keuangan yaitu semakin berkurangnya meningkatnya transaksi penerimaan dan pengeluaran keuangan daerah. Diukur secara *desendence* yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1
- c. Ketepatan waktu pelaporan keuangan ialah cepatnya dan tidak adanya pengecualian atau temuan pengawas dalam laporan keuangan. Diukur secara *desendence* yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1
- d. Kemandirian Keuangan

Kemandirian keuangan Qoriiba, et al., (2021), dan mengukur kemandirian keuangan daerah melalui penerimaan asli terhadap total penerimaan. Menurut (Qoriiba, et al., 2021) pemerintah daerah diharapkan dapat mengoptimalkan pajak daerah melalui peningkatan pelayanan publik yang memadai, serta adanya hasil penelitian tersebut menunjukkan komposisi dana alokasi umum dan dana alokasi khusus cukup dominan, sehingga dana tersebut dapat dioptimalkan untuk sektor-sektor pembangunan agar penggunaannya menjadi efisien yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan secara tidak langsung meningkatkan kemandirian keuangan daerah. Berdasarkan Abdul Halim (2007), kemandirian keuangan ditandai dengan meningkatnya penerimaan asli, bukan penerimaan bantuan. Dai indikator kemandirian keuangan ialah:

- a. Peningkatan pendapatan
- b. Peningkatan proporsi pendapatan

Diukur secara *desendence* yaitu sangat setuju=5, setuju=4, agak setuju=3, tidak setuju=2, dan sangat tidak setuju =1

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia Terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar

Modal Sumber Daya Manusia tidak signifikan berpengaruh terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar, karena modal sumber daya manusia berjalan statis berdasarkan tufoksi dan secara fungsional sudah menjadi bagian penilaian kinerja aparatur sipil negara. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara mendalam dengan beberapa responden pada Badan Layanan Umum Daerah SMK Negeri 6 Makassar, bahwa kunci utama capaian kemandirian keuangan bukan semata-mata karena modal sumber daya manusia karena modal sumber daya manusia sudah dianggap tetap apalagi tugas utamanya hanya sebagai aparatur sipil negara yang mendapatkan gaji tetap selama menjalankan tugas utama untuk mengajar dan melayani siswa.

Banyak lembaga yang memperlakukan guru dan tenaga kependidikannya sebagai sumber daya manusia semata (human resource). Hal ini menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan seadanya, sebaiknya memandang guru dan tenaga kependidikan sebagai modal manusia (human capital) dengan seluruh pengetahuan, keahlian, dan keterampilannya sehingga dapat menjalankan sumber daya lainnya, untu itu yang dimaksud dengan modal manusia ini secara merupakan pengetahuan (knowledge), keahlian (expertise), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) yang menjadikan manusia sebagai modal atau aset dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Modal sumber daya manusia menurut Mignone dan O'Neil (2005) adalah aset dalam berbagai bentuk yang tak berwujud, seperti pengalaman kehidupan,

pengetahuan, temuan, energi, dan antusiasme untuk memfasilitasi transfer pengetahuan. Prinsip utama pada tujuan investasi sumber daya manusia adalah untuk meminimalkan risiko dan memaksimalkan return yang terkait dengan kepentingan manusia dalam suatu komunitas, jadi kaitannya dengan modal sumber daya manusia, maka aset ini sulit dipahami apakah dapat diukur dan dihitung nilai dari aset sumber daya manusia sebagai harta berwujud atau tidak. Terlalu banyak variabel yang terlibat untuk membuat modal sumber daya manusia yang lebih praktis.. Untuk itu Bruno, Nelly et.al.(2008) indikator modal sumber daya manusia ialah pendidikan, keterampilan, dan kemampuan kerja. modal sumber daya manusia ialah pendidikan, keterampilan, dan kemampuan kerja.

2. Pengaruh Sumber Daya Fisik Terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar

Sumber Daya Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar, dengan alasan bahwa sumber daya fisik memperlancar untuk mencapai tujuan kerja Badan layanan umum. Ketersediaan sumber daya fisik berupa sarana dan prasarana, ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, dan Investasi pemerintah sangat membantu untuk meningkatkan pendapatan dan proporsi pendapatan BLUD SMK Negeri 6 Makassar. Pada dasarnya kemandirian keuangan pada Badan Layanan Umum Daerah SMK Negeri 6 Makassar melihat sarana kerja dan ruangan kerja layanan. Kemudian sarana kerja seperti komputer dan meja kerja sangat memadai untuk menunjang layanan, sehingga memperlancar capaian layanan dalam waktu capaian kerja untuk meningkatkan pendapatan. Sumber daya fisik dalam BLUD SMK Negeri 6 Makassar juga banyak menjual hasil olahannya berupa makanan jadi, busana, serta produk lainnya yang menunjang kemandirian keuangan.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana guru dan tenaga kependidikan bekerja, Sumber Daya Fisik juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan atau bahkan menurunkan. Ketika guru dan tenaga kependidikan bekerja dengan sumber daya fisik yang memadai, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika Sumber Daya Fisik tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan guru dan tenaga kependidikan menghasilkan pendapatan akan meningkat. Dari pengertian sumber daya fisik yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa sumber daya fisik tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat tetapi keberadaan sumber daya fisik juga memengaruhi kinerja seorang guru dan tenaga kependidikan.

