



Journal of Sustainability Business Research



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Surabaya 60234

SUSUNAN EDITORIAL BOARD

JOURNAL OF SUSTAINABILITY BUSINESS RESEARCH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA

Editor inChief

[Dr. Moh Afrizal Miradji,SE.,Ak.,MSA.,CA.,ACPA](#) Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Executive Editor

1. [Dr.Taudikhul Afkar,S.Pd.,M.Pd.,M.AK .](#) Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. [Dr. M. Nadjib Usman](#) Stie Perbanas Surabaya.
3. Lilik Pirmaningsih,SE.,M.Ak.,CA (Universitas Wijaya Kusuma Surabaya).

Manuscript Editor

1. Widiar Onny Kurniawan, SE.,M.Ak. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
2. Ferry Hariawan ,SE. ,MM Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
3. Aristha Purwandari Sawitri Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
4. Rina Fariana , SE., M.Ak Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Review Team

(Mitra Bestari)

1. Dr.Untung Lasiyono,SE,M.Si Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Diana Rapitasari,SE.,MM (Universitas Bayangkara Surabaya)
3. Dr.Holmes Rolandy Kapuy.,SE.,M.Ak (Universitas Sintunu Maroso,Poso,Sulawesi Tengah)
4. Dra Martha Suhardiyah,SE,M.Ak Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
5. Veronika Nugraheni Sri Lestari,SE.,M.M (Universitas Dr Sutomo Surabaya)

Teknologi Informasi Support :

[Widhadi Agus Wahyu Prakoso.,S.Kom](#) Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

DAFTAR ISI JSBR Vol.4 No.4 2023

<p>PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA TBK</p> <p>Usnul Apriliawati, Fauziyah</p>	<p>PDF 1-9</p>
<p>PENGARUH PROMOSI PENJUALAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PANGCI TIGA JAYA DI KECAMATAN PORONG</p> <p>Surya Pratama Putra Paa, Moch. Munir Rahman</p>	<p>PDF 10-18</p>
<p>PENGARUH PERSEPSI HARGA, CITRA MEREK DAN PERSEPSI KUALITAS PRODUK DENGAN MEDIA SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA UD. INDOFROZENFOOD SUKSES MANDIRI SURABAYA</p> <p>Fitriani Qhoma Irhoh, Tony Susilo Wibowo</p>	<p>PDF 19-27</p>
<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES SURABAYA</p> <p>Bella Permata Effendy, Ferry Hariawan</p>	<p>PDF 28-35</p>
<p>PENGARUH ROA, NPM, DER TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI BEI</p> <p>Renna Dwi Irfianti, I Made Bagus Dwiarta</p>	<p>PDF 36-43</p>
<p>PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TIMUR</p> <p>Devi Geshila Ramadhani, Edy Sulistiyawan</p>	<p>PDF 44-54</p>

DAFTAR ISI JSBR Vol.4 No.4 2023

ANALISIS PERUBAHAN KEPEMIMPINAN PERUSAHAAN JASA KONSULTAN TEKNIK KONSTRUKSI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (STUDI KASUS DI PT. BINA KARYA (PERSERO) CABANG SURABAYA)	PDF 55-64
Ragil Lutfiana Hadi, Evita Purnaningrum	
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SINAR AGUNG NGORO JOMBANG	PDF 65-73
Dinda amelia D.C, Utama Wisnu Dyatmika, Wira Yudha Alam	
PENGARUH DANA ALOKASI UMUM, DANA ALOKASI KHUSUS, DAN PENDAPATAN ASLI DAERAH TERHADAP ANGGARAN BELANJA MODAL	PDF 74-79
Dhea Naretta, Rina Fariana, Bayu Adi	
ANALISIS PENERAPAN PENCATATAN LAPORAN KEUANGAN BERDASARKANS AK EMKM PADA UD. KEDUNGKENDO INDAH	PDF 80-88
Ulil Afis Sunani, Aji Prasetyo	
PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR FARMASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2020	PDF 89-94
Dita Indri Febrianti, Yuli Kurnia Firdausia, Mutiara Rachma Andhin	
PENGARUH SISTEM E-BILLING DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI KPP PRATAMA SURABAYA KARANGPILANG	PDF 95-102
Khasbiyah Maulatul Zulfa, Sugijanto	

PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA TBK

Usnul Apriliawati¹, Fauziyah²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : usunulaprililia95@gmail.com¹, fauziyah@gmail.com²

ABSTRAK

Studi ini memiliki tujuan mendeteksi dampak ROA dan ROE pada CSR, populasi laporan keuangan PT. Unilever Indonesia Tbk, sampel laporan keuangan per bulan sejak 2018-2020 diperoleh 36 sampel, mekanisme pengambilan sampel *purposive sampling*. Serta teknik pengumpulan informasi menggunakan dokumentasi. Pengetesan bahan menggunakan uji asumsi klasik, analisis data regresi linear berganda, hipotesis uji *t* dan uji F. Berdasarkan pengetesan secara simultan memunculkan terjadinya dampak ROA pada CSR $0,000 < 0,05$, ROE berdampak pada CSR $0,033 < 0,05$. Adanya pelaksanaan *corporate social responbiity* yang semakin baik dapat mengamalkan hal baik guna keberlangsungan perseroan dalam waktu lama. Pengungkapan CSR juga bisa menunjukkan bahwa suatu perseroan melaksanakan kewajiban dengan semestinya pada aturan yang ada dan penduduk sekeliling serta lingkungan perseroan berada. Dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan CSR perseroan dapat menghadiahkan keyakinan penduduk pada produk perseroan setelahnya nama baik perseroan menjadi primadona dimata penduduk, serta bisa menumbuhkan kapasitas finansial yang dapat ditunjukkan dari rasio ROA dan ROE.

Kata kunci : Kinerja Keuangan, ROA, ROE, CSR

ABSTRACT

This study has the aims of detecting the impact of ROA and ROE on CSR, the population of the financial statemenst of PT. Unilever Indonesia Tbk, sample of financial statements starting from 2018-2020 obtained 36 samples, the sampling mechanism is purposive sampling. As well as information collection techniques using documentation. Material testing using classical assumption test, multiple linear regression data analysis, hypothesis t test and F test. Based on simultaneous testing, the ROA impact on CSR is $0,000 < 0,05$, ROE has an impact on CSR $0,033 < 0,05$. The implementation of better corporate social responbibility can practice good things for the sustainability of the company in the long term. CSR disclosure can also show that a company is carrying out its obligations properly according to existing regulations and the surrounding population and environment of the company. With the activities carried out by CSR, the company can give people confidence in the company's products after which the good name of the company becomes excellent in the eyes of the population, and can grow financial capacity which can be shown from the ROA and ROE ratio.

Keyword : Financial Performance, ROA, ROE, CSR

PENDAHULUAN

Pergantian tingkat pemahaman penduduk dalam hal berkembangnya dunia usaha di tanah air menumbuhkan pemahaman baru akan pentingnya melakukan tanggung jawab sosial, yang berguna sebagai pemangku kepentingan dan menjaga nama baik. Kinerja keuangan perusahaan ialah suatu refleksi kondisi keuangan perseroan yang dianalisis dengan instrumen analisis keuangan, hingga dapat dimengerti bagaimana baiknya serta kurang baiknya letak keuangan perseroan yang menggambarkan performa aktivitas saat kurun batas tertentu. Situasi ini sangat berarti sebagai kekayaan alam yang dimanfaatkan secara maksimal seraya menghadapi peralihan lingkungan (Fahmi, 2016).

Tanah air yang penduduknya melebihi 300 juta jiwa menjadikan pasar yang sangat menguntungkan untuk tokoh usaha berbisnis dunia sebagai mendirikan usaha pada kawasan industri menjadikan salah satu faktor fundamental didalam mengembangkan ekonomi negara. Akan tetapi

dalam masa orde baru perkembangan ekonomi selama beberapa tahun terakhir sektor industri memperlihatkan kemajuan pesat, tetapi perseroan banyaknya dikhususkan serta kenderung ditempati sebagian pelaku bisnis berasal dari dunia. Dengan menghilangnya batas itu sebagian pelaku bisnis dunia terus mencoba menemukan pasar terpendam. Sebagai usaha untuk memangkas estimasi bahwa hanya bertujuan mencari margin sebanyaknya dengan hal tersebut perusahaan semakin intensif dalam melaksanakan kewajiban kemasyarakatan. *Corporate social responsibility* awalnya berkarakter murah hati dari perusahaan, semakin berkembang dengan bertambahnya pemahaman akan pentingnya kewajiban kemasyarakatan atas warga serta lingkungan sekitar. Karena terdapat ketidakseimbangan perdagangan antara pemain bisnis dengan masyarakat sekitar dan kegiatan operasional perusahaan yang memberikan dampak negatif. Akar eksistensi CSR yaitu dalam hal memperkokoh kelanjutan perseroan tersebut dengan cara menjalin komitmen antar *stakeholders* yang dibiayai perseroan dengan merancang kegiatan-kegiatan menunjang penduduk disekitar. Asas berkepanjangan mengutamakan progres eksklusif untuk masyarakat kurang mampu ketika menata kawasan dan kapasitas lembaga dalam mengatur pendirian dengan prosedur yang mempunyai keahlian guna menggabungkan aspek ekonomi, ekologi, serta sosial yang menghormati keberagaman ekologi dan sosial budaya.

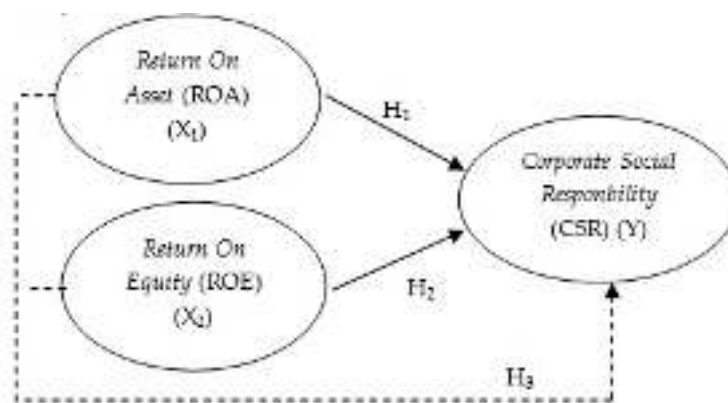
Dari penggambaran keadaan tersebut menunjukkan bahwa setiap perusahaan yang telah *go public* harus memperhatikan tanggung jawab sosial sudah telaksana dengan efisien agar tidak terjadi kendala dalam menjalankan bisnis perusahaan. Alasan peneliti memilih perseroan yang memproduksi produk-produk keperluan individu serta rumah tangga untuk bertahun-tahun merupakan perusahaan yang banyak produknya dibutuhkan oleh masyarakat dan mampu bertahan dalam persaingan industri. Sehubungan dengan pemaparan tersebut, peneliti tertarik dengan tema “Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*-CSR) Pada PT. Unilever Indonesia Tbk Periode 2018-2020”.

Nilai positif *return on asset* yang baik dapat membantu ekspore CSR sejalan dengan hasil studi dari Attamimi (2015) ekspose CSR mampu memoderasi kaitan antara daya keuntungan dengan angka persero yang dilakukan dengan uji residual. Ponga (2015) dalam penelitiannya ekspose CSR berdampak pada angka persero selaku signifikan. Elvira *et al.*, (2016) yang mengemukakan bahwa ekspose CSR cukup tinggi pada perusahaan manufaktur dan mampu meningkatkan kinerja keuangan, kebaikan perusahaan melalui *corporate social responsibility* diberi tanggapan aktual oleh penduduk yang tergambarkan melalui timbulnya kaitan relevan serta positif antara kapasitas kemasyarakatan serta kapasitas finansial. Pramukti dan Prawira (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan *return on equity* berpengaruh terhadap pengungkapan *corporate social responsibility* dengan hubungan yang positif serta relevan. Kemudian kinerja keuangan berdampak selaku positif serta substansial pada pengungkapan *corporate social responsibility* yang dirancang perseroan memang betul hasil perjanjian bersama-sama dengan seluruh aspek yang ada didalam perseroan (Pramukti dan Prawira, 2019).

Teori legitimasi adalah skema manajemen perusahaan yang mengarah terhadap kepentingan terhadap penduduk, negara, pribadi serta penduduk (Hadi, 2011). Berdasarkan hal itu, perusahaan adalah suatu skema yang mengutamakan kepentingan terhadap penduduk sehingga praktik perseroan harus selaras dengan keinginan penduduk. CSR dilihat sebagai suatu tanggung jawab yang telah disetujui antara perseroan dengan masyarakat dimana penduduk memasrahkan izin pada pihak perseroan guna mengolah kekayaan alam serta sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatannya. Kinerja keuangan ialah penetapan tingkatan khusus yang bisa menghitung kesuksesan suatu badan atau perseroan dalam memperoleh keuntungan (Sucipto, 2003). Suatu industri bisa dibidang sukses bilamana sudah melampauhi tolak ukur serta tujuan yang sudah diputuskan. ROA ialah proporsi yang membuktikan kemahiran perseroan dalam memberikan margin pada masa lalu kemudian diproyeksikan ke masa depan untuk melihat kemampuan perusahaan menghasilkan laba pada masa-masa mendatang (Hanafi & Abdul, 2016). Dimana ROA perbandingan antara pendapatan bersih dengan total aset. ROA memperkirakan peningkatan keuntungan pada aktiva yang dipergunakan untuk memperoleh keuntungan. ROE ialah perbandingan dari keuntungan murni perusahaan dan modal. Penanam dana yang mau berbelanja sekuritas akan tertarik dengan skala daya laba ini, atau

komponen dari keseluruhan daya laba yang dapat disalurkan pada pemilik sekuritas. ROE memperlihatkan bagian margin yang bersumber dari dana mandiri serta sering dimanfaatkan oleh sebagian penanam modal untuk pembelian sekuritas perseroan (Hanafi & Abdul, 2016). ROE didapatkan dari pembagian margin atas kapital modal sejak setahun kebelakang. ROE yang tinggi menggambarkan kapabilitas perseroan dalam mendatangkan margin yang meningkat juga guna pemilik sekuritas, semakin mampu perseroan membagikan keuntungan guna pemilik sekuritas maka sekuritas tersebut diinginkan untuk dibeli. ROE yang tinggi juga menggambarkan kualitas koefisien perseroan dalam mengaplikasikan dana perseroan guna mendapatkan margin yang tinggi untuk perseroan sendiri serta untuk pemilik sekuritas. CSR ialah suatu rancangan yang dibuat oleh perseroan sebagai rasa komitmen perseroan atas kemasyarakatan ataupun lingkungan sekeliling perseroan berada, semisalkan melangsungkan aktivitas yang bisa menumbuhkan ketenangan penduduk sekeliling serta melindungi lingkungan, mengalokasikan dana siswa bagi anak-anak kurang berkecukupan diwilayah tersebut, biaya yang berguna untuk konservasi akomodasi publik. CSR berkaitan dekat dengan pengembangan lanjutan, dimana muncul pendapat bahwa suatu perseroan ketika melangsungkan kegiatannya harus berpatok pada keputusan yang matang tidak sekedar segi finansial, tetapi juga margin atau dividen tetapi juga harus mendasar pada akibat yang harus ditanggung serta lingkungan untuk sekarang maupun guna masa yang akan datang.

Kerangka konseptual merupakan penjabaran singkat serta visualiasi mengenai rangkaian/kaitan antara rancangan atau faktor yang akan diamati atau diukur melalui studi yang dilaksanakan (Sugiyono, 2017).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual diatas, bahwa variabel bebas memanfaatkan pengukuran guna memperkirakan kinerja keuangan perseroan yakni ROA (X₁) dan ROE (X₂). Yang dimana ROA muncul karena adanya pendapatan bersih yang dibandingkan dengan keseluruhan aset yang dimiliki sehingga dapat diketahui nilai margin perusahaan pada aktiva yang dipergunakan dalam memperoleh keuntungan tersebut. Kemudian ROE timbul dari pembagian antara margin dan modal kurun waktu setahun. Sedangkan CSR sendiri dihitung menggunakan indikator yang sesuai dengan standart GRI 4. CSR merupakan sebuah tindakan perusahaan pada lingkungan dan masyarakat sekitar usaha yang dijalankan dimana pemahaman akan *sustainability* perseroan dimasa depan untuk lebih diutamakan dari pada bukan hanya daya laba perseroan saja, sehingga perusahaan mendasarkan keputusan mencukupi kebutuhan masyarakat dan memberikan manfaat lainnya melalui kegiatan CSR yang diadakan perusahaan.

Hipotesis berarti asumsi anggapan renggangan atas ikhtisar permasalahan yang diberikan oleh penganalisis. Kemudian asumsi dalam pembahasan yakni :

H¹ = Return On Asset berdampak pada Corporate Social Responsibility.

H² = Return On Equity berdampak pada Corporate Social Responsibility.

H³ =Return On Asset serta Return On Equity selaku bersama-sama berpengaruh pada Corporate Social Responsibility.

METODE

Metode studi menggunakan mode kualitatif dengan bahan subordinat. Populasi memanfaatkan laporan keuangan PT. Unilever Indonesia Tbk, sampel laporan keuangan per bulan yang diawali dari 2018-2020 sehingga diperoleh sampel berjumlah 36 dengan cara pengumpulan sampel memakai *purposive sampling* dengan kriteria yang telah diputuskan sebelumnya serta cara pemungutan bahan dokumentasi. Selanjutnya analisis data memakai uji asumsi klasik, regresi linear berganda, Korelasi R, R Square serta uji hipotesis (uji t dan uji F) yang dihitung melalui bantuan software SPSS versi 25.0.