Peningkatan pendapatan ekonomi sekarang menurut Barbier (2005) ditentukan oleh sumber daya fisik, konsumsi dan kesejahteraan secara keseluruhan. Konsep modal fisik ini menurut Bruno, Nelly et.al.(2008) terdiri dari modal sumber daya alam dan lingkungan, ketersediaan dan sumber daya untuk ekonomi yang sering disebut sebagai modal alam, dan inovasi teknologi lainnya. Bagaimana modal fisik, modal manusia, dan modal sumber daya alam sekarang berpikir untuk berkontribusi pada berfungsi dari sistem ekonomi. Keberadaan modal sumber daya fisik sebagai sumber daya ekonomi dalam pembangunan ekonomi memiliki maju dalam beberapa tahun terakhir. Modal fisik dalam pembangunan ekonomi menurut Bruno, Nelly et.al.(2008) terdiri dari modal ciptaan manusia, atau modal fisik, modal alam dan modal sumber daya manusia, semua memberikan kontribusi bagi kesejahteraan manusia melalui mendukung produksi barang dan jasa sebagai proses ekonomi. Sumber daya fisik secara ekonomi terdiri dari mesin, peralatan, bangunan pabrik, alat-alat dan barang-barang investasi lain yang digunakan dalam produksi, sumber daya tersebut digunakan untuk material dan energi input ke dalam produksi, bertindak sebagai bagian dari proses ekonomi.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh . Tobing (2009) bahwa variabel-variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen dapat diterima. Sumber daya fisik oleh Afrida Ariyani (2021) bahwa secara umum berdampak positif terhadap kemandirian finansial badan pelayanan publik daerah di bidang kesehatan. Meskipun tingkat kunjungan pasien menurun di masa pandemi, tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit telah meningkat. Modal sumber daya fisik dapat meningkatkan pembangunan ekonomi suatu pemerintahan daerah, penelitian tersebut didukung oleh Gylfason dan Zoega (2011), Krautkraemer (2005), dan Sachs dan Warner (1997), dan Gabčanová Iveta (2012).

3. Pengaruh Kondisi Keuangan Terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa Innovative Work Kondisi Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar, karena dalam praktiknya, Badan Layanan Umum Daerah SMK Negeri 6 Makassar, selalu menerapkan penguatan kondisi keuangan dalam bentuk uang muka perjalanan dinas, dan honor kegiatan serta honor rapat koordinasi untuk saling membagi pembiayaan melalui penyusunan anggaran keuangan, memperkuat pelaksanaan dan pelaporan transaksi keuangan, dan ketepatan waktu pelaporan keuangan. Dengan adanya penguatan kondisi keuangan maka akan meningkatkan Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Handoko A Hasthoro et.al (2016) bahwa kuatnya kondisi keuangan terhadap tata kelola publik di antara pemerintah provinsi di Indonesia dapat memperkuat kemandirian keuangan. Irwan Taufiq Ritonga, et.al (2012) mengembangkan konsep untuk menilai kondisi keuangan pemerintah daerah (Pemda) dan mengimplementasikan konsep tersebut dalam pemerintah daerah di Indonesia untuk memperkuat kemandirian keuangan. Kopta (2009) bahwa dengan penguatan kondisi keuangan yang sehat dalam suatu pemerintahan daerah, dapat memperkuat kemandirian keuangan daerah. Temuan Casal Dan Gomez (2011) bahwa kuatnya kondisi keuangan beberapa kota di Spanyol untuk melihat kerangka kerja pengelolaan dapat mempercepat kemandirian keuangannya.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Modal Sumber Daya Manusia tidak signifikan berpengaruh terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar, karena modal sumber daya manusia berjalan statis berdasarkan tufoksi dan secara fungsional sudah menjadi bagian penilaian kinerja aparatur sipil negara.
2. Sumber Daya Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar, karena sumber daya fisik diperlancar untuk mencapai tujuan kerja Badan layanan umum utamanya pada penguatan sarana dan prasarana, ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, dan Investasi pemerintah.
3. Kondisi Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Kemandirian keuangan BLUD SMK Negeri 6 Makassar, karena selalu menerapkan penguatan kondisi keuangan dalam bentuk uang muka perjalanan dinas, dan honor kegiatan serta honor rapat koordinasi untuk saling membagi pembiayaan melalui penyusunan anggaran keuangan, memperkuat pelaksanaan dan pelaporan transaksi keuangan, dan ketepatan waktu pelaporan keuangan.

REFERENSI

- Abdul Halim. 2007. Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah. Jakarta : Salemba Empat.
- Afrida Ariyani.2021. Kajian Kemandirian Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah*, Volume 6, Nomor 1, April 2021: 88-107.
- Agarwal, Sheela and Defra (Department of Environment, Food and Rural Affairs, UK). 2009. The Determinants of Economic Performance in Rural Areas.Plymouth University Research. Contact: sagarwal@plymouth.ac.uk
- Albright, Elizabeth.2011. Fiscal and Environmental Stress and Local-Level Climate Change Policy Innovation: A Multi-level Event History Modeling Approach . Nicholas School of the Environment. Duke University .Durham, NC 27708. Didownload melalui elizabeth.albright@duke.edu.
- Annafi Indra Tama.2020.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemandirian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Sebagai Badan Layanan Umum Daerah. *Jurnal PETA* e-ISSN 2528-2581 Vol. 5 No. 2 Juli 2020 Hal 36-49 36.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar Iskandar.2021. Analysis of regional financial independence, the potential for growth, and health services: A case study of regencies/cities in South Sulawesi. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara* Volume 7, Number 1, Jan-Jun 2021, 59-76
- Baldacci, Emanuele, *et al* 2011, Measuring Fiscal Vulnerability and Fiscal Stress: A Proposed Set of Indicators. International Monetary Fund IMF Working PaperFiscal Affairs Department.
- Barbier. Edward B.2005. The Role of Natural Resources in Economic Development. Centre Of Econpmic Study. School of Economics. Adelaide University.SA 5005 AUSTRALIA
- Beatty, Bronwyn and Gibson, Lorena.2009. Culture and Development: New Paradigms ISSN 1171-0853. Author: lgibson@synexe.com.Wellington 6141.New Zealand
- Bruno, Nelly et.al.2008. Socio- cultural determinants of innovation.Technopolis.Innovation Watch
- Casal,R C And Gomez,E B.2011.The Impact Of Size And Geographic Location Of The Financial Condition Of Spanish Municipalite. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 34 E/2011, pp. 22-39.
- Casson,Mark.1993.Cultural Determinants Of Economic Performance. Journal Of Comparative Economics Vo.17 p 418-442
- Chatman, Jennifer A. et.al.2012.Organizational Culture And Performance InHidgh-Technology Firms: The Effects Of Culture Content And Strenght. University of California, Berkeley. Contact chatman@haas.berkeley.edu
- Chen, Renbao and Wong, Kie Ann.2004.The determinants Of Financial Health Of Asian Insurance Companie. *Journal of Risk and Insurance*; Sep 2004; 71, 3; ABI/INFORM Global pg. 469
- Coll, Maria Teresa Balaguer, Prior, Diego, and Ausina.2010. Decentralization and Efficiency of Local Government. *AnnRegSci* .Vol 45,p :571–601

- Dalziel, P., & Saunders, C. with Fyfe, R. and Newton, B. 2009. Sustainable Development and Cultural Capital, Official Statistics Research Series, 6. Available from <http://www.statisphere.govt.nz/officialstatisticsresearch/series/default.htm>
- Dennis, Lynda M. 2004. Determinants Of Financial Condition: A study Of U:S Cities. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Public Affairs in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida Orlando, Florida
- Dewi, N. M., & Sutrisna, I. K. (2015). Pengaruh Investasi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Pertumbuhan Ekonomi. E- Jurnal EP Unud.
- DiNapoli P, Thomas. 2011. *Financial Condition Analysis: Local Government Management Guide*. New York State Office of the State Comptroller Division of Local Government and School Accountability 110 State Street, 12th Floor • Albany, New York 12236
- Donath, L E and Cismas L M. 2008. Determinants of Financial Stability. *The Romanian Economic Journal*. Year XI, no. 29 (3) 2008
- Downs, G. W. and Rocke, D. M. (1984). Theories of Budgetary Decision making and Revenue Decling. *Journal of Police Science* (16) pp 329-349.
- Fafurida and Erliz Nindi Pratiwi. 2017. Financial independence of regencies and cities in Central Java. *Economic Journal of Emerging Markets*, 9(2) October 2017, 199-209
- Fildza Amalina Qisthina 2019 Analysis of Regional Financial Independence Towards Economic Growth and Human Development Index (Case Study : SWP Gerbangkertasusila Plus) *Journal of Wacana*— Vol. 22, No. 1
- Forrest, James and Dunn, Kevin. 2006. Core' culture hegemony and multiculturalism. Perceptions of the privileged position of Australians with British backgrounds Copyright © 2006 SAGE Publications (London, Thousand Oaks, CA and New Delhi) 1468-7968 Vol 6(2): 203–230; 063753
- Gabčanová Iveta .2012. Human Resources Key Performance Indicators. *Journal of Competitiveness*. Vol. 4, Issue 1, pp. 117-128, March 2012. ISSN 1804-171X (Print), ISSN 1804-1728 (On-line), DOI: 10.7441/joc.2012.01.09
- Gylfason, Thorvaldur and Zoega, Gylfi. 2011. Natural Resources and Economic Growth: The Role of Investment Revised June 2001. University of Iceland; Research Fellow, CEPR; and Research Associate, SNS—Center for Business and Policy Studies, Stockholm. Address: Faculty of Economics and Business Administration, University of Iceland
- Handoko A Hastoro et.al. 2016 .The Impact Of Financial Condition On Public Governance Among Provincial Government In Indonesia. Proceedings-International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics & Call For Papers (ICOBAME), October 26-27, 2016, Magelang, Indonesia.
- Honadle, Beth Walter. 2003. The States' Role in U.S. Local Government Fiscal Crises: A Theoretical Model and Results of a National Survey. *International Journal Of Public Administration*. Vol. 26, No. 13, pp. 1431–1472, 2003
- Imam Ghozali, 2011, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial*