Operasional variabel ialah pemaparan yang bersumber dari karakter yang bisa diamati (Sugiono, 2017), yakni:

- 1) ROA (X₁) merupakan perbandingan antara margin dengan total aset. ROA menunjukkan kemampuan perseroan untuk menggunakan keseluruhan kepunyaan aset berguna memperoleh margin. Rumus mengukur ROA yaitu :

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

(Sumber : Hanafi Muhammad M & Abdul Halim, 2016)

- 2) ROE (X₂) yakni perbandingan antara margin dengan modal. ROE difungsikan untuk mengukur besarnya pemulihan terhadap pengembalian terhadap investasi yang berikan oleh para pemilik sekuritas. Rumus hitungan ROE yaitu :

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Ekuitas}} \times 100\%$$

(Sumber : Hanafi Muhammad M & Abdul Halim, 2016)

- 3) CSR (Y) merupakan suatu komitmen perusahaan dalam memberikan keikutsertaan jangka panjang terhadap konsumen, pegawai, pemilik sekuritas, paguyuban, kawasan dalam seluruh bagian operasional perusahaan. Rumus CSR yaitu :

$$CSRDI = \frac{\sum X_j}{N_j}$$

(Sumber : *Global Reporting Initiatives*)

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Sebelum penganalisis melangkah ketahap selanjutnya membutuhkan beberapa pengetesan terlebih dahulu guna mendapatkan pengecekan bahan yang diperoleh mencerminkan apa yang ditakar yakni melalui uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi yang disajikan dibawah ini :

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,04716209
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,072
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

(Sumber : Output SPSS versi 25.0 data diolah)



Gambar 2. Grafik P-Plot

Dari hasil *Kolmogorov-Smirnov* dan grafik *P-Plot* memperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 < 0,05$ serta garis diagonal dan titik-titik tidak membuat suatu bentuk selanjutnya bisa diberi simpulan bahwa dalam model regresi dikatakan bahan uji terdistribusi normal dan memenuhi anggapan normalitas.

Uji Multikolinearitas

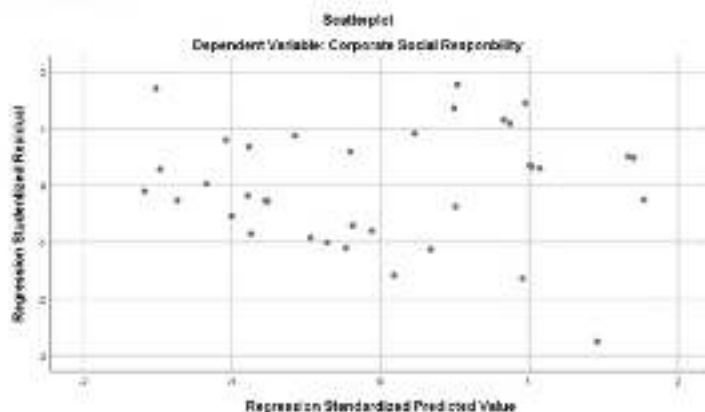
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Return On Asset (X_1)	0,882	1,133
Return On Equity (X_2)	0,882	1,133

(Sumber : Output SPSS versi 25.0 data diolah)

Pengetesan memakai angka VIF serta *tolerance* dikedua faktor, terdapat angka *tolerance* ROA (X_1) $0,882 > 0,10$, ROE (X_2) $0,882 > 0,10$. Kemudian angka VIF ROA (X_1) sejumlah $1,133 < 10$, serta ROE (X_2) sebesar $1,133 < 10$. Selanjutnya bisa disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Gambar 2. Scatterplot

Berdasar pada grafik scatterplot untuk menerangkan titik-titik tersebar dengan tidak beraturan dan tidak menentu arah diatas ataupun dibawah nilai 0 dikutub Y dan tidak menciptakan pola, yang bisa diambil keputusan tidak terdapat permasalahan dalam heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Durbin Waston	1,584
---------------	-------

(Sumber : Output SPSS versi 25.0 data diolah)

Pengujian melalui DW diketahui taksiran DW sejumlah 1,584. Selaras dengan kualifikasi dipengambilan putusan angka DW yakni 1,55 s/d 2,45, angka tersebut diantara pembatasan pengambilan putusan sehingga teraih argumen bahwa tidak didapatkan masalah autokorelasi pada data yang masih diuji.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini berguna memprediksi hubungan ROA (X_1), ROE (X_2) serta CSR (Y) dengan membentuk perkiraan ke dalam fungsi linear. Beserta nilai pengujian regresi linear berganda bantuan SPSS versi 25.0 yaitu :

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Persamaan Garis Regresi	<i>Constant</i> = 0,480
	ROA (X_1) = 0,219
	ROE (X_2) = 0,47
	<i>Standard Error</i> = 0,45
Koefisien Korelasi	R = 0,603
Koefisien Determinasi	<i>R Square</i> = 0,364

(Sumber : Output SPSS versi 25.0 data diolah)

Perolehan dari pengetestan diatas didapatkan persamaan garis adalah:

$$Y = 0,480 + 0,219 (X_1) + 0,47 (X_2) + e$$

Kemudian dapat diartikan :

- (1) Taksiran koefisien a sebesar 0,480 membuktikan bahwa besarnya CSR apabila faktor seperti ROA serta ROE sebesar 0, kemudian angka CSR adalah 0,480.
- (2) Koefisien ROA (X_1) sebesar 0,219 maka hasil menunjukkan ROA mempunyai hubungan positif dengan CSR, yang artinya setiap bertambah satu kesatuan ROA akan diikuti dengan kenaikan CSR sebesar 0,219 dengan asumsi ROE konstan.
- (3) Koefisien ROE (X_2) sejumlah 0,47 dapat dikatakan bahwa ROE mempunyai hubungan positif dengan CSR, berarti setiap bertambah satu kesatuan ROE akan diikuti oleh kenaikan CSR sebesar 0,47 dengan perkiraan ROA konstan.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4 diatas hasil korelasi ROA (X_1), ROE (X_2) terhadap CSR (Y) didapatkan angka sejumlah 0,603. Angka korelasi dibandingkan dengan tabel interpretasi angka r berada diantara 0,80-1,000. Sehingga korelasi antara ROA (X_1), ROE (X_2) terhadap CSR (Y) berada pada tingkat kaitan yang sangat stabil.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4 di atas hasil dari R Square sejumlah 0,364 atau 34,6%, berarti variasi perubahan CSR (Y) sebesar 35,6% berasal dari ROA dan ROE. Dan kurangnya sejumlah 65,4% dapat diperjelas dari faktor lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Menggunakan uji t dan uji F disajikan dibawah ini:

Uji Statistik Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji t

Variabel	t	Sig.
Return On Asset (ROA) / X_1	4,267	0,000
Return On Equity (ROE) / X_2	2,232	0,033

(Sumber : Output SPSS versi 25.0 data diolah)

Perolehan dari tabel 5 diperoleh angka taraf signifikansi sendiri-sendiri faktor yakni :

Hipotesis pertama (H_1) "ROA berdampak pada CSR PT. Unilever Indonesia Tbk Periode 2018-2020". Didapat angka t_{hitung} sejumlah 4,267 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka $sig.t$ lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya H_1 diterima serta H_0 ditolak, sehingga hipotesis pertama yang diajukan lolos. Dengan demikian pelaksanaan CSR dapat menciptakan citra baik serta meningkatkan *image* perusahaan dalam pasar modal dan pasar komoditas.

Hipotesis kedua (H_2) "ROE berpengaruh terhadap CSR PT Unilever Indonesia Tbk Periode 2018-2020". Dapat angka t_{hitung} 2,232 tingkatan signifikan 0,033 maka $sig.t$ semakin kecil daripada 0,05 ($0,033 < 0,05$) yang berarti H_2 diterima serta H_0 ditolak, sehingga hipotesis kedua yang dibuat

disetujui. Hal tersebut artinya semakin tinggi aktivitas CSR yang dilaksanakan perseroan kemudian semakin tinggi pula ROA yang diterima perseroan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 6 Uji F

F	Sig.	Keterangan
9,437	0,001	Signifikan

(Sumber : Output SPSS versi 25.0 data diolah)

Dari tabel 6 maka dapat dijelaskan hipotesis ketiga (H_3) "ROA, ROE secara bersama-sama berpengaruh terhadap CSR PT. Unilever Indonesia Tbk Periode 2018-2020". Didapatkan angka F hitung sejumlah 9,437 dengan kualitas signifikansi pada ROA (X_1) dan ROE (X_2) sebesar 0,001 karena $sig.F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_3 disetujui dan H_0 ditolak sehingga hipotesis ketiga yang dicetuskan lolos.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian menggunakan berbagai macam uji serta penjabaran secara rinci, sehingga dapat diberikan simpulan yaitu :

- 1) *Return On Asset* (ROA) berdampak secara positif serta relevan pada *Corporate Social Responsibility* (CSR).
- 2) *Return On Equity* (ROE) berdampak secara positif serta substansial pada *Corporate Social Responsibility* (CSR).
- 3) Kinerja keuangan persero selaku berdampingan berdampak pada *Corporate Social Responsibility* (CSR).

IMPLIKASI

Implikasi pada studi yang telah dilakukan dapat berguna sebagai gambaran petunjuk dan rekomendasi untuk digunakan serupa data perkiraan guna menumbuhkan kewajiban pengungkapan sosial persero. Dikhususkan persero diharapkan terus menjaga kepatuhan terhadap melindungi kekayaan alam sekitar dan menambah kapasitas dalam mengelola limbah hasil aktivitas dengan baik agar dapat menarik banyak penanam modal membeli saham perusahaan. Serta menjaga keyakinan yang telah diberikan masyarakat, agar masyarakat berkesinambung memanfaatkan produk-produk yang diproduksi perusahaan untuk keseharian mereka.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan yaitu penelitian saat ini memanfaatkan rasio aset, rasio modal serupa faktor terikat serta faktor bebas *corporate social responsibility*. Kemudian cuma memanfaatkan satu perseroan akibatnya memperoleh sampel kurang dari cukup. Diharapkan untuk penelitian kedepannya dapat mengembangkan faktor-faktor lain seperti *leverage*, *likuiditas*, *tobin's*, keunikan perseroan, kapitalisasi pasar, usia perseroan, skala perseroan, kepemilikan institusional, dll. Sehingga didapatkan hasil yang diinginkan dimana hasil tersebut sangat berdampak sebagai usaha untuk mengembangkan kinerja keuangan dan *corporate social responsibility* perusahaan serta dapat memperdalam sub sektor barang

kebutuhan pribadi dan peralatan rumah tangga dan menambah juga jumlah tahun sehingga mampu memperoleh data yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, Nautika. 2015. Pengaruh Pengungkapan *Corporate Sosial responsibility* dan *Profitabilitas* Terhadap Nilai Perusahaan. Jurnal akuntansi. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Teori Portofolio dan Analisis Investasi. CV. Alfabeta. Bandung.
- Global reporting Intiative. 2013. *G4 Guidelines-Reporting Principles And Standard Disclosures*. GRI. Amsterdam.
- Hanafi, Mahmud M Dan Abdul Halim. 2016. Analisis laporan Keuangan. Cetakan Terakhir. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Luthan Elvira, Sri Amelia Rizki, Sri Dewi Edmawati. 2020. Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Universitas Andalas.
- Ponga Bogam Tempar, Lailatul amanah. 2015. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* dan Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan dengan *Good Corporate Governance* Sebagai Pemoderasi. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA) 4 (^). Universitas Stiesia.
- Pramukti Andika, Andika Prawira Buana. 2019. Kinerja Keuangan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. Jurnal akuntansi. Volume 3 No.2. Universitas Muslim Indonesia.
- Sucipto. 2003. Penilaian Kinerja Keuangan. Jurnal Akuntansi. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan RD). Alfabeta. Bandung.

Pengaruh Promosi Penjualan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Panci Tiga Jaya Di Kecamatan Porong

Surya Pratama Putra Paa¹, Moch. Munir Rahman²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Email : suryapaa8@gmail.com¹, robertmun94@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh promosi penjualan dan harga terhadap keputusan pembeli. Penelitian ini menggunakan sampel 66 orang yang pernah membeli panci Tiga Jaya di Kecamatan Porong. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa promosi penjualan dan harga berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan pembeli secara parsial dan simultan.

Kata kunci : promosi penjualan, harga, keputusan pembeli.

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of sales promotions and prices on buyer decisions. This study used a sample of 66 people who had bought a Tiga Jaya pan in Porong District. The results of this study provide evidence that sales promotions and prices have a significant positive effect on buyers' decisions partially and simultaneously.

Keywords: sales promotion, price, buyer's decision.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Panci merupakan salah satu alat masak berbentuk silinder atau mengecil pada bagian bawahnya. Banyak kegunaan panci dalam hal memasak, salah satunya digunakan untuk memasak asi dan sayur. Semakin berkembangnya dalam teknologi industri panci, mendorong pelaku Usaha Kecil Menengah (UKM) untuk lebih kreatif dalam melakukan promosi serta harus pandai dalam membaca harga pasar agar panci yang diproduksi bisa laku di pasaran. Terdapat kurang lebih ada 20 UKM panci di daerah Kecamatan Porong.

UKM panci Tiga Jaya selain berdagang secara offline saat ini mengikuti kemajuan dunia perdagangan online media web, media sosial serta menjadikan suatu alat dalam melakukan promosi penjualan. Terlebih lagi kondisi dunia yang terkena dampak virus COVID-19 mengharuskan seseorang untuk tidak bersentuhan secara langsung untuk meminimalisasi terkena virus COVID-19, media online sangat berperan penting dan dibutuhkan untuk melakukan promosi dan penjualan.

Harga merupakan hal yang kritis untuk mendapatkan keuntungan bagi pengusaha panci Tiga Jaya di Kecamatan Porong. Bagi ibu-ibu rumah tangga pemilihan harga sangat penting, apalagi dengan kondisi sekarang akibat COVID-19 yang menyebabkan ruang gerak terbatas otomatis penghasilan kebanyakan orang juga terbatas. Hal tersebut mengharuskan para ibu rumah tangga untuk mengatur uang sebaik mungkin untuk membeli produk dengan harga yang tepat.

Saat untuk memutuskan membeli, konsumen memiliki banyak faktor yang menjadi tolak ukur seperti faktor promosi, faktor pelayanan, faktor harga, dan faktor lain yang mempengaruhi keputusan pembelian panci Tiga Jaya. Bagi pelaku UKM panci di Kecamatan Porong harus memahami betul faktor apa yang membuat pelanggan memutuskan membeli panci para pelaku UKM panci di Kecamatan Porong. Dengan mengetahui faktor tersebut, otomatis pendapatan para pelaku UKM panci di Kecamatan Porong juga semakin tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan melalui wawancara singkat kepada pembeli panci Tiga Jaya bahwa pembeli suka akan harga yang masih lebih murah daripada merek panci lain. Selain karena harga murah, kemudahan pembelian via online langsung diantar gratis menyebabkan pembeli merasa tertarik untuk membeli panci Tiga Jaya. Atas dasar uraian paragraf di atas dilakukan penelitian untuk mengukur pengaruh promosi penjualan dan harga yang diberikan untuk konsumen dalam melakukan keputusan pembelian terhadap pembelian panci Tiga Jaya di Kecamatan Porong. Sehingga penelitian ini diberi judul “Pengaruh Promosi Penjualan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Panci Tiga Jaya Di Kecamatan Porong”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini gunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dengan populasinya seluruh pelanggan pembeli panci Tiga Jaya di Kecamatan Porong. Sampel penelitian ini 66 orang dengan penghitungan ukuran minimal sampel pendapat Tabachnick (2013 : 45). Teknik pengumpulan data pakai kuesioner, studi kepustakaan dengan mencari referensi yang berhubungan dalam riset lewat sumber- sumber yang jelas. Variabel yang diteliti meliputi faktor promosi penjualan (X_1) dan faktor harga (X_2) sehingga bisa dikenal pengaruh keputusan pembelian (Y) yang merupakan variabel terikat. Dalam riset teknik yang digunakan buat menganalisis data yang sudah diperoleh memakai regresi linier berganda serta buat permudah analisis pakai bantuan program SPSS IBM 22.

HASIL PENELITIAN
Analisis Data Penelitian Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Promosi Pejualan (X1)	X1.1	0,700	0,242	Valid
	X1.2	0,676	0,242	Valid
	X1.3	0,689	0,242	Valid
	X1.4	0,730	0,242	Valid
	X1.5	0,677	0,242	Valid
	X1.6	0,705	0,242	Valid
Harga (X2)	X2.1	0,750	0,242	Valid
	X2.2	0,659	0,242	Valid
	X2.3	0,631	0,242	Valid
	X2.4	0,652	0,242	Valid
	X2.5	0,656	0,242	Valid
Keputusan Pembeli (Y)	Y.1	0,740	0,242	Valid
	Y.2	0,693	0,242	Valid
	Y.3	0,670	0,242	Valid
	Y.4	0,676	0,242	Valid
	Y.5	0,732	0,242	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Dari hasil pengujian validitas data tabel 1 nilai r-tabel 0,242 , dari jumlah sampel dikurangi (-) 2, yang berarti $66 - 2 = 64$, tingkat signifikan 0,05 (5%), jadi nilai r-tabel 0,242. Setiap indikator dinyatakan valid apabila angka r-hitung (correlation) pada hasil SPSS 22 lebih besar atau sama dengan r-tabel (Ghozali Imam, 2011:52-53). Pengujian tersebut pada tabel 1 didapati hasil uji validitas buat seluruh item dari tiap statment memiliki nilai r hitung > r tabel ($r \text{ hitung} > 0.242$), sehingga totalitas item dinyatakan valid, sehingga hasil pada kuisioner ini layak buat digunakan selaku data pengujian penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

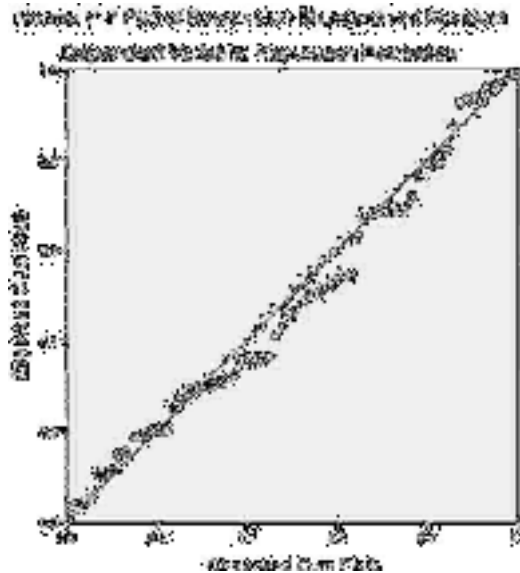
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Promosi Penjualan (X1)	0,780	0,6	Reliabel
Harga (X2)	0,692	0,6	Reliabel
Keputusan Pembeli (Y)	0,742	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS

Dari tabel 2, didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,780 (promosi penjualan), 0,692 (harga), dan 0,742 (keputusan pembeli). Semua nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, dinyatakan bahwa variabel promosi penjualan, harga, dan keputusan pembeli memiliki data yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data



Gambar 1
Uji Normalitas

Gambar 1 di atas grafik normal plot titik-titik tersebar mendekati garis diagonal, serta penyebaran titik-titik mendekati arah garis diagonal. Dari gambar 1 di atas membuktikan bahwa model regresi bisa digunakan untuk asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

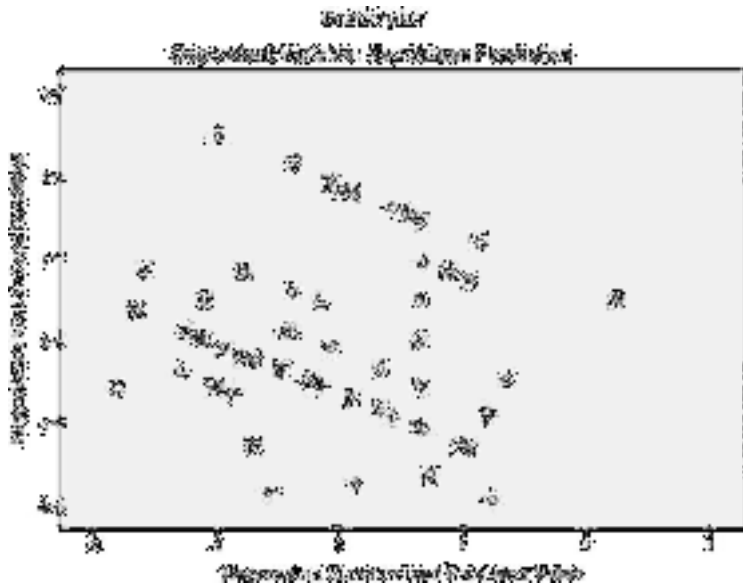
Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kriteria	Keterangan
	Tolerance	VIF		
Promosi Penjualan (X1)	0.929	1.077	Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Harga (X2)	0.929	1.077	Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS

Pada table 3 di atas memperlihatkan untuk tiap variabel memiliki nilai untuk promosi penjualan (X1) dengan nilai tolerance 0,929, harga (X2) dengan nilai tolerance 0,929 dan promosi penjualan (VIF) dengan nilai VIF 1,077, harga (VIF) mempunyai nilai VIF 1,077. Dapat dikatakan persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

3. Uji Heterokedasititas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 Scatterplot titik-titik tersebar tidak beraturan dan menyebar di sisi atas serta di bawah nol (0) pada sumbu Y. Dari hasil membuktikan tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali Imam, 2011: 139-143).

4. Uji Autokorelasi Durbin Watson

Tabel 4
Uji Autokorelasi DW (Durbin Watson)

Model Summary ^a						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.520 ^a	.270	.247	2.019	1.816	

a. Predictors: (Constant), Harga, Promosi Penjualan

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel Durbin Watson nilai du untuk penelitian ini k (2) dan N (62) dengan signifikansi 5% adalah 1,664. Dari perhitungan untuk uji autokorelasi tabel 4 di atas didapatkan nilai du (1,664) < Durbin Watson (1,816) < $4 - du$ (2,184) sehingga dapat dinyatakan tidak ada gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Uji Regresi Linier Berganda

Sumber : Data diolah SPSS

Dari hasil koefisien regresi di atas, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,653 - 0,307 X_1 - 0,367 X_2$$

1. Didapatkannya nilai konstanta sebesar 5,653 yang menunjukkan jika variabel bebas sama dengan nol (0) hingga variabel terikat bernilai 5,653 satuan.
2. Koefisien variabel promosi penjualan didapatkannya nilai sebesar 0,307 serta memiliki nilai koefisien positif, perihal tersebut menampilkan kalau mempengaruhi sejalan, hingga tiap kenaikan nilai variabel bebas promosi penjualan satu satuan, hendak hadapi kenaikan nilai variabel terikat keputusan pembelian sebesar 0,307.
3. Koefisien di variabel faktor harga didapatkannya nilai sebesar 0,367 serta mempunyai nilai koefisien positif, perihal tersebut menampilkan kalau ada pengaruh yang sejalan, yang maksudnya tiap kenaikan nilai variabel harga satu satuan, hingga hendak tingkatkan nilai variabel keputusan pembelian sebesar 0,367.

Ujian Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Untuk hasil uji t pada tabel 5 di atas menampilkan kalau nilai t-hitung pada variabel promosi penjualan sebesar 2,998 bersama nilai signifikasi sebesar 0,004 serta memperlihatkan untuk pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif kepada variabel terikat (keputusan pembeli). Jadi semakin banyak dan menarik promosi penjualan yang dilakukan maka semakin naik atau banyak panci yang terjual di Kecamatan Porong.

Untuk hasil uji t pada tabel 5 di atas menampilkan kalau nilai t-hitung pada variabel harga sebesar 2,849 bersama nilai signifikasi sebesar 0,006 serta memperlihatkan untuk pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif kepada variabel terikat (keputusan pembeli), sehingga bisa dijelaskan harga berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan pembeli. Dari indikator kuesioner yang dibagikan berisikan tentang tentang potongan harga (discount) dan harga yang murah, jadi semakin banyak melakukan potongan harga dan semakin murah harga panci maka akan semakin banyak panci yang terjual di Kecamatan Porong.

Uji F (Uji Smultan)

Tabel 6
Uji Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.054	2	47.527	11.656	.000 ^b
	Residual	256.885	63	4.078		
	Total	351.939	65			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Harga, Promosi Penjualan

Sumber : Data diolah SPSS

Karena tingkat signifikansi pada tabel 6 lebih kecil dari 0,05 (0,000) dinyatakan syarat H_a diterima, dari pembuktian uji F pada tabel 6 dinyatakan promosi penjualan dan harga terhadap keputusan pembelian memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis 1

Hasil analisa variabel promosi penjualan memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial kepada variabel terikat keputusan pembelian, dengan hasil olah SPSS 22 melalui Uji Statistik t hasil tabel 5 di atas. Dihasilkan tingkat signifikansi variabel bebas promosi penjualan adalah 0,004. Dari hasil demikian dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t 2,998 memperlihatkan pengaruh yang dihasilkan pada variabel ini memiliki sifat positif terhadap variabel terikat.

2. Hipotesis 2

Hasil analisa variabel bebas harga memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial kepada variabel terikat keputusan pembelian, dengan hasil olah SPSS 22 melalui Uji Statistik t hasil tabel 5 di atas. Dihasilkan tingkat signifikansi variabel bebas harga adalah 0,006. Dari hasil demikian dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t 2,849 memperlihatkan pengaruh yang dihasilkan pada variabel ini memiliki sifat positif terhadap variabel terikat

3. Hipotesis 3

Variabel promosi penjualan dan harga memiliki pengaruh signifikan secara simultan kepada keputusan pembelian, dengan pembuktian melalui Uji Statistik F pada penelitian ini dihasilkan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000) sehingga H_a diterima.

SIMPULAN

1. Ada pengaruh positif signifikan promosi penjualan secara parsial kepada keputusan pembeli. Dari hasil Uji Statistik t pada penelitian ini dihasilkan tingkat signifikansi untuk variabel ini adalah 0,004. Hasil nilai t 2,998 memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan memiliki sifat positif terhadap variabel terikat.
2. Ada pengaruh positif signifikan harga secara parsial terhadap keputusan pembeli. Dari hasil Uji Statistik t pada penelitian ini dihasilkan tingkat signifikansi untuk variabel ini adalah 0,006 dimana $0,006 < 0,050$. Hasil nilai t 2,849 memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan memiliki sifat positif terhadap variabel terikat.
3. Dari hasil penelitian variabel promosi penjualan dan harga memiliki pengaruh signifikan secara simultan kepada keputusan pembelian, dengan pembuktian melalui Uji Statistik F pada penelitian ini dihasilkan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 yang berarti H_0 diterima.

IMPLIKASI

Dilakukannya riset tentang pengaruh promosi penjualan dan harga terhadap keputusan pembeli ini, hingga bisa membagikan manfaat kepada pelaku UKM untuk mengenali faktor yang bisa mempengaruhi keputusan pembelian para pelanggan. Keputusan pembelian ialah perihal yang berarti hingga dari itu pihak pelaku usaha UKM panci di Kecamatan Porong butuh mencermati keputusan pembelian pelanggan lewat faktor promosi penjualan dan harga supaya bisa meningkatkan penjualan panci di Kecamatan Porong.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian berikutnya agar melakukan waktu yang tepat untuk menyebar kuesioner, karena di waktu pengerjaan penelitian ini terjadi wabah COVID-19 yang menyebabkan peneliti agak kesusahan saat menyebarkan kuesioner ini karena aturan social distancing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Susanto, 2013. Pengaruh Promosi, Harga, dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Batik Tulis. Skripsi Universitas Negeri Semarang, Jawa Tengah
- Alma, BuchaPri, 2014. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Bandung, Alfabeta.
- Fadhil, Nurfakhusy, 2017. Pengaruh Periklanan, Promosi Penjualan, dan Penjualan Personal Pada Keputusan Pembelian. Skripsi. Universitas Bandar Lampung , Lampung.
- Fitri Yanti (2017) . Pengaruh Promosi Dan Har Ga Terhad Ap Keputu San Pembelian Viva Kosmetik Pada Mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Skripsi diterbitkan Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Gendro Wiyono, 2011, Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0, Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harahap, (2012). Pengaruh Iklan, Promosi Penjualan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Carvil Pada Matahari Departement Store. Skripsi. Universitas Negeri Malang , Malang.
- Kotler, 2018. Prinsip – Prinsip Pemasaran Edisi ke-12, Jakarta, Erlangga.
- Kotler, dan Gary Armstrong, 2018. Prinsip – Prinsip Pemasaran Edisi Ke13 Jilid 1, Jakarta, Erlangga.
- Kotler dan Taylor. (2017). Manajemen Pemasaran. Edisi kesebelas, Jakarta, Erlangga.
- Lubis, (2011). Pengaruh Iklan, Promosi Penjualan Dan Personal Selling Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Adidas Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana. Skripsi. Universitas Negeri Malang , Malang.
- Simanjuntak, (2015). Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Rumah Pada Perumahan Bumi Village Malang. Skripsi. Universitas Negeri Malang , Malang.
- Peby, Alincia. (2015). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Wardah Kosmetik di kelurahan tuan kentang kecamatan seberang ulu I palembang. Skripsi diterbitkan Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rima Mardiana, (2018). Pengaruh Citra Merek dan Kepuasan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Tupperware Di Kantor Simpang Mangga Jambi. Skripsi. Universitas Bandar Lampung , Lampung.
- Rizky Fajar, (2017). Pengaruh Harga, Promosi, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Lip Krim Matte Wardah. Skripsi. Universitas Bandar Lampung , Lampung.
- Stanton, William J. (2016). Prinsip Pemasaran. Edisi Ketujuh, Jakarta, Erlangga.
- Sugiyono, 2013, Statistika Untuk Penelitian, Cetakan ke-21, Alfabeta, Bandung.
- Swasta, Basu, 2019. Azas – Azas Marketing Edisi Ke-3, Yogyakarta, Liberty.
- Swastha dan Irawan. (2018). Manajemen Pemasaran Modern. Yogyakarta, Liberty.
- Swastha dan Irawan. (2005b). Manajemen Pemasaran Modem. Edisi Cetakan kedua. Yogyakarta, J &J Learning.
- Yogie, Alfarishy. (2015). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Minyak Rambut Pomade Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. skripsi diterbitkan Universitas Muhammadiyah Palembang.

PENGARUH PERSEPSI HARGA , CITRA MEREK DAN PERSEPSI KUALITAS PRODUK DENGAN MEDIA SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA UD. INDOFROZENFOOD SUKSES MANDIRI SURABAYA

Fitriani Qhoma Irhoh¹, Tony Susilo Wibowo²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Jl. Dukuh Menanggal XII, Surabaya 60234 Jawa Timur, Indonesia
Fitrianiqhumqhum@gmail.com¹, tonysus_sw@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Dalam Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana persepsi harga, citra merek, dan persepsi kualitas produk dipengaruhi oleh media sosial. Persepsi harga adalah sama dengan yang di mana konsumen menggunakan harga untuk menilai kualitas produk, sementara citra merek adalah pandangan dan kepercayaan konsumen, dan oleh karena itu dimasukkan ke dalam pikiran konsumen. Persepsi kualitas produk adalah nilai yang dapat memuaskan konsumen secara fisik dan psikologis serta menunjukkan apa yang akan terjadi. Studi ini melihat apakah media sosial dapat mempengaruhi bagaimana pelanggan melihat harga, merek, dan kualitas produk. Para responden dalam penelitian ini adalah 71 pelanggan UD. Perusahaan Indofrozenfood Mandiri Surabaya, menggunakan teknik sampel Puposive. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi berganda dan analisis regresi moderasi dipakai sebagai indera uji hipotesis.

Kata kunci : Persepsi Harga, Citra Merek, Persepsi Kualitas Produk, Media Sosial dan Keputusan Pembelian

ABSTRACT

This study aims to determine how perceived price, brand image, and perceived product quality are influenced by social media. Price perception is the same as that in which consumers use price to judge product quality, while brand image is the views and beliefs of consumers, and therefore is entered into the minds of consumers. Perception of product quality is a value that can satisfy consumers physically and psychologically and shows what will happen. This study looks at whether social media can influence how customers perceive price, brand, and product quality. The respondents in this study were 71 UD customers. Indofrozenfood Mandiri Surabaya, using the Puposive sampling technique. The data analysis technique used is multiple regression analysis and moderation regression analysis is used as a sense of hypothesis testing.

Keywords: Price Perception, Brand Image, Product Quality Perception, Social Media and Purchase Decision.

PENDAHULUAN

Usaha di Surabaya mengalami perkembangan yg sangat pesat serta mengalami perubahan secara terus-menerus, mengakibatkan bermunculan para pesaing antar perusahaan yang cukup ketat. Salah satunya bidang usaha makanan yaitu tortila, roti pizza, roti burger, roti hot dog, roti john, canai, daging kebab dan berbagai macam peralatan kebutuhan kebab lainnya. Dunia pasar mempunyai potensi yang

sangat besar bagi para pelaku bisnis, tak lepas dari pengaruh globalisasi dalam hal perubahan teknologi dan gaya hidup masyarakat yang berubah di era New Normal. Semakin ketat dalam persaingan bisnis menjadikan persaingan yang besar bagi perusahaan yang sejenis, Untuk mendapatkan sesuatu yang berbeda perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang lain agar dapat bertahan

ditengah persaingan pasar. Pelaku bisnis membutuhkan siaran pada pemasaran serta membabarkan pangsa pasarnya, salah satunya menggunakan media sosial sebagai pemasaran tentunya berkaitan dengan komunikasi pemasaran. Beriklan dengan media sosial menjadi metode kenaikan yang seringkali dipergunakan dengan cara melakukan penjualan atau memasang sebuah iklan melalui media umum seperti Instagram, Facebook serta media sosial lainnya menjadi wahana menaikkan penjualan. Kelangsungan hidup perusahaan tercipta apabila perusahaan mempunyai kemampuan dalam memahami setiap perilaku konsumen, keinginan konsumen dan memenuhi harapan pelanggan, serta hal ini menangkup tiap-tiap perusahaan agar peroleh bergerak bertambah cepat terkait untuk menarik perhatian konsumen, sehingga dalam penggunaan konsep penjualan yang perlu diteliti yaitu perilaku pelanggan dan aspek yang mempengaruhi keputusan pembelian. Pada cara pengambilan keputusan pembelian pada pelanggan setiap orang mengikuti asasnya yaitu setara, ada beberapa aspek yang mempengaruhi keputusan pembelian antara lain yaitu persepsi harga, citra merek dan persepsi kualitas produk dengan media sosial.

Persepsi harga adalah salah satu faktor kecenderungan konsumen untuk menggunakan harga dalam memberi penilaian tentang kualitas produk (Burton et al dalam Fatmawati dan Soliha, 2017). Harga dilihat sebagai indikator ulasan penting oleh konsumen ketika membeli produk dari perusahaan, dan ini mempengaruhi keuntungan yang akan dibuat oleh pelanggan. Kebijakan harga perusahaan harus disesuaikan sebagai respon terhadap perubahan di pasar, seperti peningkatan persaingan atau penurunan permintaan.