Least Square (PLS) Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Irwan Taufiq Ritonga, et.al.2012.Assessing financial condition of local government in Indonesia: an exploration. *Journal of Public and Municipal Finance*, 1(2)
- Islam, S. M. A.2009. Government Expenditure And Theory Of Efficient Private And Public Finance. *Journal Of Bangladesh Agril. Univ.* 7(2): 367–371, 2009 ISSN 1810-303
- Jung,Changhoon.2008.Practices of Assessing Financial Conditions and Fiscal Health in Local Governments in the United States.
- Kamnikar, J A. Kamnikar, E G, and Deal, K H.2006.Assessing a State's Financial Condition. *Journal Of Government Financial Management*.Vol 2 p.24-57
- KoptaD.2009.Possibilities of financial health indicators usedfor prediction of future development of agriculturalenterprises. *Journal OfAgric. Econ–Czech*, 55, 2009 (3): 111–125
- Krause, Rachel. 2011. Policy innovation, intergovernmental relations and the adoption of climate protection initiatives by U.S. cities. *Journal of Urban Affairs* 33(1): 45-60.
- Matkin,David S T.2010. Before There Was Enron, There Was Orange County: A Study of Local Government Financial-Oversight Committees. *Public Budgeting & Finance* . School of Public Administration and Policy, Florida State University.p 27-50
- Meidyawati. (2011). Analisis Implementasi Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) pada Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi. Tesis. Diperoleh tanggal 30 September 2014 dari <http://pasca.unand.ac.id/id/wp-content/uploads/2011/09/artikel-tesis.pdf>
- Merton,Robert C and Bodie, Zvi.2005.Designing Of Financial System Toward A Synthesis Of Function and Structure.*Journal Of Investment Management*, Vol. 3, No. 1, (2005), pp. 1–23
- Mignone, Javier and O'Neil, John.2005. Social Capital as a Health Determinant in First Nations: An Exploratory Study in Three Communities. *Journal of Aboriginal Health*. March 2005
- Nwezeaku N. C.2010. The Impact of Public Sector Financial Management on the Economies of Sub-Saharan Africa. *International Research Journal of Finance and Economics* ISSN 1450-2887 Issue 40 .
- Oates,Wallace E.1968, The Theory of Public Finance in a Federal System *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economique*, Vol. 1, No. 1. (Feb.,1968), pp. 37-54.
- Peacock, Alan T and Wiseman, Jack.1961. The Growth of Public Expenditure in the United Kingdom. Publisher: UMI. ISBN: 0-87014-071-X. <http://www.nber.org/books/peac.p> 61
- Pendapatan Asli Daerah Outlook Sulsel 2021.<https://humas.sulselprov.go.id/index.php/tag/pendapatan-asli-daerah/>)
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan keuangan Daerah Porter, M.E., 2003. The economic performance of regions. *Regional Studies* 37, 549