Merek menjadi identitas suatu produk yang dapat diingat oleh konsumen, penjual harus mampu menciptakan kepuasan produk terhadap kebutuhan konsumen. Citra merek adalah pengamatan dan kepercayaan yang digenggam konsumen, seperti dicerminkan diasosiasi atau diingat oleh konsumen Tjiptono, (2015). Citra

merek tidak hanya dalam pemikiran konsumen tetapi bisa disebarakan melalui media, berkomunikasi melalui cara komunikasi yang tersedia dan disimpan melalui pengulangan terus menerus.

Persepsi terhadap kualitas produk adalah persepsi pelanggan terhadap keseluruhan kualitas atau keunggulan suatu produk atau jasa layanan berkaitan dengan apa yang diharapkan oleh pelanggan Durlanto, Sugiarto & Sitinjak (2011). Persepsi kualitas adalah persepsi pelanggan dan tidak dapat ditentukan secara objektif, persepsi pelanggan akan menyiratkan yang penting bagi pelanggan, karena setiap pelanggan memiliki minat yang berbeda terhadap suatu produk atau layanan. Media sosial adalah medium internet yang memungkinkan pengguna mempresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerjasama, berbagi informasi dengan pengguna lain, dan membentuk ikatan social secara virtual Rulli Nasrullah (2017).

Sosial media dapat digunakan sebagai media untuk berwirausaha karena dapat memperkecil resiko gagal dan mempermudah memasarkan produk atau memperluas jaringan dengan biaya yang lebih efisien. Media umum dapat memfasilitasi setiap orang buat terhubung satu sama lain dalam kegiatan menjual maupun mempromosikan barang dan jasa dengan biaya yang relatif kecil. Berpijak dari kondisi diatas maka perlu dikaji keterkaitan antara media sosial persepsi harga, citra merek, dan persepsi kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Persepsi yang baik tentang harga, citra merek dan kualitas produk untuk perusahaan membawa penilaian yang baik untuk konsumen, dan konsumen akan berpuas hati dengan produk atau layanan yang ditawarkan perusahaan dan tidak akan menutup kemungkinan bahwa konsumen merekomendasikannya kepada konsumen lain. Ini akan memperluas pangsa pasar dan perusahaan akan lebih unggul dari pesaing lain perusahaan tersebut dan tidak menutup kemungkinan konsumen akan merekomendasikan ke konsumen lain.

Kepuasan terhadap konsumen yang telah membeli dan memakai prodak UD.

Indofrozenfood Sukses Mandiri. Berbagai cara yang dilakukan perusahaan untuk mencapai Tujuan perusahaan adalah untuk menawarkan produk dengan kualitas dan harga yang baik yang memenuhi keinginan dan harapan konsumen dalam mengambil keputusan pembelian produk. Agar dapat menentukan harga, citra merek dan kualitas produk melalui media sosial toko UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik buat

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual adalah hubungan teoritis antara variabel dalam penelitian. Ini akan menghubungkan antara variabel independen dan variabel bergantung yang akan diamati atau diukur melalui penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Persepsi Harga (X1), Citra Merek (X2) dan Persepsi Kualitas Produk (X3) sebagai variabel bebas, Media sosial (Z) sebagai variabel moderasi dan Keputusan pembelian (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini :

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Persepsi harga berpengaruh terhadap keputusan pembelian pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya.

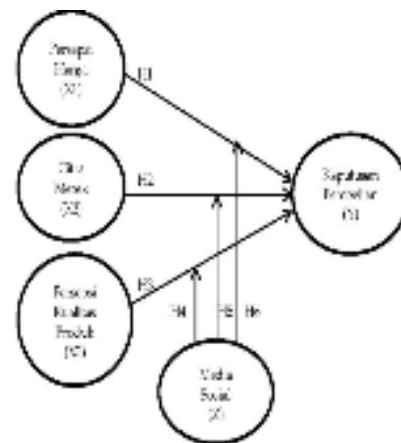
H2 : Citra merek berpengaruh terhadap keputusan pembelian pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya.

H3 : Persepsi kualitas produk berpengaruh terhadap keputusan pembelian pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya.

H4 : Media sosial dapat memoderasi pengaruh persepsi harga terhadap keputusan pembelian pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya.

H5 : Media sosial dapat memoderasi pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian pelanggan UD. Indofrozenfood

melakukan penelitian mengenai harga, citra merek dan kualitas produk terhadap media sosial dan keputusan pembelian kepada konsumen dengan judul sebagai berikut. "Pengaruh persepsi harga, citra merek, dan persepsi kualitas produk dengan media sosial sebagai variabel moderasi terhadap keputusan pembelian pada UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya". Dengan harapan ada jawaban yang efektif dalam menyelesaikan permasalahan ini.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sukses Mandiri Surabaya.

H6 : Media sosial dapat memoderasi pengaruh persepsi kualitas produk terhadap keputusan pembelian pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya.

METODE

Dalam tinjauan menggunakan metode kuantitatif, dengan memakai variabel independen yaitu persepsi harga, citra merek dan persepsi kualitas produk dengan variabel dependen keputusan pembelian dan variabel moderasi adalah media sosial. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya dari bulan dari bulan Agustus – Oktober dengan jumlah data pelanggan sebanyak 250. Sampel yang diterima terdiri dari 71 pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya, dengan teknik pengambilan

sampel purposive sampling yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi melalui penyebaran kuisioner melalui g-form dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam pengujian survei ini dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi25 untuk mengolah data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilangsungkan pada perusahaan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya Jawa Timur peneliti mengambil 71 reponden dengan laki – laki berjumlah 32 (45%) sedangkan responden perempuan dengan berjumlah 39 (55%). Mayoritas responden memiliki usia diantara kurang dari 25 tahun berjumlah 36 (51%), usia diantara 26 – 30 tahun berjumlah 18 (25%), usia diantara 31 – 40 tahun berjumlah 7 (10%), usia diantara 41 – 50 tahun berjumlah 8 (11%), kemudian usia > 50 tahun berjumlah 2 (3%). Penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS versi25 untuk menghitung data dalam penelitian ini agar dapat tepat dan akurat.

Dalam pengujian hasil, alat penelitian menggunakan dua uji data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam uji validitas hal tersebut dapat dinyatakan substansial jika $R_{hitung} > R_{tabel}$. hasil dari uji validitas dalam tinjauan terlihat pada setiap faktor yang dicoba dinyatakan sah. Uji yang kedua adalah uji reliabilitas indeks yang memastikan suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat apakah alat pengukuran digunakan dalam pendekatan statistik, yaitu melalui koefisien reliabilitas serta jika koefisien reliabilitasnya $>0,06$ maka secara kelengkapan pernyataan tersebut dinyatakan tangguh atau reliable. Hasil dari uji Reliabel sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Relibitas

Uji Reliabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai R tabel	Hasil
Pengaruh Harga	0,894	0,6	Reliabel
Pengaruh Citra Merek	0,894	0,6	Reliabel
Pengaruh Kualitas Produk	0,894	0,6	Reliabel
Pengaruh Persepsi Harga	0,894	0,6	Reliabel
Pengaruh Persepsi Kualitas Produk	0,894	0,6	Reliabel
Pengaruh Persepsi Citra Merek	0,894	0,6	Reliabel

Sumber data IBM SPSS Versi25

Dari tabel 1 diatas, dari semua variabel didapatkan nilai croncbach alpha $> 0,6$. Konsekuensi uji reliabel dalam pengujian ini “pengaruh persepsi harga , citra merek , dan persepsi kualitas produk dengan media sosial varibel moderasi pada UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Test berikut merupakan uji asumsi klaksik, test yang memanfaatkan model pemerikasaan faktual untuk menguji mengangkat spekulasi. Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam contoh model regresi, variabel noise atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov . Uji normalitas yang dikaji dapat melihat apakah contoh yang diambil datanya secara teratur. Pada uji normalitas ini syarat informasi yang dis ebar luaskan secara normal yaitu bernilai signifikan lebih besar dari 0,05. Kemudian diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,200, dimana $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian uji normalitas memenuhi syarat untuk menyatakan data berdistribusi normal .

Uji selanjutnya digunakan adalah Uji multikolinieritas untuk menguji apakah variabel independen terkait jika ditemukan korelasi. Jadi ditemukan korelasi, sehingga ada masalah kolinearitas. Model regresi yang baik dimana tidak ada masalah kolinearitas atau korelasi.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan

dengan menggunakan metode Tolerance Value 34 (TOL) dan metode Variance Inflation Faktor (VIF) .

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Persepsi Harga (X1)	0.656	1.524
Citra Merek (X2)	0.487	2.054
Persepsi Kualitas Produk (X3)	0.71	1.409
Media Sosial (Z)	0.677	1.477

Sumber data IBM SPSS Versi25

Pada tabel diatas Uji Multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Persepsi Harga sebesar 1,634, variabel Citra Merek (X2) sebesar 1,769, variabel Persepsi Kualitas Produk (X3) sebesar 1.738 dan variabel Media Sosial (Z) sebesar 1.471. Masing-masing variabel mempunyai nilai (VIF<10,00). Dapat disimpulkan bahwa regresi berganda terbebas dari gangguan Multikolinieritas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance berasal residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji glejser. Dalam kajian ini peneliti menggunakan uji heterokedastisitas glejser. Jika data tersebut menyatakan hasil sig > 0,05.

Tabel 3
Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.	Model
1	.402	1
2	.402	2
3	.402	3
4	.402	4

Sumber data IBM SPSS Versi25

Pada tabel diatas diketahui bahwa menunjukkan nilai uji glejser variabel data tersebut menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena hasil sig > 0,05 .

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kondisi serial

antara variabel pengganggu dalam persamaan regresi. menentukan ada atau tidaknya autokorelasi dalam persamaan regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan perhitungan Durbin Watson. Jika nilai Durbin-Watson terletak diantara sisi atas 1,5 – 2,5, terlihat bahwa Durbin-Watson yang di kaji adalah 1.597. Dapat disimpulkan bahwa model relasi pada penelitian ini tidak memiliki efek samping autokorelasi .

Setelah uji asumsi dan uji instrumen terpenuhi, maka pengujian selanjutnya adalah uji regresi, yaitu uji analisis regresi linier berganda. Tes ini digunakan untuk memperkirakan kenaikan atau penurunan variabel dependen. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan apakah hipotesis variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Pada analisis regresi linier berganda diperoleh data nilai konstanta sebesar 1,455 yaitu pada saat nilai persepsi harga (X1) , citra merek (X2) dan persepsi kualitas produk (X3) terhadap pembelian. keputusan (Y) bernilai 1.455. Kemudian terdapat nilai koefisien persepsi harga sebesar 0,154, jika nilai variabel persepsi harga mengalami kenaikan sebesar satu poin berarti nilai keputusan pembelian (Y) sebesar 0,154. Kemudian terdapat nilai koefisien citra merek sebesar 0,154, sehingga nilai variabel citra merek mengalami kenaikan sebesar satu poin, sehingga nilai keputusan pembelian (Y) sebesar 0,154. Dan terdapat koefisien persepsi kualitas produk sebesar 0,976 yang berarti nilai variabel persepsi kualitas produk mengalami kenaikan satu poin artinya nilai keputusan pembelian (Y) sebesar 0,976.

Pada langkah selanjutnya, variabel moderasi. Tes MRA adalah perangkat lunak regresi linier berganda khusus di mana persamaan regresi mengandung elemen interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Pemeriksaan MRA digunakan untuk memeriksa variabel moderasi. Variabel moderasi dapat memainkan peran dalam memperkuat atau melemahkan koneksi antara faktor bebas dan terikat. Pengkajian ini menunjukkan bahwa media sosial dapat mengarahkan persepsi harga terhadap keputusan pembelian dengan

koefisien $0,027 < 0,05$, sehingga hasil data tersebut menunjukkan bahwa media sosial memegang peranan untuk memperkuat hubungan antara persepsi harga dan keputusan pembelian. Kemudian pengujian MRA kedua menunjukkan bahwa jejaring sosial dapat mengarahkan citra merek terhadap keputusan pembelian dengan koefisien $0,003 < 0,05$, sehingga hasil data ini menunjukkan bahwa jejaring sosial berperan dalam memperlemah hubungan antara persepsi dan kualitas produk dengan keputusan pembelian dan uji MRA yang ketiga menunjukkan bahwa media sosial tidak dapat mengarahkan persepsi kualitas produk terhadap keputusan pembelian dengan koefisien $0,142 > 0,05$, sehingga hasil data tersebut menunjukkan bahwa media sosial memegang berperan untuk memperlemah hubungan antara persepsi kualitas produk dan keputusan pembelian.

Selain uji parsial (t), uji t digunakan untuk secara independen menentukan pengaruh faktor independen terhadap keragaman variabel dependen. Uji-t diterima jika nilai $\text{Sig} < 0,05$, teori pengujian variabel persepsi harga dalam keputusan pembelian. uji-t data menunjukkan bahwa koefisien persepsi harga adalah $0,037$, dimana $0,037 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi harga dapat mempengaruhi keputusan pembelian. Kemudian uji t yang kedua uji hipotesis citra merek pada keputusan pembelian. pada uji t terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,046$, dimana $0,046 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Persepsi harga dapat mempengaruhi keputusan pembelian. Uji t ketiga juga merupakan persepsi kualitas produk dalam keputusan pembelian. uji-t menunjukkan bahwa nilai sig adalah $0,000$, dimana $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi kualitas produk dapat mempengaruhi keputusan pembeli.

Pengujian yang ke empat pada uji t yaitu pengujian yang berhubungan dengan variabel moderasi, variabel yang dapat mempengaruhi faktor bebas dan faktor pengarah. Pada uji-t yang menentukan persepsi harga dengan media sosial dalam pengambilan keputusan pembelian, dapat diketahui nilai sig $0,019$, sehingga dimana $0,019 < 0,05$. Dari apa

yang dapat disimpulkan dalam uji-t ini, variabel persepsi harga dapat mempengaruhi keputusan pembelian. Kemudian uji t yang kedua menyatakan citra merek dengan media sosial pada keputusan pembelian terlihat bahwa nilai sig $0,003$, sehingga dimana $0,003 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan dalam uji t ini dapat mempengaruhi variabel citra merek dengan keputusan pembelian. Uji t ketiga menilai persepsi kualitas produk menggunakan media sosial dalam keputusan pembelian, dapat dilihat nilai sig sebesar $0,142$, dimana $0,142 > 0,05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa dalam uji-t ini variabel persepsi kualitas produk tidak dapat dipengaruhi oleh keputusan pembelian.

SIMPULAN :

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh persepsi harga, citra merek dan persepsi kualitas produk dengan jejaring sosial sebagai variabel moderasi terhadap keputusan pembelian UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya menyimpulkan:

1. Variabel persepsi harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai persepsi harga, pada UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya mampu mempengaruhi proses keputusan pembelian kepada pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya. Dalam hal ini mampu menciptakan harga yang sesuai dan mempengaruhi keputusan pembelian pada pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya.
2. Variabel citra merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa citra merek berhasil mempengaruhi pelanggan pada UD. Indofrozenfood Sukses

Mandiri Surabaya dalam pengaruh merek pada keputusan pembelian, kepercayaan konsumen, dan persepsi yang dibuat oleh produsen untuk menciptakan tentang merek dapat semua mempengaruhi seberapa baik merek itu berada di pikiran konsumen.

3. Variabel persepsi kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya. Dalam hal ini menunjukkan bahwa persepsi kualitas produk berhasil mempengaruhi pelanggan pada UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya dalam mempengaruhi proses keputusan pembelian memengaruhi proses keputusan pembelian berdasarkan persepsi kualitas produk tidak dapat memengaruhinya secara objektif. Persepsi pelanggan merupakan faktor penentu bagi pelanggan, karena setiap pelanggan memiliki minat yang berbeda terhadap produk dan layanan yang berbeda terhadap suatu produk.
4. Media sosial berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian antara persepsi harga dan keputusan pembelian. Dalam hal ini berkaitan dengan harga yang telah

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil dari data yang ditinjau dalam kajian berikut, penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya agar dapat memperluas pangsa pasar, bersaing dengan kompetitor lain, dan memberikan pelayanan sepenuh hati, dan secara konsisten menjaga kualitas produk untuk menjaga kepercayaan pelanggan.

Penelitian ini juga dapat dipergunakan

ditetapkan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya menjadi salah satu pertimbangan pelanggan dari segi Produk berkualitas sehingga pelanggan puas dengan harga yang ditawarkan. Dari informasi di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi harga memperkuat keputusan pembelian melalui media sosial..

5. Media sosial berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian antara citra merek dan keputusan pembelian. Hal ini berkaitan bahwa citra merek berpengaruh melalui penyebaran informasi melalui media sosial, agar para pelanggan tetap loyalitas terhadap produk dari UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya dan dapat mampu memperluas pangsa pasar dan memberikan kemudahan informasi pada pelanggan.
6. Media sosial berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian antara persepsi kualitas produk dan keputusan pembelian Dalam hal ini berkaitan bahwa persepsi kualitas produk belum mampu menciptakan keputusan pembelian melalui media sosial pada pelanggan UD. Indofrozenfood Sukses Mandiri Surabaya.

menjadi referensi bagi mahasiswa untuk dikembangkan dengan teori-teori yang ada.

KETERBATASAN

Dalam penelitian ini terdapat batasan dalam proses pengumpulan data selama kegiatan kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk menjawab setiap pernyataan yang diajukan oleh peneliti .

DAFTAR PUSTAKA

- I. Bayu, Ni Wayan, Eka Mitriani, I. Gusti Ayu Imbayani, Fakultas Ekonomi, and Universitas Mahasaraswati Denpasar. 2018. "Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pelanggan Di Gallery Smartfren Jalan Pulau Kawe No.03 Denpasar. Penelitian Ini Dilatar Belakang Dengan Adanya Peningkatan Pen." 31–42.
<https://doi.org/10.31258/sorot.8.1.2346>.
- Kevin Marcelino. 2020. "Pengaruh Citra Merek, Faktor Emosional Pelanggan, Dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Coffee Shop Kopi Wolu G-Walk Di Surabaya." *Bab li Kajian Pustaka 2.1* (2004):6–25.
- Setiadi, Ahmad. 2014. "Pemanfaatan Media Sosial Untuk Efektifitas Komunikasi." *Jurnal Ilmiah Matrik* 16(1).
- Sundawati, Nur. 2018. "Penggunaan Media Sosial Instagram Dalam Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Dan Motivasi Siswa." *Universitas Pasundan* 110(9):1689–99.
- Dessyaningrum, Cici, Samsir, and Efni Yulia. 2020. "Pengaruh Kualitas Mobile, Harga, Dan Kualitas Produk Dengan Kepercayaan Pelanggan Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Keputusan Pembelian Online Situs Shopee." *Tepak Manajemen Bisnis* XII (3).
- Febriansyah, Erwin, M. Rasuli, and Hardi Hardi. 2013. "Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecermatan Profesional, Dengan Etika Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kualitas Auditor Pada Inspektorat Provinsi Bengkulu." *Sorot* 8 (1): 1.
- Nihlah, Zahrotun, Deliana W Latuihamallo, Aries Susanty, and Ratna Purwaningsih. 2018. "Analisis Pengaruh Perceived Value, Citra Merek Dan Kualitas Layanan Terhadap Minat Beli Dan Keputusan Pembelian Dengan Word of Mouth Sebagai Variabel Moderasi." *Seminar Nasional IENACO*, no. 2337–4349.
- Bagus Wahyudi Putra, and Tony Susilo Wibowo. 2020. "Pengaruh Persepsi Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Nilai Pelanggan Batu Kapur Pada Cv. Salsabilla Group Di Gresik." *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 1 (1): 429–37.
<https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3041>.
- Batee, Maria Magdalena. 2019. "Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Kaos Nias Gunungsitoli." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2 (2): 313–24.
<https://doi.org/10.36778/jesya.a.v2i2.108>.
- Dwi Anna Arisandi, and Tony Susilo Wibowo. 2020. "Pengaruh Inovasi Produk, Citra Merek Dan Brand Equity Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Lazizaa Chicken and Pizza." *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 1 (1): 92–99.
<https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.2961>.
- Handayani, Christina Menuk sri, Tony Susilo Wibowo, and Tri

- Ari Prabowo. 2020. "Media Sosial Dan Pendidikan Kewirausahaan Pengaruhnya Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Manajemen." *Majalah Ekonomi* 25 (2): 110–21.
- Rendra Alfian Ardiansyah, and Tony Susilo Wibowo. 2020. "Pengaruh Promosi, Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen Produk Susu Indomilk Di Kecamatan Wonokromo Surabaya." *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 1 (1): 338–46.
- <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3002>.
- Widhayani Puri Setioningtyas, I Made Bagus Dwiarta, R. Bambang Dwi Waryanto, and Bisma Arianto. 2020. "Pemanfaatan Multimedia Sebagai Media Promosi Destinasi Wisata Dan Produk Oleh-Oleh Desa Wisata Di Desa Kebontunggul Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto." *Ekobis Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1 (1): 8–13. <https://doi.org/10.36456/ekobisabdimas.1.1.8-13.2334>.

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. International Business Futures Surabaya

Bella Permata Effendy¹, Ferry Hariawan²
Universitas PGRI Adibuana Surabaya¹²
Email: ferry@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menangkap apakah ada resistensi motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja berhubungan kepuasan kerja karyawan pada PT. Internasional Business Futures Surabaya. Penelitian ini memakai teknik kuantitatif. Anggota penelitian ini adalah tenaga kerja di PT. International Business Futures Surabaya dengan populasi seratus 100 responden. Pendekatan sampling yang digunakan menjadi sampling jenuh. Sampling jenuh yang artinya setiap satu populasi dijadikan sampel sebilangan 100 responden. Pendekatan analisis statistik yang dipakai adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan pengaruh penelitian motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja pekerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an impact of labor motivation, work environment and performance appraisal on employee job satisfaction at PT. International Business Futures Surabaya. This study uses a quantitative technique. The population of this study has been personnel at PT. International Business Futures Surabaya with a population of one hundred respondents and a sample of 100 respondents. The sampling approach used became saturated sampling. Which means that each one of the population is sampled as many as 100 respondents. The statistics analysis approach used is validity check, reliability check, classical assumption check, multiple linear regression analysis, t test and F check. based on the effects of research work motivation, work environment and performance appraisal have partial and simultaneous impact on job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Performance Appraisal, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan pada kenyataannya perlu memegang sumber daya manusia yang baik serta didukung kinerja keseluruhan pekerja yang sesuai untuk menuai imajinatif dan cerdas serta usaha perusahaan. Selain itu, untuk mencapai keberhasilan dan pencapaian organisasi akan banyak bermunculan berbagai persoalan yang berkaitan dengan keberadaan kelompok pekerja. Peningkatan dan pengendalian sumber daya manusia yang tepat mewujudkan hal penting bagi keberhasilan seorang pengusaha untuk menuai tujuan perusahaan. Dari peningkatan dan pengendalian sumber daya manusia, dapat dinilai dari kinerja pekerja yang sangat berfaedah. Namun, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang luar biasa secara keseluruhan untuk mencapai impian perusahaan. Oleh karena itu perusahaan akan melakukan evaluasi dan menawarkan jalur pada kualitas kinerja pekerja sehingga dapat menuai tujuan untuk memajukan organisasi.

Aktivitas rangkaian di dalam perusahaan komersial semakin cepat dan maju, sehingga diharapkan perusahaan memegang sumber daya manusia yang sewajarnya. Peningkatan serta pengelolaan sumber daya manusia di sini diarahkan agar sebuah perusahaan dapat menyatukan pandangan karyawan dan pemimpin untuk menjelang impian tujuan yang disukai.

(Ardianti dkk, 2018) mendeklarasikan bahwa motivasi kerja ialah keterampilan gerak yang merealisasikan kegairahan tingkah laku perseorangan sanggup kolaborasi, berprofesi mengena dan terkonsolidasi dengan segenap perantara untuk menggapai kepuasan kerja. Manajemen perusahaan yang bisa memaklumi perbahasan motivasi dan memecahkan bahwa akan menerima kepuasan kerja karyawan yang berdaya guna.

(Tamali dan Munasip, 2019) mengutarakan bahwa lingkungan kerja yang nikmat bisa mewujudkan karyawan lebih terarah dalam menerapkan pekerjaan. Sesudah terbentuk, target perusahaan akan lebih gampang kesampaian. Pegawai itu sendiri berkenan berjerih payah untuk berkecukupan penyesuaian dengan kualifikasi lingkungan yang tampak di perkiraan. Seperti itu tempo beroperasi, pegawai tiada bisa dibagi dari beraneka macam situasi disekeliling lokasi pegawai bekerja yaitu lingkungan kerja. Sebab itu, perusahaan seharusnya bisa mewujudkan lingkungan kerja yang membawa positif pada kegiatan kerja pegawai akibat pegawai membentuk satu-satunya aset yang lebih terpenting buat sebetuk perusahaan. Apabila perusahaan berupaya membikin lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, kepuasan kerja bisa terjamin mungkin semacam itu perusahaan sedang mengawasi keperluan pegawai seharusnya bekerja dengan sebaik-baiknya.

Hal ini harus di perhatikan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karena, dua kapabilitas terkemuka yang mendukung pekerjaan pegawai itu sendiri akan menjadi baik. Jika di dalam perusahaan memberikan motivasi kerja akan tertanam rasa tanggungjawab dan semangat dalam diri pegawai untuk menjalankan tugas dalam pekerjaan dengan baik. Selain itu lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan hasil yang baik dalam perusahaan pegawai akan selalu bersemangat untuk menjalankan tugasnya. Setelah itu dari perusahaan akan menilai dan mengevaluasi hasil kerja pegawai seharusnya pegawai bekerja dengan baik dan terpercaya perusahaan akan memberikan sebuah *reward* bagi pegawai yang berprestasi.

(Hariani dkk, 2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja menjadi hal yang perlu diperhatikan di bidang personalia yang menjumpai kepuasan kerja karyawan secara terstruktur dan terkendali. Takaran kerja harus menyaksikan sebagai spesifik dan tentunya layak bisa ditimbang secara reliabel.

Bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja karyawan terkemuka untuk dikaji, karena motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam aspirasi memegang visi dan misi perusahaan.

Penjelasan diatas, hingga dalam penelitian ini penulis berkehendak untuk membuat penelitian ini dengan pokok pembicaraan "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. International Business Futures Surabaya.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?
3. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?

4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

(Wuwungan dkk, 2017) menyatakan bahwa Motivasi kerja yakni faktor utama yang mengikuti memperbaiki tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berurusan dengan faktor-faktor intelektual seseorang sebagai niat interaksi antara perbuatan, keperluan dan kesenangan yang kedapatan dalam diri pegawai. Dorongan atau motivasi diperlukan karena dengan motivasi dinantikan masing-masing karyawan mau bersusah payah dan bertanggungjawab dalam melaksanakan kapasitas kerja yang tinggi.

Lingkungan Kerja

(Irma dan Yusuf, 2020) memperhadapkan bahwa lingkungan kerja yaitu objek yang terpendang diseputar para aktivis dan yang cakap memodifikasi kualitas kerja dalam menggerakkan aktivitas yang mengedepankan dalam fasilitas kerja misalnya kejernihan, temperatur, kesentosaan bekerja, pencerahan dan lain-lain.

Penilaian Kinerja

(Madia Ningsih, 2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah perincian pengaturan, berlandaskan wewenang/kepiawaian dan kekurangan yang bertautan dengan satuan tugas seseorang/perkumpulan.

Kepuasan Kerja

(Edy Sutrisno 2017:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan dorongan, dambaan, arahan dan intensi karyawan terhadap pekerjaan yang memperhadapkan dengan keadaan bekerja yang dinikmati karyawan, sehingga mengembangkan suatu tatanan pandangan lubuk hati yang berwujudkan respon sukacita, berkenan, ataupun frustasi dengan lanjutan bekerja.

METODE

Perencanaan penelitian memakai pendekatan penelitian kuantitatif. Dengan populasi dan sampel semua karyawan yang selengkapnya 100 anggota. Prosedur pemungutan sampel objek memakai kaidah sampling jenuh. Analisis perangkaan yang dipakai uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi bergana linier, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Lanjutan uji validitas diperoleh nilai rhitung untuk setiap pernyataan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, penilaian kinerja dan kepuasan kerja lebih besar rtabel. Bahwa bisa inyatakan selirih item pernyataan imbang.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,793	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,740	0,6	Reliabel
Penilaian Kinerja	0,799	0,6	Reliabel

(X3)			
Kepuasan Kerja (Y)	0,702	0,6	Reliabel

Bisa disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas
Unstandardize Residual

N		100
Normal Paramaters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.51392200
	Absolute	.056
	Positive	.046
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Lanjutan pengujian normalitas didapatkan nilai Asymp.Sig berbilang 0,200 yang artinya patokan yang dicantumkan dalam penyelidikan ini sebaran normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	.510	1.962
Lingkungan Kerja	.553	1.808
Penilaian Kinerja	.479	2.088

Sekiranya mengasumsikan dari nilai tolerance X1 0,510>0,1, X2 0,553>0,1, X3 0,479>0,1. Apabila diketahui nilai VIF X1 1.962<10, X2 1.808<10, X3 2.088<10. Disimpulkan bahwa uji multikolinearitas menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja tidak kepatatan multikolinearits.

Uji Autokorelasi

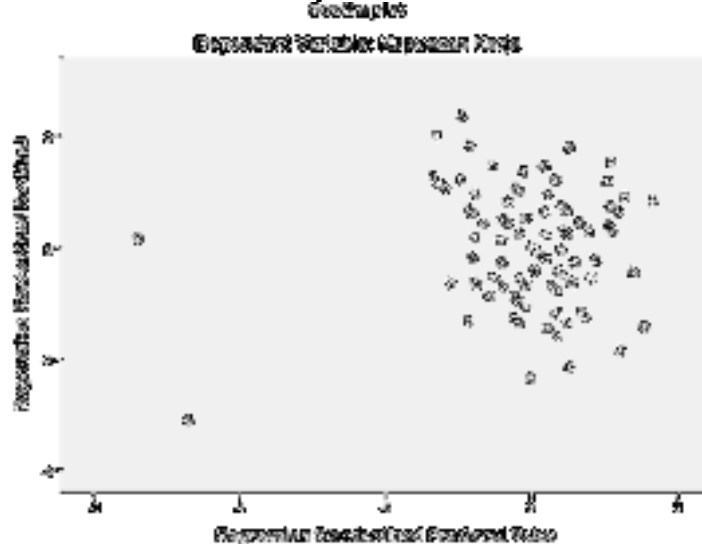
Tabel 4 Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.856

Berdasarkan sejumlah Durbin-Watson 1.856 melonjak impresif dari nilai du 1,7364 dan lebih kecil dari 4 – du. Hasil tersebut menunjukkan apabila tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas



Menunjukkan pola titik memencar secara acak di atas atau di bawah nol pada poros Y, bahwa itu mahir dijelaskan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coeffisien		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	8.711	2.560		3.402	.001
	X1	.534	.084	.583	6.368	.000
	X2	.383	.081	.418	4.762	.000
	X3	-.180	.088	-.193	-2.049	.043

Pada analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui alat perhitungungan statistic SPSS 24.0 sehingga bisa dihasilkan perhitungan seperti di bawah ini:

Uji t

Tabel 7 Uji t

Model	T	Sig
(Constant)	3.402	.001
Motivasi Kerja	6.368	.000
Lingkungan Kerja	4.762	.000
Penilaian Kinerja	-2.049	.043

1. Dari Motivasi Kerja (X1), nilai t hitung = 6.368 > t tabel = 1.988 dan signifikansi 0.000 < 0,05 yang artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).
2. Dari Lingkungan Kerja (X2), nilai t hitung = 4.762 > t tabel = 1.988 dan signifikansi 0.000 < 0,05 yang artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).
3. Dari Penilaian Kinerja (X3), nilai t hitung = -2.049 > t tabel = 1.988 dan signifikansi 0.043 < 0,05 yang artinya Penilaian Kinerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).

Uji F

Tabel 8 Uji F

	F	Sig.
Regression	46.118	.000 ^b

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, disampaikan melalui hasil perhitungan signifikansi 0,000 < 0,05. Sementara itu hasil uji F diperoleh sebesar 46.118 > F tabel 2,70. Maka penemuan pengkajian yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama H0 ditolak dan Ha diterima. Kesediaan ini bermakna variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Penilaian Kinerja (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

SIMPULAN

Dilihat dari keunggulan pengujian tampak X1 t hitung 6.368 > t table 1.988, signifikasi 0.000 < 0,05 motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. X2 t hitung 4.762 > t tabel 1.988, signifikasi 0.000 < 0,05 lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. X3 t hitung -2.049 > t tabel 1.988, signifikasi 0.043 < 0,05 penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

IMPLIKASI

Eksplorasi yang menelaah menghasilkan sehubungan variable motivasi kerja dalam perusahaan diperlukan karna untuk menambah semangat dan tanggungjawab karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan di perusahaan. Di dalam perusahaan juga adanya lingkungan kerja yang mendorong dan memfasilitasi agar pekerjaan karyawan bisa terlaksanakan dengan baik dan tepat. Juga adanya komunikasi antar pimpinan dan atasan dalam sebuah lingkup tempat kerja supaya tidak terjadi kesalah pahaman. Penilaian kinerja karyawan di perusahaan menurun akan terjadinya kekurangan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang dilakukan perusahaan mengadakan evaluasi dan briefing pagi pada saat sebelum melaksanakan pekerjaan agar karyawan dan pimpinan mengetahui kekurangan dari kemampuan karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini ada keterbatasan dalam membagikan kuesioner dan waktu membagikan ke responden yang teramat singkat. Selain itu terkadang responden menjawab pernyataan tidak tepat dan tidak sesuai pada pernyataan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariyah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 13-31.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*.
- Haedar, Saharuddin, & Herlangga. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*.
- Hariani, M., Irfan, M., & Sousia, F. N. (n.d.). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Kusumah, D. H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
- Ningsih, I. M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Inti Bumi Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Restanti, E. Y., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di BAPPEA Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- S, D. C. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *JOM FEKON*.
- Saputra, I. G., & Sudharma, I. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligencia Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 55-68.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Skylandsea*.
- Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanegara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*.

PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN SIDOARJO

Renna Dwi Irfianti¹, I Made Bagus Dwiarta²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Email : madebagusd@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisa adakah Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja pegawai ASN di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo. Pendekatan yang dipakai yakni kuantitatif deskriptif serta populasi dalam penelitian ini 135 pegawai dan sampel yang digunakan yakni sebanyak 135 pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo. Sesuai hasil statistik diperoleh hasil t-hitung Motivasi 2,082 & signifikansi 0,039 < 0,05. Diperoleh t-hitung Loyalitas 3,167 & signifikansi 0,002 < 0,05. Diperoleh t-hitung Komitmen Organisasi 2,874 & signifikansi 0,005 < 0,05. Didapatkan hasil f-hitung 9,542 & signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara uji-t & uji-f terbukti terdapat pengaruh Motivasi, Loyalitas, Komitmen Organisasi secara signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja pegawai ASN di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.