- Puspitawati, D. I., & Ratnawati, T. (2014). Analisis Kinerja Kemandirian Keuangan Dan Aktivitas Layanan Rawat Inap Utama Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Menur Dengan Metode Activity Based Costing. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Januari, 10(1).
- Qoriiba, et al., 2021. Antecedents of Regional Financial Independence: A Moderating Effect of Capital Expenditure at Local Government Level in Indonesia. *Journal of Economics and Behavioral Studies* (ISSN: 2220-6140) Vol. 13, No. 4, pp. 41-49
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan Negara Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah.
- Ryan, Christine and Robinson, Marc and Grigg, Trevor.2000. Financial Performance Indicator For Australian Local Government. *Accounting, Accountability and Performance* 6(2):pp. 89-106.
- Schinasi G. 2000. Defining financial stability, IMF,. Financial Stability In Emerging Market Economies, A Strategy For The Formulation, Adoption And Implementation Of Sound Principles And Practices to Strengthen Financial Systems, April 1997, available on:(<http://www.bis.org>).
- Skidmore, M., & Scorson, E. (2011). Causes and consequences of fiscal stress in Michigan cities. *Regional Science and Urban Economics* (Vol. 41). <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2011.02.007>.
- Skidmore, Mark and Scorson, Eric.2011. Causes and consequences of fiscal stress in Michigan cities .*Regional Science and Urban Economics* 41 (2011) 360–371
- Sohl S, Piddle MT, Thurmaier K, Wood, C H, and Khun, Gregory.2009. Measuring the Financial Position of Municipalities: Numbers Do Not Speak for Themselves. *Budgeting & Finance* . School of Public Administration and Policy, Florida State University. p 74-95
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Tobing, Andre L. 2009. Pengaruh Modal Fisik dan Sumber daya Manusia Terhadap PDRB Sumatera Utara. Penelitian Mandiri. Tidak Dipinjamkan Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan
- Walker, Bobet. al.2006. An Alternatif Approach To Identifying Council At Risk. *Economic Papers* Vol. 25 No. 4 December 2006 pp. 358-361.
- Wallace E. Oates.1968. The Theory of Public Finance in a Federal System *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d' Economique*, Vol. 1, No. 1. (Feb.,1968), pp. 37-54.
- Weatherly, Leslie A.2003. Human Capital— The Elusive Asset: Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR. Society For Human Resource Management.
- Wirjono, E dan Raharjo A B.2007. Pengaruh Karakteristik Personalitas Manajer Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Manajerial. *Kinerja*, Volume 11, No.1, Th. 2007: Hal. 50-63.
- Wong, F.F. 1991, Community Culture and the Environment A Guide to Understanding a Sense of Place. Environmental Protection Agency Of United States

PENGARUH MODAL SUMBER DAYA MANUSIA, SUMBER DAYA FISIK, KONDISI KEUANGAN TERHADAP KEMANDIRIAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH SULAWESI SELATAN**Zalzabila Pratiwi¹***Universitas Muhammadiyah Makassar*
Sucayyyy8811@gmail.com**Agussalim HR²***Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar***Wahyuddin³***Pendidikan Matematika, Universitas Muhammadiyah Makassar***ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh produk, harga, dan promosi terhadap minat beli. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu 63 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer melalui hasil penyebaran kuesioner terhadap responden.

Teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda dengan bantuan perhitungan melalui Statistical Package For Social science (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial bahwa produk dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli, sedangkan harga tidak berpengaruh minat beli. Secara simultan produk, harga, dan promosi berpengaruh terhadap minat beli konsumen.

Kata Kunci : *Produk, Harga, Promosi, dan, Minat Beli*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of product, price, and promotion on buying interest. This type of research is a research that uses a descriptive method with a quantitative approach. The sample in this study were 63 respondents. The type of data used is primary data through the results of distributing questionnaires to respondents.

The data analysis technique is multiple linear regression analysis with the help of calculations through the Statistical Package For Social science (SPSS) version 25. Based on the results of partial hypothesis testing that products and promotions have a positive and significant effect on buying interest, while price does not affect buying interest. Simultaneously product, price, and promotion affect consumer buying interest.

Keywords : *Product, Price, Promotion, and Buying Interest*

PENDAHULUAN

Kosmetik adalah salah satu kebutuhan paling mendasar seseorang terutama wanita, menjaga dan merawat diri bagi wanita adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan, termasuk didalamnya make up. Hal ini dikarenakan make up dipercaya memberikan kesan menawan dalam memancarkan aura kecantikan seorang wanita, sehingga wanita membutuhkan sesuatu agar terlihat cantik dan menarik didepan orang

lain. Oleh karena itu dalam memenuhi unsur kecantikan, seseorang membutuhkan kosmetik untuk keperluan berdandan dan perawatan diri.

Kebutuhan akan kosmetik pada saat ini merupakan kebutuhan dengan prioritas yang bertingkat, tergantung siapa pemakaiannya. Sebagian orang menjadikan kosmetik sebagai kebutuhan primer sebagai contoh karena tuntutan pekerjaan mengharuskan untuk menggunakan jenis kosmetik tertentu, sebagian juga menjadikan kosmetik sebagai kebutuhan sekunder untuk melengkapi penampilan dalam kehidupan sehari-hari dan sebagian lainnya dijadikan sebagai kebutuhan tersier untuk memenuhi unsur kemewahan pada dirinya. Kebutuhan adalah konstruk mengenai kekuatan otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berpikir, berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan (Alwisol, 2007:218).

Menanggapi perilaku gaya hidup masyarakat Indonesia dalam menggunakan kosmetik yang terus meningkat. Hal tersebut didukung karena wanita sebagai pengguna terbanyak kosmetik dengan populasi lebih dari 134 juta jiwa, sehingga dalam 10 tahun kedepan Indonesia menjadi pasar kosmetik terbesar ke 5 secara global. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik kuartal 1 2020 pertumbuhan industri kosmetik naik 5,59% dan diperkirakan di akhir tahun 2021 mencapai 7%, angka penjualan kosmetik di market place diawal tahun 2021 menembus angka lebih dari 40 miliar rupiah (compas.co.id).

Dewasa ini perkembangan bisnis terus meningkat dan mengalami kemajuan pesat, sehingga menstimulus pelaku usaha untuk terus bersaing. Kunci utama dalam memenangkan persaingan bisnis dan meningkatkan minat beli pada industri kosmetik yaitu memfokuskan pada bagian kualitas dari produk, dimana rasa puas dari konsumen akan tercapai jika unsur dari kualitas produk tersebut secara rasional dapat terpenuhi. Disisi lain produk yang berkualitas secara mutlak akan memenuhi harapan akan kebutuhan konsumen terhadap produk yang ditawarkan.

Produk dapat diartikan segala sesuatu yang dihasilkan melalui kegiatan produksi yang dapat dijual baik terlihat secara fisik maupun tidak. Produk adalah "seperangkat atribut baik berwujud maupun tidak berwujud termasuk didalamnya warna, harga, nama baik produk, nama baik pengecer dan pelayanan pabrik serta pelayanan pengecer yang diterima oleh konsumen guna memenuhi kepuasan serta kebutuhan dan harapan konsumen" (Alma, 2016:140).

Selain produk dan harga, promosi dapat menentukan minat beli dari customer dikarenakan promosi sebagai upaya untuk memasarkan barang atau jasa agar seseorang bisa kenal atau menjadi suka dengan apa yang ditawarkan. Kesuksesan dari penjualan yang akan mengisi pos-pos sasaran pasar, tidak lepas dari usaha dalam mempromosikan barang dan jasa yang akan dijual. Persepsi positif dari suatu produk akan tertanam pada diri konsumen melalui promosi yang kreatif bahkan mempengaruhi secara psikis bagi mereka yang belum pernah menggunakan produk tersebut. Produk, harga dan promosi menjadi pertimbangan konsumen untuk merangsang minat beli agar melakukan keputusan pembelian.

Titha Kosmetik adalah toko retail yang bergerak dibidang kecantikan dan make up mulai beroperasi pada tanggal 7 Oktober 2020 menyediakan berbagai macam produk seperti cream, foundation, eyeshadow, powder, eye liner, mascara, pensil alis, lip product, alat makeup, alat mandi, dan lain lain. Dari hasil observasi dilapangan ditemukan bahwa customer Titha Kosmetik terdiri dari berbagai kalangan diantaranya, Aparatur Sipil Negara, guru, dosen, pegawai kesehatan, karyawan swasta, masyarakat biasa dan lain lain sehingga adanya berbagai macam kalangan tersebut maka daya beli dari customer Titha Kosmetik juga berbeda beda tergantung kebutuhan akan barang dan kondisi ekonominya.

Mengingat bahwa Titha kosmetik masih terbilang baru dalam menjalankan bisnis kecantikan oleh karena itu perlu adanya upaya dalam meningkatkan minat beli melalui inovasi dan terobosan baru baik dari produk, harga, dan promosi, mengikuti

keinginan dari customer demi kesuksesan dan keberlangsungan usaha yang telah dijalankan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian ekspostfakto, yaitu penelitian yang menemukan dan menjelaskan keterkaitan hubungan antar variabel untuk menemukan gejala atau perilaku itu terjadi untuk mengetahui faktor-faktor penyebabnya melalui pengujian pada hipotesis. Lokasi penelitian ini adalah Titha Kosmetik Kabupaten Gowa, jalan Baso Deng Ngawing Pekang Labbu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Variabel X1, Variabel X2, dan Variabel X3 terhadap Variabel Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel Y. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, Studi Pustaka, Observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Sumber data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang dibagikan ke responden serta jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 63 responden. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Science) Versi 24. Teknik yang digunakan dalam pengujian instrumen meliputi uji deksriptif, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Toko Titha Kosmetik didirikan oleh Ibu Herlina pada tahun 2020. Nama Titha diambil dari nama anak yang bernama Levita Rukman. Ide untuk mendirikan Toko Titha Kosmetik berawal banyaknya permintaan produk kosmetik dari masyarakat, meskipun toko kosmetik sudah banyak akan tetapi justru dijadikan motivasi untuk terjun ke dunia bisnis kecantikan dan ikut bersaing bersama toko penyedia kosmetik lainnya.

Toko Titha Kosmetik awalnya hanya sebuah kios kecil dengan menjual produk lokal. Akan tetapi seiring berjalannya waktu dan meningkatnya jumlah permintaan dan kebutuhan akan produk kecantikan dan perawatan diri, menuntut pengusaha dibidang kecantikan mengikuti permintaan konsumen agar mampu tetap bersaing.