Kata kunci : Motivasi, Loyalitas, Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation, loyalty, organizational commitment on the morale of ASN employees at the food and agriculture service of Sidoarjo District. The approach used is descriptive quantitative and the population in this study is 135 employees and the sample used is 135 employees of the food and agriculture office of Sidoarjo District. According to the statistical results, the results of the t-count motivation were 2,082 & the significance was 0,039 < 0,05. Obtained t-count loyalty 3,167 & significance 0,002 < 0,05. Obtained t-count organizational commitment 2,874 & significance 0,005 < 0,05. The f-count result is 9,542 & the significance is 0,000 < 0,05. This means that by t-test & f-test it is proven that there is a significant and positive influence of Motivation, Loyalty, Organizational Commitment on the Work Spirit of ASN employees at the food and Agriculture Service of Sidoarjo Regency..

Keywords : Motivation, Loyalty, Organizational Commitment and Work Spirit

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Banyak perusahaan atau pengusaha maupun instansi lembaga juga merasakan dampak hadirnya pandemi Covid-19. Peristiwa ini, mengharuskan pemerintah untuk memberikan peraturan pada sistem kerja seluruh perusahaan di Indonesia tidak terkecuali kantor instansi pemerintahan juga. Untuk memutus rantai penyebaran Covid-19, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Dimana pada peraturan tersebut mengatur juga tentang pelaksanaan Work From Office (WFO) untuk pegawai ASN untuk mengutamakan protokol kesehatan bersamaan dengan jumlah pegawai yang minimum.

Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut serta himbauan dari Bupati untuk seluruh ASN di Kantor Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo berusaha dengan baik untuk mengikuti seluruh peraturan pemerintah guna untuk memutus rantai penularan Covid-19. Namun ASN juga berusaha beradaptasi dengan sistem kerja New Normal agar tetap bisa memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Bagi para pegawai negeri sipil (PNS), pemerintah kemudian menghadirkan beberapa fasilitas tambahan seperti pemasukan yang tidak termasuk dalam gaji pokok maupun tunjangan selama pandemi berlangsung. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini ialah ilmu serta teknologi yang dapat mengelola penggunaan sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi.

Motivasi pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu faktor yang dapat membuat pemerintah semakin maju dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya, manusia cenderung bertindak karena kepentingan diri sendiri atau di luar kepentingan diri sendiri. Pekerjaan karyawan dengan motivasi yang kuat untuk bekerja dan mendukung keterampilan dan pengetahuan sangat penting. Artinya, salah satu faktor yang mengatur berhasil tidaknya perusahaan ialah motivasi karyawan. Motivasi sebagai suatu bentuk penyebab yang mampu mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu aktivitas dalam tujuan mencapai kepuasan yang dicari. Oleh karena itu, termotivasinya seseorang akan membuat dirinya mengerjakan sebuah upaya yang lebih besar dalam rangka meraih kepuasan tersebut.

Loyalitas pegawai juga akan ditentukan oleh derajat komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen tersebut akan mencerminkan tingkat keseriusan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karena memberi banyak perhatian akan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Komitmen organisasi merupakan persaingan global yang intensif dan memerlukan ketanggapan, akan memberi motivasi pada komitmen organisasi ataupun komitmen pegawai, membangun kesetiaan pegawai untuk menciptakan sintesis dari tujuan pegawai dan organisasi atau perusahaan sehingga pegawai mau melakukan pekerjaan, seolah mereka memiliki pemerintahan atau bidang organisasi. semangat kerja adalah ruang lingkup lingkungan kerja.

Lingkungan kerja pemerintah perlu dicermati karena lingkungan kerja berpengaruh langsung dengan pegawai dan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menghadirkan kenyamanan bagi

pegawai saat melakukan pekerjaannya yang berpengaruh meningkatkan semangat kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik ataupun merugikan, tentu saja karyawan akan merasa kurang nyaman dan kurang bersemangat dalam bekerja yang dihasilkan akan menurun. Faktor-faktor yang memberikan pengaruh motivasi karyawan berkaitan dengan kinerja individu, misalnya: gaji, promosi, pencapaian hingga tujuan yang tidak tercapai dll. Sedangkan, faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada semangat karyawan berhubungan pada lingkungan kerja keseluruhan, mencakup pengawasan, penghargaan dan pengakuan, kepuasan kerja, iklim kerja. Motivasi yang menyempurnakan dalam peningkatan semangat karyawan. Sedangkan semangat merupakan salah satu faktor yang menentukan motivasi, yakni faktor yang mempengaruhi motivasi seorang karyawan.

METODE

Dijelaskan riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, akan halnya populasi dalam penelitian ini 135 pegawai dan sampel yang digunakan yakni sebanyak 135 pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sesuai hasil uji statistik telah terbukti seluruh item telah valid. Sehingga layak untuk lanjut ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi(X1)	0.972	0,6	Reliabel
Loyalitas (X2)	0.902	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.957	0,6	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0.901	0,6	Reliabel

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah

Sesuai hasil tabel diatas terbukti data telah reliabel, didapatkan seluruh alpha cronbach > ,06.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Sesuai hasil statistik, telah terbukti data berdistribusi normal. Didapatkan signifikansi 0,200 ($0,200 > 0,05$).

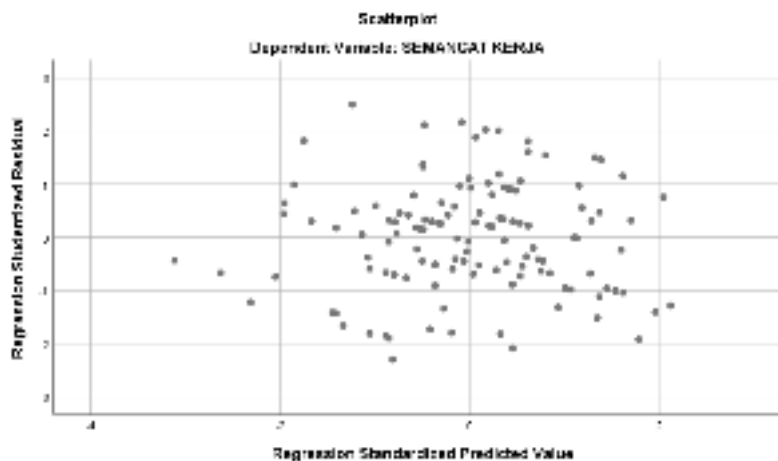
2. Uji Multikolinieritas

Hasil dari uji multikolinieritas, diketahui nilai VIF dalam variabel motivasi sebanyak 1,066 ($1,066 < 10$), variabel loyalitas sebesar 1,072 ($1,072 < 10$) dan variabel komitmen organisasi sebanyak 1,006 ($1,006 < 10$). Sesuai hasil tabel di atas sudah terbukti data terbebas oleh gangguan multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Sesuai hasil yang sudah terbukti data terbebas oleh gangguan autokorelasi, sebab DW (*Durbin-Watson*) sebanyak 1,718. Bahwasanya nilai tersebut hadir antara nilai 1,55 hingga 2,46.

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1.
Uji Heterokedastisitas

Sesuai gambar diatas telah terbukti data terbebas dari adanya gangguan heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Akan halnya persamaan regresi berganda bisa dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 8,284 + 0,102X_1 + 0,383X_2 + 0,201X_3 + e$$

Didapatkan konstanta 8,284. Dengan demikian motivasi, loyalitas dan komitmen organisasi sama dengan nol, sehingga nilai variabel semangat kerja menjadisebanyak 8,284. Untuk nilai koefisien regresi variabel motivasi sebanyak 0,102. Nilai motivasi bertanda positif menggambarkan pengaruh dengan arah yang sama. Berarti jikalau variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai semangat kerja akan menemui peningkatan sebesar 0,102. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel fidelity adalah 0,383. Menunjukkan besar pengaruh variabel loyalitas terhadap semangat kerja. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebanyak 0,201. Memperlihatkan besaran pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap semangat kerja. Nilai komitmen organisasi bertanda positif menggambarkan pengaruh. Berarti jikalau variabel komitmen organisasi menemui kenaikan satu satuan, maka nilai semangat kerja akan menemui peningkatan sebanyak 0,201.

Uji Determinasi

Didapatkan hasil 0,179. Artinya Hal tersebut menunjukkan bahwasanya variabel motivasi, loyalitas serta komitmen organisasi mampu memberi pengaruh pada variabel semangat kerja sebanyak 17,9%, sementara sisanya diberikan pengaruh oleh variabel bebas lainnya.

Uji Hipotesis

1. Uji-t

Didapatkan nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 2,082 dengan nilai signifikan sebesar 0,039. Dimana nilai signifikan $0,039 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Sedangkan didapatkan nilai t-hitung variabel loyalitas sebesar 3,167 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dimana nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan hasil demikian, dapat dinyatakan hipotesis diterima, dengan artian loyalitas memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Sedangkan didapatkan nilai t-hitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,874 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Dimana nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan hipotesis diterima, dengan artian komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja

2. Uji-F

Didapatkan hasil nilai F-hitung sebesar 9,542 dengan nilai signifikan yaitu 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan Hipotesis diterima yang berarti motivasi, loyalitas serta komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

SIMPULAN

Dari hasil diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi memberi pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil yang didapatkan dalam pengujian menggunakan uji-t memperoleh nilai signifikan sebesar $< 0,05$, dari hasil tersebut dapatlah disimpulkan bahwasanya hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti kebenarannya.
2. Loyalitas memberi pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil yang didapatkan dalam pengujian menggunakan uji-t memperoleh nilai signifikan sebesar $< 0,05$, dari hasil tersebut dapatlah disimpulkan bahwasanya hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti kebenarannya.
3. Komitmen organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil yang didapatkan dalam pengujian menggunakan uji-t memperoleh nilai signifikan sebesar $< 0,05$, dari hasil tersebut dapatlah disimpulkan bahwasanya hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti kebenarannya,
4. Motivasi, loyalitas dan komitmen organisasi dengan simultan berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil diperoleh berdasar pengujian dalam uji-F memperoleh nilai signifikan sebesar $< 0,05$, dari hasil tersebut dapatlah disimpulkan bahwasanya hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti kebenarannya.

IMPLIKASI

Hasil menunjukkan bahwasanya motivasi sebagai suatu bentuk penyebab yang mampu mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu aktivitas dalam tujuan mencapai kepuasan yang dicari. Oleh karena itu, termotivasinya seseorang akan membuat dirinya mengerjakan sebuah upaya yang lebih besar dalam rangka meraih kepuasan yang tersebut. Loyalitas terhadap pekerjaan merupakan salah satu elemen yang dipakai ketika evaluasi pegawai yang meliputi loyalitas pada pekerjaan.

Hal ini terlihat pada perilaku pegawai pada saat jam kerja, karena kalau ingin meninggalkan pekerjaan harus sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. kurangnya bimbingan terhadap loyalitas karyawan.

Partisipasi organisasi adalah persaingan global yang ketat dan membutuhkan daya tanggap, akan memberi motivasi pada komitmen organisasi ataupun komitmen pegawai, membangun

kesetiaan pegawai untuk menciptakan sintesis dari tujuan pegawai dan organisasi atau perusahaan sehingga pegawai mau melakukan pekerjaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti telah berupaya dalam melakukan penelitian ini, tetapi tentu saja penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya adalah responden terkadang tidak mengisi jawaban kuesioner menyesuaikan dengan kenyataan sesungguhnya dan faktor-faktor yang memberikan pengaruh semangat kerja terbatas, hanyalah tiga variabel yakni motivasi, loyalitas dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

<https://money.kompas.com/read/2020/08/24/081647526/tambahan-pemasukan-pns-selama-pandemi-gaji-ke-13-hingga-uang-pulsa?page=all>

<https://www.brankaspedia.com/2020/07/perbedaan-motivasi-dan-semangat.html>

Dinas Pertanian, Perkebunan, Perternakan Kabupaten Sidoarjo.

Sumber Buku Dr. Muhammad Busro, (2018) Sumber Daya Manusia

Sumber e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

Susilo. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kab. Pati.

Aristarkus Didimus Rumpak, Msi. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute

Putu Irma Yunita. 2017. "Membangun Komitmen dalam Organisasi: Peran Motivasi dan Stress Dalam Sebuah Konflik Kerja." Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 2. No. 2

Panca Dharma Pasaribu. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru." JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017

Tinton Ramadhan (2017). "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz". Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 2(3), 353-362

- Sambung, Roby, Armanu Thoyib, Eka Afnan Troena, Surachman. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen Terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap kinerja Dosen (Studi pada Universitas Palangkaraya)." *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 1, 2012
- Agus Wahyudi. 2017. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Indomobil Nissan Datsun Jember)".
- Zainuddin.2020.SE.MM."Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Berlian Jaya Nusantara Jakarta".
- Darmati,Arum, Arum : lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Citizenzhip Behavior: Studi pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta."
- Arikunto S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rindyantama Juni Astuti. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Journal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* Vol 8 No 1.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmat Gunawan, Sudarijati, Perismawati Harefa. 2019. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ros Catering Tajur Bogor. *Jurnal Visionida*, Volume 5 nomor 2

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

Devi Geshila Ramadhani¹, Edy Sulistiyawan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email: edy.s@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh terkait kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini penelitian Kuantitatif dengan jenis penelitian *Descriptive*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dengan jumlah sampel 61 pegawai. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Accidental Sampling*. Sumber data penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan Analisis Linier Berganda dengan alat ukur pendukung Spss 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai dan Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X^1), Profesionalisme Kerja (X^2), dan Kinerja Pegawai (Y)

ABSTRACT

This study intends to determine whether there is an influence related to the quality of human resources (HR) and work professionalism on employee performance at the Social Service of East Java Province. This research is a quantitative research with descriptive research type. The population used in this study were employees of the Social Service of East Java Province with a total sample of 61 employees. The technique used in sampling is Accidental Sampling. The data sources of this research are primary data and secondary data. The data analysis method uses Multiple Linear Analysis with a measuring instrument supporting Spss 24.0. The results of this study indicate that partially the quality of human resources (HR) has a significant effect on employee performance and professionalism has no significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously the quality of human resources (HR) and work professionalism have a significant effect on employee performance.

Keywords : Quality Human Resources (HR) (X^1), Professionalism Of Work (X^2), and Performance Of Employees (Y)

A. Pendahuluan

Pada era zaman milineal saat ini semuanya berkembang sangat pesat. Hal ini juga terasa akan jalannya aktivitas berbisnis yang dilakukan baik individu maupun perusahaan. Semua kegiatan jual – beli pun terasa berubah dikarenakan perubahan era globalisasi yang sangat tinggi. Mau tidak mau perusahaan pun harus mengikuti perkembangan saat ini dan menyesuaikan, (SDM) mempunyai

peranan yang penting akan kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, Sumber daya manusia (SDM) ini merupakan bentuk fondasi bagi perusahaan. Karena, menciptakan awal SDM yang handal maka akan mendukung kemajuan dan kesuksesan bagi instansi maupun perusahaan. Jadi SDM harus berkualitas baik dalam soft skill maupun hard skill, dan pastinya mampu bekerja secara profesionalitas agar mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dan tekanan.

Permasalahan SDM di Indonesia salah satunya terkait perkembangan kualitas SDM yang kurang maksimal, hal ini menjadi permasalahan yang utama dan harus ditangani. Indonesia memiliki peringkat yang masih rendah terkait sumber daya manusia (SDM) nya, posisi daya saing Indonesia pada tahun 2019 berada ditingkat 50 menurut IMF – Bank Dunia, turun 5 angka dibandingkan tahun 2018 lalu yang berada di posisi 45, hal ini disebabkan oleh kualitas SDM yang buruk seperti pendidikan dan keahlian yang perlu di tingkatkan lagi, (Mulyani, 2019). Pada tahun 2020 dari laporan The Human Capital Index – Bank Dunia menyatakan adanya kenaikan sumber daya manusia (SDM) menjadi 0,54 dari sebelumnya. Naik – turunnya nilai sumber daya manusia (SDM) ini memang sangat berpengaruh terhadap negara. Maka dari itu perlu sekali kualitas sumber daya manusia dan keahlian akan profesionalitas kerja perlu dibenahi lagi agar bisa menciptakan kinerja dan hasil yang sangat baik.

Fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang saya amati ini terkait kinerja (SDM), Dinas ini sangat berperan membantu urusan pemerintahan dan pelayanan umum masyarakat. Pastinya dalam menangani permasalahan ini dibutuhkan SDM yang handal yang mempunyai softskill maupun hardskill yang pastinya berkualitas dan mempunyai sikap profesionalisme dalam bekerja juga sangat mendukung. Karena, kinerja pegawai yang baik dari Sumber daya manusia (SDM), SDM dikatakan berkualitas jika SDM itu punya mutu tinggi dan mampu melaksanakan tugas dengan tepat atau profesional, (Aisyah dkk, 2015). Dari permasalahan ini mencoba mengangkatnya.dalam penulisan Skripsi.

B. Tinjauan Pustaka

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X¹)

Suatu SDM berkualitas ini merupakan alat diterapkan bagi organisasi, diterapkan agar memberikan suatu transparansi terkait suatu aktivitas organisasi agar bisa unggul dan mempunyai kompetensi (Fauzi dkk, 2018 : 12).

2. Profesionalisme (X²)

Profesionalisme merupakan orang yang mempunyai jabatan dalam pekerjaannya dengan suatu keahlian tinggi, keterampilan kerja maksimal (Masram dan Muah, 2017 : 107).

3. Kinerja (Y)

Kinerja yaitu hasil kerja seseorang baik dari mutu dan harkat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Muah, 2017 : 138).

C. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan ini secara kuantitatif, dengan jenis *Descriptive*. *Descriptive* ini dimaksudkan agar seorang peneliti lebih mengetahui mengenai variabel penelitian dengan keadaan dilapangan yang nyata, penelitian ini menjelaskan secara apa adanya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yaitu keseluruhan seseorang yang menempati suatu wilayah. Pada penelitian ini populasi yang digunakan pegawai PNS perempuan maupun laki – laki.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampelnya yakni pegawai PNS di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 61 pegawai. Sampel ini dari perhitungan Rumus Slovin menggunakan taraf 10%. Menggunakan tingkat 10% untuk mengefisiensi suatu waktu karena alasan lain selama adanya pandemi ini membuat akses untuk keinstansi jadi lambat, hal ini juga ada pembatasan jumlah sampel dan akses sebar kuesioner.

Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Secara Nonprobability. Jenisnya Accidental Sampling, Jenis teknik ini merupakan suatu teknik berdasarkan bertemu kebetulan, jika dirasa sesuai kriteria dan cocok untuk dijadikan responden.

D. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Penyajian Data Penelitian

a. Karakteristik responden

Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Pegawai	Jumlah	Presentase
SMP	3	4,9 %
SMA	10	16,3 %
S-1/S-2	47	77%
Lainnya... D3	1	1,6%
TOTAL	61	100%

Responden Berdasarkan Umur

Umur Pegawai	Jumlah	Presentase
≤ 20 tahun	0	0%
21 - 35 tahun	22	36%
36 - 40 tahun	13	21,3 %
≥ 41 tahun	26	42,6%
TOTAL	61	100%

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin Pegawai	Jumlah	Presentase
Perempuan	38	62,2 %
Pria	23	37,7 %
TOTAL	61	100%

Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan Pegawai	Jumlah	Presentase
PTI	1	1,6 %
Analisis ahli muda	3	4,9 %
Staff	43	70,4%
Tenaga kasar	2	3,2 %
Admin umum	2	3,2 %
KASI	3	4,9 %
Pengelola data	7	11,4 %
TOTAL	61	100%

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Pegawai	Jumlah	Presentase
≤ 5 tahun	0	0%
6 - 10 tahun	6	9,8 %
11 - 15 tahun	16	26,2 %
16 - 20 tahun	8	13,1 %
≥ 21 tahun	22	36 %
TOTAL	61	100 %

2. Analisis Data Penelitian

Alat untuk menganalisisnya menggunakan SPSS versi 24.0. Analisis ini untuk menjelaskan dan menginterpretasi data yang didapat. Adapun analisis datanya :

A. Uji Validitas

Untuk mengukur kevalidan pertanyaan yang ada dalam isi kuesioner. Jawaban valid tidaknya mempengaruhi kualitas pertanyaan. Adapun untuk pengujiannya dapat melihat hasil r-hitung terhadap r-tabel dengan melihat tabel ($df = n - 2$). $61 - 2 = 59$. Nilai signifikansi 59 dari $0,05 = 0,252$.

Hasil Tabel Uji Validitas

Variabel	Item Pada Pertanyaan	r-h	r-t	Sig.	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	P1	0.272	0.252	0.000	Valided
	P2	0.821	0.252	0.000	Valided

	P3	0.659	0.252	0.000	Valided
	P4	0.598	0.252	0.000	Valided
	P5	0.573	0.252	0.000	Valided
	P6	0.694	0.252	0.000	Valided
	P7	0.547	0.252	0.000	Valided
	P8	0.629	0.252	0.000	Valided
	P9	0.671	0.252	0.000	Valided
	P10	0.671	0.252	0.000	Valided
	P11	0.556	0.252	0.000	Valided
	P12	0.581	0.252	0.000	Valided
	P13	0.705	0.252	0.000	Valided
	P14	0.694	0.252	0.000	Valided
	P15	0,497	0.252	0.000	Valided
Profesi onalisme (X ₂)	P15	0.484	0.252	0.000	Valided
	P16	0.746	0.252	0.000	Valided
	P17	0.704	0.252	0.000	Valided
	P18	0.687	0.252	0.000	Valided
	P19	0.736	0.252	0.000	Valided
	P20	0.788	0.252	0.000	Valided
	P21	0.798	0.252	0.000	Valided
	P22	0.681	0.252	0.000	Valided
	P23	0.649	0.252	0.000	Valided
	P24	0.553	0.252	0.000	Valided
	P25	0.539	0.252	0.000	Valided
Kinerja (Y)	P26	0.573	0.252	0.000	Valided
	P27	0.595	0.252	0.000	Valided
	P28	0.590	0.252	0.000	Valided
	P29	0.615	0.252	0.000	Valided
	P30	0.643	0.252	0.000	Valided
	P31	0.547	0.252	0.000	Valided
	P32	0.631	0.252	0.000	Valided
	P33	0.590	0.252	0.000	Valided
	P34	0.514	0.252	0.000	Valided
	P35	0.541	0.252	0.000	Valided
	P36	0.447	0.252	0.000	Valided
	P37	0.346	0.252	0.000	Valided
	P38	0.587	0.252	0.000	Valided
	P39	0.559	0.252	0.000	Valided
	P40	0.542	0.252	0.000	Valided

Dilihat hasilnya mempunyai nilai r hitung < r tabel dimana r tabel mempunyai nilai 0.252. Maka dipastikan valid, jadi pertanyaan kuesioner ini valid.

B Uji Reliabilitas

Untuk menakar sebuah konsistensi variabel penelitian kemudian dianalisis menggunakan alpha cronbach. Pengujiannya melihat “Cronbach’s alpha > 0,6” maka reliabels dan sebaliknya.

Hasil Tabel Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	r-k	Keterangan
Kualitas SDM (X ₁)	0,738	0,6	Reliabels (Dapat dipercaya)
Profesionalisme (X ₂)	0,761	0,6	Reliabels (Dapat dipercaya)
Kinerja (Y)	0,720	0,6	Reliabels (Dapat dipercaya)

Dapat dilihat hasilnya mempunyai suatu nilai koefisien reliabilitas sebesar > 0,60. Maka dipastikan terpecaya.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

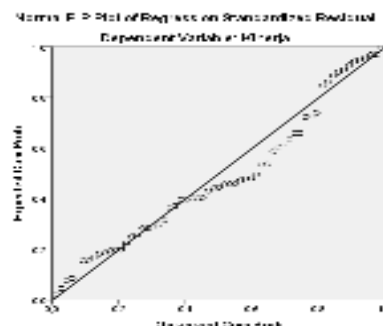
Dengan sebuah rumus (Kolmogorove - Sminov Test) didukung dari gambar grafik P-plots dan Histogram. Intrepretasi melihat: nilai "Asymp sig (2tailed) < 0,05" berarti berdistribusi normal dan sebaliknya.

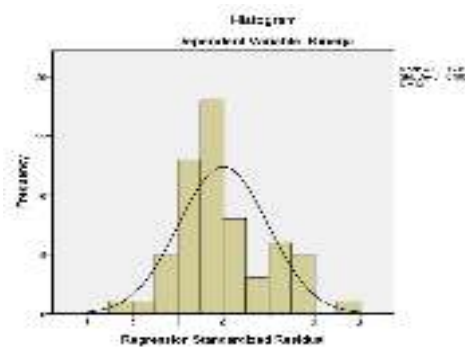
Hasil Tabel Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov

Unstandardizeds	Residuals
Statistik Uji	,128
Asymp. Sig. (2-tailed)	,015 ^c
a. Test distribution is Normal.	

Dilihat hasilnya mempunyai nilai 0,15 > 0,05 jadi berdistribusi normal. Hal ini juga dapat didukung dari hasil gambar grafik P-plots dan Hisstogram sebagai berikut :





Gambar P-plots

Gambar Histogram

2. Uji Multikolinearitas

Mengetahui terkait suatu korelasi variabel independen dengan dependen. Interpretasi : “tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10” tidak ada multikolinearitas dan sebaliknya.

Hasil Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients

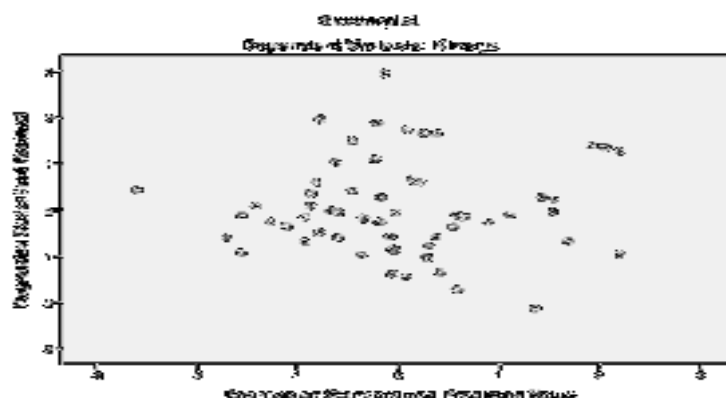
Models	Collinearity Statistics		Asumsi Multikolinieritas
	Toleranced	VIF	
(Kualitas SDM)	0,982	1,018	Tidak ada multikolinearitas
Profesionalisme	0,982	1,018	Tidak ada multikolinearitas

Dilihat hasilnya yakni < 1,018 dan nilai tolerance > -0,10 yakni > -0,9 maka terbebas multikolinearitas. Maka dapat disimpulkan hasil uji multikolinearitas diatas tidak ada gejala dan dapat dilanjutkan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menentukan menggunakan gambar Scatterplots. Bisa dijelaskan dengan hasil analisis : jika titik membentuk teratur maka terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dilihat hasil titik polanya menyebar secara atas bawah - acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, titik teratur jadi tidak terjadi sebuah gejala heteroskedastisinitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi Memggunakan teknik uji Durbin Watson dengan tabel yang diterapkan. Digunakan melihat adanya kesalahan eror penganggu dari waktu sekarang dan sebelumnya.

Hasil Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Models	r	r-squares	Adjusted r-squares	St. Errors	Durbin-Watsons
1	,451 ^a	,203	,176	3,786	2,150
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)					

Hasil dari uji Autokorelasi diatas, dilihat nilai Durbin watson (DW) 2,211. $dL = 1,5189$, $dU = 1,6540$, $4 - dL = 2,4811$, $4 - dU = 2,146$. $dU < D-W < 4 - dU =$ tidak terjadi gejala suatu autokorelasi hasilnya $1,6540 < 2,150 < 2,146 =$ tidak terjadi autokorelasi

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi ini mengetahui besarnya sebuah pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan impretasi dari hasil data. Ada persamaannya " $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$ "

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Models		Unstandardized Coefficients		Standardizeds	t	Sign.
		b	Std..Erors	B		
1	(Constanta)	57,607	8,510		6,769	,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	,278	,087	,380	3,213	,002
	Profesionalisme	-,311	,123	-,298	-2,552	,014
a. Dependent Variable: Kinerja						

Hasil analisis diimpretasi :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e \text{ dimana } Y = 57,607 + 0,278X_1 + - 0,311X_2 + 0.$$

Berdasarkan persamaan regresi ini bisa diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Constant 57,607 menunjukan jika tanpa adanya, suatu Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X_1) dan Profesionalisme (X_2) nilainya 0 (nol). Maka nilai kinerja dari pegawai 57,607

2. Berdasarkan hasil diperoleh persamaan koefisien regresi yang menunjukkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X_1), mempunyai arah + sebesar 0,278. Yang berarti apabila Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) mengalami peningkatan nilai 1% nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 0,278 satuan

3. Berdasarkan hasil diperoleh persamaan koefisien regresi yang menunjukkan Profesionalisme (X_2), mempunyai arah - sebesar -0,311. Jika Profesionalisme mengalami peningkatan 1% nilai kinerja mengalami penurunan nilai -0,311 satuan

E. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji ini akan menghasilkan nilai hasil dimana pengaruh individu/parsial antara variabel X terhadap variabel Y.

Hasil Tabel Uji T (Parsial)

Models	T	Sig
1. (Constanta)	6,769	,000
Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	3,213	,002
Profesionalisme	-2,552	,014
a. Dependent Variable: Kinerja		

Agar diketahui hasilnya ditentukan dulu Ttabel yaitu 2,001. Dari hasil T tabel diatas diperoleh 2,001 dan diperoleh hasil uji T diatas simpulkan bahwa, Kualitas (SDM) terhadap kinerja memiliki nilai Thitung 2,012 > Ttabel 3,213 dan nilai sig 0,003 < 0,05. Berarti variabel independen punya pengaruh terhadap varabel dependen. Sedangkan Profesionalisme terhadap kinerja memiliki nilai t hitung -2,522 < t tabel 2,001 dan nilai sig 0,14 > 0,05 berarti variabel independen tidak punya pengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji F (Simultan)

Uji F biasanya menguji apakah suatu variabel independen mempengaruhi secara bersama terhadap variabel dependen.

Hasil Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Models	Sum Squareds	df	Mean Squares	f	Sig
1. Regressions	211,802	2	105,901	7,389	,001 ^b
Residual	831,280	58	14,332		
Total	1043,082	60			
a. Dependent Variable: Kinerja					

Mengetahui hasil uji T ditentukan dulu Ttabel yaitu 3,15. Memiliki F hitung 7,389 > Ftabel 3,15 dan nilai sig 0,001 < 0,05 jadi variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y secara simultan.

3. Pembahasan Penelitian

A. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja Pegawai

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur, didasari hasil uji T (parsial) positif +. Mengambarkan bahwa semakin tinggi “Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)” dimiliki pegawai meningkatkan kinerja suatu pegawai, kualitas SDM harus selalu ditingkatkan guna mendukung jati diri agar mampu unggul. “Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)” terhadap kinerja mencakup kualitas intelektual, pendidikan yang dimiliki, memahami suatu bidang pekerjaan, skill yang dimiliki, Semangat kerja dan kemampuan perencanaan

B Profesionalisme Kerja terhadap kinerja pegawai

Profesionalisme. tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja didasari hasil ujiT parsial yang negatif -. Hal ini menggambarkan bahwa rendahnya terkait Profesionalisme Kerja yang dimiliki pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak berpengaruhnya variabel Profesionalisme Kerja dalam penelitian disebabkan kompetensi yang dimiliki pegawai masih kurang unggul, hal ini didasari terkait salah satu kriteria menurut (Sedarmayanti : 2012), yang menunjukkan hasil negatif. Kompetensi ini terkait kemampuan keterampilan dalam bidang pekerjaan tertentu saja, yang dimana banyak yang tidak bisa dalam melakukan pekerjaan lain selain bidang yang dikuasinya. Padahal seharusnya seseorang harus mampu menguasai bidang pekerjaan lainnya agar bisa memiliki kualitas diri unggul dan tidak hanya bisa menguasai bidang inti kerjanya. Karena jika seseorang mampu menguasai berbagai bidang pekerjaan akan dikatakan profesionalisme.

C. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme Kerja terhadap kinerja pegawai

(SDM) harus berkualitas baik dalam soft skill maupun hard skill, dan mampu bekerja secara profesionalitas agar bekerja sesuai dengan tuntutan dan tekanan. Hasil analisis penelitian secara bersama - sama menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap suatu kinerja pegawai, didasari dari hasil uji F (simultan) yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme Kerja yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

E. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

a. Suatu “Kualitas SDM” berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Membuktikan suatu “Kualitas SDM” yang baik terkait kualitas intelektual, pendidikan, memahami bidangnya, skill, kemampuan, dan semangat kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja .

b.“Suatu ”Profesionalisme” tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa suatu sikap “Profesionalisme” yang baik terkait budaya organisasi, hierarki struktural organisasi, dan sistem balas jasa tidak memberikan pengaruh kinerja secara parsial. Juga terdapat pada penelitian terdahulu yang dimana ada salah satu variabel secara parsial tidak signifikan.

c. Suatu “Kualitas SDM dan Profesionalisme” berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Membuktikan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)” dan “Profesionalisme” sama – sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Kinerja pegawai baik di perusahaan/instansi memang terus harus ditingkatkan agar bisa mendapatkan hasil yang pastinya maksimal, hasil ini bisa dari berbagai aspek yang perlu dibenahi lagi. Semoga Artikel ini bagi pembaca bisa bermanfaat sebagai bahan penunjang untuk penelitian berikutnya, dan

bisa dijadikan bahan referensi ditugas lainnya. Penulis menyadari masih ada beberapa kekurangan pada artikel ini, maka dari itu penulis menerima saran maupun kritikan guna membangun kualitas diri.

F. Daftar Pustaka

- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Khasrisma Putra Utama.
- Bukit, Malusa. 2017. Pengembangan Sumber Daya Pada Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Atika, Nisa dan Mafra. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Universitas PGRI Palembang, hal 355 - 366
- Gerhana, Rezi dan Wasis. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). STIE PGRI Dewantara Jombang, 3(1), hal 49 - 57
- Aisyah, Utami, dkk., (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen sebagai faktor pendukung peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Universitas Islam Malang, hal 63 - 81
- Winedar dan Muninghar. (2019). "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep". Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2(3), hal 1 - 13
- Fauzi, Irvani. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. ANDI OFSET.
- Masram dan Muah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bandung: PT. Refika Aditama
- Siyoto, Sodik. 2015. Dasar..Metedologi..Penelitian. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Zulkifli. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Sleman: CV. Budi Utama.
- Ismail. 2018. Meningkatkan SDM Berkualitas Melalui Pendidikan. Jakarta: CV. Alfabeta.