Berkembangnya bisnis kecantikan dan meningkatnya jumlah permintaan menjadi awal mula Titha Kosmetik menjual berbagai macam produk. Saat Ini Titha Kosmetik tidak hanya menjual produk lokal akan tetapi juga produk luar negeri. Merk produk yang ditawarkan diantaranya rista, wardah, ponds, latu lippe, tloac paris, tull jye, tje fuk, jade, bless, dan lain lain.

Visi : Menjadi penyedia kosmetik yang aman, lengkap, dan terpercaya dengan menjamin kualitas produk yang ditawarkan. Misi : Menyediakan produk kosmetik dari berbagai merek yang dibutuhkan konsumen, Menyediakan kosmetik yang aman dengan label halal dan izin edar dari BPOM, dan Memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh konsumen.

Berdasarkan 63 data responden yang didapatkan dari pengisian kuesioner, karakteristik yang diperoleh berdasarkan gender dan usia, serta beberapa pertanyaan yang tertuju tentang variabel produk, harga, dan promosi terhadap minat beli.

Berdasarkan dari hasil uji penelitian penulis mendapatkan bahwa hasil uji normalitas memenuhi dengan syarat titik yang menyebar disekitar garis mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data penelitian yang digunakan terdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas nilai tolerance variabel produk, harga, dan promosi (0,367, 0,415, dan 0,374 > 0,10) dan nilai VIF (2,276, 2,412, dan 2,676 < 10) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas

statistik uji glejser nilai signifikansi variabel produk, harga, dan promosi (0,724, 0,145, dan 0,853 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan formulasi regresi linear berganda maka dapat dijelaskan bahwa dengan nilai konstanta -5,854 maka hubungan variabel independen menyebabkan penurunan pada variabel dependen, hal ini mengindikasikan apabila variabel independen naik sebesar 1 satuan maka variabel dependen akan turun sebesar -5,854 begitupun sebaliknya. X1 produk dengan nilai koefisien regresi 0,491 menyebabkan kenaikan pada variabel Y minat beli, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik produk menyebabkan semakin tinggi minat beli. Variabel X2 harga dengan nilai koefisien regresi 0,070 menyebabkan kenaikan pada variabel Y minat beli, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik harga produk menyebabkan semakin naiknya minat beli. Sedangkan variabel X3 promosi dengan nilai koefisien regresi 0,859 menyebabkan kenaikan pada variabel Y minat beli, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik promosi menyebabkan semakin naiknya minat beli.

Berdasarkan hasil uji determinasi menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini sebesar 67,7% mempengaruhi variabel dependen, selebihnya 32,3% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square 0,661 mengindikasikan bahwa model baik atau kuat dalam menjelaskan variansi variabel independen terhadap variabel dependen. variabel produk dengan nilai t hitung > t tabel (2,519 > 1,671) dan nilai probabilitas signifikan 0,014 < 0,05 hal tersebut mengindikasikan bahwa produk berpengaruh positif signifikan terhadap minat beli secara parsial sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel harga dengan t hitung > t tabel (0,225 < 1,671) dan probabilitas signifikan 0,823 > 0,05 hal tersebut mengindikasikan bahwa harga tidak berpengaruh terhadap minat beli secara parsial sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Variabel promosi dengan t hitung > t tabel (4,506 > 1,671) dan probabilitas signifikan 0,000 < 0,05 hal tersebut mengindikasikan bahwa promosi berpengaruh positif signifikan terhadap minat beli secara parsial sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. F hitung = 41,214 > F tabel = 2,764 (F hitung > F tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa produk, harga, dan promosi berpengaruh terhadap minat beli secara simultan. Produk berkualitas yang telah ditawarkan Titha Kosmetik mampu menarik minat beli konsumen untuk melakukan keputusan pembelian. Harga mempengaruhi minat beli pada konsumen, dan promosi yang dilakukan Titha Kosmetik mampu menarik minat beli konsumen untuk melakukan keputusan pembelian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan Judul "Pengaruh Produk, Harga, dan Promosi terhadap Minat Beli Kosumen pada Titha Kosmetik" yang telah dianalisis dan diuji secara statistik sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian secara parsial variabel X1 produk berpengaruh positif signifikan terhadap minat beli sehingga dapat disimpulkan bahwa produk yang berkualitas ditawarkan Titha Kosmetik mempengaruhi minat beli konsumen dalam melakukan keputusan pembelian.
2. Hasil pengujian secara parsial variabel X2 harga tidak berpengaruh terhadap minat beli sehingga dapat disimpulkan bahwa harga yang ditawarkan Titha kosmetik tidak mempengaruhi turun atau naiknya minat beli konsumen.
3. Hasil pengujian secara parsial variabel X3 promosi berpengaruh positif signifikan terhadap minat beli sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi yang dilakukan Titha Kosmetik mempengaruhi minat beli konsumen dalam melakukan keputusan pembelian.

4. Hasil Pengujian secara simultan produk, harga, dan promosi berpengaruh terhadap minat beli,

SARAN

1. Titha kosmetik diharapkan terus berupaya memberi rasa nyaman kepada konsumen dalam memberikan pelayanan melalui kualitas pelayanan dengan penuh perhatian, cepat tanggap, dan responsif sehingga konsumen merasa puas berbelanja. Selain itu Totha kosmetik tetap memperhatikan kualitas produk dan penentuan harga yang wajar, mengingat kualitas produk menjadi salah satu penentu seseorang dalam memutuskan untuk melakukan pembelian. Titha Kosmetik diharapkan menjaga stok barang tidak terjadi kekosongan, stok barang yang kosong menyebabkan konsumen beralih ke tokoh lain. Selain itu, diharapkan terus melakukan promosi yang kreatif melalui sosial media agar menemukan pelanggan baru dan ekspansi pasar. Promosi harus sesuai dengan kenyataan yang ada terlebih produk yang ditawarkan adalah produk kecantikan dan perawatan diri agar konsumen tidak merasa kecewa sehingga dapat membangun kepercayaan dari pelanggan.

2. Konsumen

Konsumen diharapkan menjadi pembeli cerdas, tidak mudah terpengaruh terhadap diskon, harga yang murah, dan hindari menggunakan produk hanya karena tergoda oleh beauty influencer tanpa patch test sebelumnya. Produk kecantikan dan perawatan diri merupakan produk yang perlu dipertimbangkan penggunaannya dengan memastikan label halal dan lulus uji kelayakan pakai oleh BPOM sehingga yang dirasakan adalah manfaat dari produk bukan sebaliknya.

REFERENSI

- Amilia & Asmara. 2017. Pengaruh Citra Merek, Harga, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Xiaomi di Kota Langsa. Jurnal Manajemen dan Keuangan. Volume 6. Nomor 1. Halaman 660-669
- Alma, Bukhari. 2016. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Alfabeta. Bandung
- Alwisol. 2007. Psikologi Keprubadian. UMM Press. Malang
- Assauri, Sofjan. 2010. Manajemen Pemasaran : Dasar Konsep & Strategi. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Elisa Desi Rianda Putri. 2018. Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian melalui minat beli (studi kasus pada Wardah Kosmetik di Indonesia). Skripsi. Universitas Sanata Dharma .Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gitusodarmo. 2014. Manajemen Pemasaran. Cetakan ketiga. Edisi kedua. BPFYogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang .
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Herdiana, Nana. 2015. Manajemen Pemasaran. Pustaka Setia. Bandung
- Helmi, Sukri Muhammad. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Beli

- Konsumen pada CV Master Pasir Pengairan Kabupaten Roka Hulu. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasir Pengairan. Riau .
- Kotler, Philp & Amstrong Gary. 2018. Principles of Marketing. Edisi 15. Global Edition. Pearson
- Kotler, Philp & Keller, Kevin lane. 2016. Marketing Management. 15th edition. Pearson Education.Inc
- Lina, Rizky Fajar. 2017. Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Produk Exclusive Matte Lip Cream pada
- Wardah Beauty House Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Lupiyoadi, Hamdani. 2014. Manajemen Pemasaran Jasa. Empat Salemba. Jakarta .
- Malau, Herman. 2017. Manajemen Pemasaran. Alfabeta. Bandung
- Nazarudin, Ahmad. 2019. Pengaruh Harga Dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Laptop Merek Asus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen. Jurnal. Volume 5, nomor 1
- Muhidin, S. A., & Abduurrahman, M. (2007). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian. Pustaka Setia.
- Ningrum, Intan Tri Jati. 2018. Pengaruh Event Brand Image terhadap Minat Beli Produk Rokok Sampoerna A Mild pada PT. Hm Sampoerna Area Marketing Surabaya. Jurnal. Nomor 1. Volume 1
- Senggetang Vania DKK. 2019. Pengaruh Lokasi, Promosi dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Perumahan Kawanua Emerland City Manado. Jurnal. Jurusan Manajemen. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal. Volume 7. Nomor 1. Halaman 881-890
- Sonata, Ilham. 2019. Pengaruh harga dan promosi terhadap minat konsumen membeli kosmetik lipstick wardah (studi pada mahasiswi fakultas ekonomi manajemen universitas Islam Sumatera Utara). Jurnal. Volume 4. Nomor 2
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Stefani, Kimberley. 2021. Strategi Harga. <https://koinworks.com/blog/strategiharga>. Diakses pada tanggal 9 November 2021.
- Syahrída, Yeni. 2018. Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap pengambilan keputusan pembelian kosmetik wardah (studi kasus pada mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan
- Tjiptono, Fandy. 2015. Strategi Pemasaran. Edisi 4. Andi Offset. Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy. 2016. Pemasaran Esesi dan Aplikasi. Andi Offset. Yogyakarta
- Peter, J paul & Jerry, C Olson. 2014. Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Wijaya, Toni. 2018. Manajemen Kualitas Jasa. Edisi Kedua. Indeks. Jakarta.