Analisis Perubahan Kepemimpinan Perusahaan Jasa Konsultan Teknik Konstruksi di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya)

Ragil Lutfiana Hadi¹, Evita Purnaningrum²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Email : purnaningrum@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital dibutuhkan untuk kepemimpinan 4.0 yang identik dengan teknologi dan inovasi-inovasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital terhadap kepemimpinan 4.0 di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya. Seluruh karyawan PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya sebanyak 45 karyawan menjadi populasi dan sampel penelitian ini. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Teknik analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan software R *package* PLS-PM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepemimpinan digital dengan p value $0.000 < 0.05$. Berbeda dengan kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan 4.0 yang memiliki pengaruh tidak signifikan dengan p value $0.970 > 0.05$. Sedangkan kepemimpinan digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kepemimpinan 4.0 dengan p value $0.000 < 0.05$. Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui kepemimpinan yang perlu diterapkan pemimpinnya di era revolusi industri 4.0.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, kepemimpinan digital, kepemimpinan 4.0

ABSTRACT

Transformational leadership and digital leadership are needed for leadership 4.0 which is synonymous with technology and innovations. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and digital leadership on leadership 4.0 at PT. Bina Karya (Persero) Surabaya Branch. All employees of PT. Bina Karya (Persero) Surabaya Branch as many as 45 employees became the population and sample of this study. The data source used is primary data with a questionnaire as a data collection tool. The data analysis technique used the SEM-PLS method with the R package PLS-PM software. The results of this study indicate that transformational leadership has a significant influence on digital leadership with p value $0.000 < 0.05$. In contrast to transformational leadership on leadership 4.0 which has no significant effect with p value $0.970 > 0.05$. While digital leadership has a significant influence on leadership 4.0 with p value $0.000 < 0.05$. From this research, it is hoped that it can be useful for companies to find out the leadership that their leaders need to apply in the era of the industrial revolution 4.0.

Keywords: *transformational leadership, digital leadership, leadership 4.0*

PENDAHULUAN

Semua aktivitas manusia dan berbagai aspek seperti ekonomi maupun dunia kerja telah menggunakan teknologi informasi, apalagi di era industri 4.0 ini. Secara umum, industri 4.0 adalah konsep yang menggambarkan proses kompleks transformasi teknologi dan organisasi/perusahaan, yang mencakup integrasi rantai nilai, pengenalan model bisnis baru, dan digitalisasi produk atau layanan (Kwiatkowska dkk, 2021). Dalam revolusi 4.0 ini fokus kepada teknologi-teknologi yang bersifat digital. Seiring dengan berkembangnya digital, aktivitas individu dan perusahaan pun juga menggunakan teknologi. Disamping itu, dengan berkembangnya era digital, menciptakan banyak data seperti gambar, audio, video, transaksi, dan lainnya yang berukuran ribuan bahkan jutaan *giga byte* atau disebut dengan *big data* (Purnaningrum dan Ariqoh, 2019). Data bervolume besar, cepat, berbagai variasi, dan terpercaya merupakan 4 karakteristik *big data* (Purnaningrum dan Ariqoh, 2019). Salah satu jenis *big data* yang cukup sering digunakan adalah *google trends* (Kusumawardhani dan Purnaningrum, 2021; Nafah dan Purnaningrum, 2021; Purnaningrum dan Ariqoh, 2019; Purnaningrum dan Ariyanti, 2020).

Adanya teknologi yang semakin maju di industri 4.0 juga sudah mempengaruhi kepemimpinan di seluruh dunia (Daud dkk, 2021). Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan karyawan serta segala kegiatan di perusahaan. Dalam perusahaan konsultan dan konstruksi, seorang pemimpin merupakan orang yang memiliki tingkat tanggung jawab tertinggi dalam kesuksesan atau kegagalan suatu proyek (Lindayana dkk, 2022). Di industri 4.0, pemimpin tidak hanya mampu memimpin saja, tetapi harus bertransformasi digital, menunjukkan arah perubahan, menginspirasi dan mendukung karyawan. Kemampuan, gaya, dan pola pikir kepemimpinan tradisional yang ada tidak cukup untuk mengatasi tantangan transformasi digital. Oleh karena itu, perusahaan perlu dilengkapi dengan kepemimpinan yang sesuai untuk era industri 4.0.

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital dibutuhkan untuk kepemimpinan 4.0 yang identik dengan teknologi dan inovasi-inovasi. Kepemimpinan 4.0 adalah model memimpin dengan menciptakan dan malakukan strategi yang sudah berubah menjadi digital dengan baik dan sesuai rencana serta tujuan perusahaan (Daud dkk, 2021). Kepemimpinan 4.0 juga dianggap sebagai kemampuan pemimpin yang tidak hanya sekedar memerintah namun juga menginspirasi dan menggerakkan karyawan dengan mengikuti perkembangan teknologi serta inovasi. Sebagaimana menurut Guzmán dkk (2020), bahwa di industri 4.0 membutuhkan kepemimpinan transformasional, namun juga perlu fokus yang lebih spesifik pada pembelajaran dan inovasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi orang lain untuk percaya pada visi pemimpin tersebut dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Afsar dkk, 2019). Kepemimpinan transformasional, pemimpin bergerak pada perubahan, meningkatkan kesadaran karyawan dengan melampaui kepentingan kolektif mereka, dan membantu karyawan mencapai tujuan yang luar biasa. Selain itu, untuk mencapai tujuan perusahaan perlu dengan adanya kepemimpinan digital. Kepemimpinan digital mampu beradaptasi dengan pesatnya perkembangan teknologi dan dinilai menjadi kunci bertahan di era 4.0 bagi perusahaan (Asri & Darma, 2020). Kepemimpinan digital merupakan gaya memimpin perusahaan yang responsif dan berfokus pada kerjasama tim, pemimpin semangat berinovasi, mampu menerapkan cara kerja yang baru sehubungan dengan adanya teknologi, serta mampu memberikan solusi untuk masalah di perusahaan (Oberer dan Erkollar, 2018).

PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya yang merupakan perusahaan jasa konsultan teknik konstruksi dipimpin oleh seorang manajer cabang, dimana manajer cabang tersebut dalam memimpin perusahaan tidak dengan menggunakan gaya atau model kepemimpinan apapun. Manajer sekedar memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawan, kurang melibatkan para karyawannya untuk berdiskusi bersama dalam mengambil suatu keputusan, kurang tegas dalam

mendisiplinkan karyawannya, kurang memotivasi karyawan, belum sepenuhnya fokus terhadap inovasi dan beradaptasi dengan perubahan dan pemanfaatan teknologi di era 4.0 dalam perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, bahwa secara teori kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital dipandang sesuai dan dibutuhkan untuk perubahan kepemimpinan 4.0, serta kepemimpinan di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya yang terbilang belum berubah mengikuti perubahan kepemimpinan di era revolusi industri 4.0, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan digital, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan 4.0, dan pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepemimpinan 4.0 di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya.

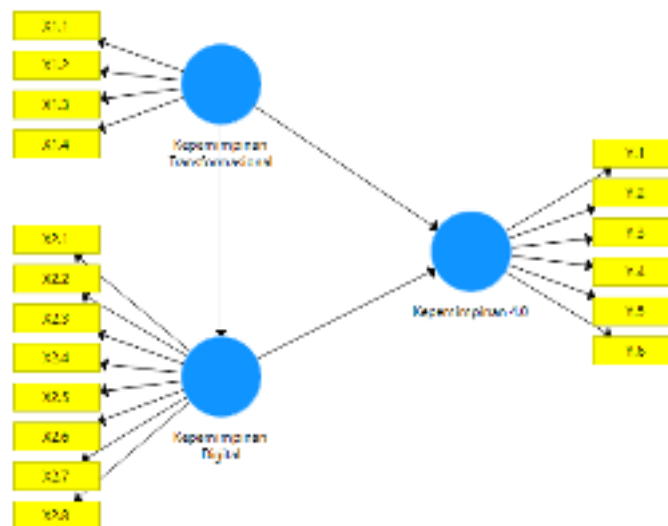
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seluruh karyawan PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya yang berjumlah 45 orang menjadi populasi dan sampel penelitian ini. Data primer berupa kuesioner dikumpulkan dengan cara disebarakan secara langsung ke perusahaan. Skala pengukuran menggunakan skala *Likert*. Pilihan jawaban tiap items kuesioner terdapat skor 1-5. Kemudian data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS yang diaplikasikan di *software R 4.1.2 package PLS-PM*.

HASIL

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *outer model* untuk mengetahui hubungan masing-masing indikator dengan variabel latennya. Dibawah ini merupakan gambar atau desain *outer model* penelitian ini.



Gambar 1. Desain *Outer Model*

1. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dan nilai AVE. adapun nilai *loading factor* tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. *Loading Factor*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Nilai Kritis
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	X1.1	0.721	0.7
	X1.2	0.824	
	X1.3	0.706	
	X1.4	0.836	
Kepemimpinan Digital (X ₂)	X2.1	0.776	
	X2.2	0.845	
	X2.3	0.881	
	X2.4	0.774	
	X2.5	0.885	
	X2.6	0.883	
	X2.7	0.762	
Kepemimpinan 4.0 (Y)	X2.8	0.895	
	Y.1	0.887	
	Y.2	0.869	
	Y.3	0.869	
	Y.4	0.887	
	Y.5	0.860	
	Y.6	0.878	

Sumber : Data Diolah : 2022

Pada tabel 1 diatas, *loading factor* semua indikator masing-masing variabel telah memenuhi syarat yaitu > 0.7 dan dinyatakan valid.

Setelah menguji *loading factor*, dilakukan pengujian dengan melihat nilai AVE harus > 0.5 yang tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 2. AVE (*Average Varians Extracted*)

Variabel	AVE
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0.599
Kepemimpinan Digital (X ₂)	0.704
Kepemimpinan 4.0 (Y)	0.766

Sumber : Data Diolah : 2022

Pada tabel 2 diatas, nilai AVE semua variabel > 0.5 , maka semua indikator masing-masing variabel dinyatakan valid.

2. Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dengan melihat nilai *cross loading* setiap indikator. Berikut tabel nilai *cross loading*:

Tabel 3. *Cross Loading*

Indikator	KT (X ₁)	KD (X ₂)	K 4.0 (Y)
X1.1	0.721	0.667	0.661
X1.2	0.824	0.589	0.518
X1.3	0.706	0.460	0.331
X1.4	0.836	0.653	0.548
X2.1	0.671	0.776	0.632
X2.2	0.679	0.845	0.660
X2.3	0.716	0.881	0.807
X2.4	0.716	0.774	0.603
X2.5	0.651	0.885	0.800
X2.6	0.604	0.883	0.827
X2.7	0.553	0.762	0.708
X2.8	0.667	0.895	0.842
Y.1	0.709	0.861	0.887
Y.2	0.537	0.651	0.869
Y.3	0.537	0.651	0.869
Y.4	0.666	0.912	0.887
Y.5	0.451	0.656	0.860
Y.6	0.660	0.805	0.878

Sumber : Data Diolah : 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3, nilai *cross loading* masing-masing indikator dengan variabelnya lebih tinggi daripada variabel lain. Contoh, indikator X1.1 KT (X₁) nilai *cross loading* nya 0.721 dimana nilai tersebut lebih besar daripada *cross loading* ke konstruk lainnya yaitu 0.667 ke KD X₂ dan 0.661 ke K 4.0 (Y). Hal tersebut berarti variabel laten memprediksi indikator pada bloknya sendiri lebih baik daripada indikator di blok lain.

3. Reliabilitas (*Internal Consistency Reliability*)

Pengujian *internal consistency reliability* menggunakan *cronbach's alpha* yang tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0.778	
Kepemimpinan Digital (X ₂)	0.939	0.70
Kepemimpinan 4.0 (Y)	0.939	

Sumber : Data Diolah : 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X₁), kepemimpinan digital (X₂), dan kepemimpinan 4.0 (Y) > 0.70. Sehingga, semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model).

1. R-Square (R²)

Hasil uji R² tersaji pada tabel berikut:

Tabel 5. Nilai R²

Variabel	R ²
Kepemimpinan Digital	0.612
Kepemimpinan 4.0	0.775

Sumber : Data Diolah : 2022

Terlihat pada tabel 5 diatas, nilai R² Kepemimpinan Digital yaitu 0.612. Maka, presentase besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan digital adalah sebesar 61.2% dan tergolong kuat, sedangkan sisanya 38.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Kemudian nilai R² Kepemimpinan 4.0 sebesar 0.775 yang berarti presentase besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital terhadap Kepemimpinan 4.0 adalah sebesar 77.5% dan tergolong kuat, sedangkan sisanya 22.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

2. Q-Square (Q²)

Berikut perhitungan nilai Q-Square:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0.612) (1 - 0.775) \\
 &= 1 - (0.388) (0.225) \\
 &= 1 - 0.087 \\
 &= 0.913
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q² diatas, diperoleh nilai *predictive relevance* 0.913 yang menyatakan model sudah baik, karena nilai lebih dari 0.

3. Uji Signifikansi/Uji Hipotesis

Hasil penilaian signifikansi/pengujian hipotesis tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 6. Output Uji Signifikan

	Kepemimpinan Digital Estimate	Kepemimpinan Digital Std..Error	Kepemimpinan Digital t.value	Kepemimpinan Digital Pr..t..
Intercept	0.000	0.095	0.000	1.000
Kepemimpinan Transformasional	0.782	0.095	8.239	0.000

Sumber : Data Diolah : 2022

Pada tabel 6 diatas, kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan digital koefisien estimate nya 0.782 dan koefisien p value 0.000 < 0.05. Sehingga, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan digital dan berarti hipotesis diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional memberikan dampak/pengaruh yang baik untuk kepemimpinan digital. Semakin meningkat gaya kepemimpinan transformasional,

semakin meningkat pula gaya kepemimpinan digital. Disamping itu, indikator kepemimpinan transformasional yang meliputi perilaku karismatik, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual berdasarkan *loading factor* semuanya berhubungan positif dengan variabel latennya, dan yang paling dominan adalah indikator perhatian yang individual.

Dari penelitian ini, PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya, dimana manajer cabang memimpin perusahaan tidak dengan menggunakan gaya atau model kepemimpinan apapun. Sehingga, kepemimpinan perusahaan perlu berubah dimana selain manajer cabang harus lebih beradaptasi lagi dengan teknologi digital, juga dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, serta memberikan perhatian yang individual dalam hal potensi dan kebutuhan berkembang karyawan. Agar model atau gaya manajer cabang memimpin PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya juga lebih efektif dan perusahaan dapat menjawab tantangan serta bertahan di era big data.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Islam dkk (2021), bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kepercayaan dalam konteks perubahan organisasi. Dalam mengelola perubahan yang terjadi di suatu perusahaan secara efektif cocok jika menerapkan kepemimpinan transformasional.

Tabel 7. Output Uji Signifikan

	Kepemimpinan 4.0 Estimate	Kepemimpinan 4.0 Std..Error	Kepemimpinan 4.0 t.value	Kepemimpinan 4.0 Pr..t.
Intercept	0.000	0.073	0.000	1.000
Kepemimpinan Transformasional	0.004	0.118	0.038	0.970
Kepemimpinan Digital	0.877	0.118	7.455	0.000

Sumber : Data Diolah : 2022

Pada tabel 7 diatas, kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan 4.0 nilai koefisien estimate nya 0.004 dan koefisien p value 0.970 > 0.05. Sehingga, kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepemimpinan 4.0 dan berarti hipotesis ditolak. Artinya, semakin meningkat gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan 4.0 akan menurun. Sehingga, jika menerapkan kepemimpinan transformasional, tidak akan memaksimalkan perubahan penerapan gaya kepemimpinan 4.0. Atau, dalam perubahan ke kepemimpinan 4.0 tidak membutuhkan kepemimpinan transformasional untuk mendukung keefektifan penerapannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Guzmán dkk (2020) bahwa di industri 4.0 membutuhkan kepemimpinan transformasional, namun juga perlu fokus yang lebih spesifik pada pembelajaran dan inovasi.

Kepemimpinan digital terhadap kepemimpinan 4.0 koefisien estimate nya 0.877 dan koefisien p value 0.000 < 0.05. Sehingga, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan 4.0 dan berarti hipotesis diterima. Artinya, kepemimpinan digital memberikan dampak/pengaruh yang baik untuk kepemimpinan 4.0. Semakin meningkat gaya kepemimpinan digital, semakin meningkat pula gaya kepemimpinan 4.0. Disamping itu, indikator kepemimpinan digital yang meliputi literasi digital, visi digital, pertahanan, kehadiran, komunikasi, kemampuan beradaptasi, kesadaran diri, dan kesadaran budaya berdasarkan *loading factor* semuanya berhubungan positif dengan variabel latennya, dan yang paling dominan adalah indikator kesadaran budaya. Dari penelitian ini, yang

sebelumnya manajer PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya memimpin perusahaan tidak dengan menggunakan gaya atau model kepemimpinan apapun bisa dikatakan siap untuk berubah ke kepemimpinan 4.0 melalui penerapan kepemimpinan digital termasuk kesadaran manajer akan budaya yang mencerminkan visi digital dan perbedaan budaya kerja yang timbul dari cara kerja digital. Agar model atau gaya manajer cabang memimpin PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya juga lebih efektif dan perusahaan dapat menjawab tantangan serta bertahan di era 4.0 atau era big data.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asri dan Darma (2020), bahwa kepemimpinan digital adalah tipe kepemimpinan yang dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang pesat dan dianggap sebagai kunci untuk menghadapi datangnya era revolusi industri 4.0.

SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Digital di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya dibuktikan dari p value yang < 0.05 . Disamping itu, berdasarkan *loading factor* indikator kepemimpinan transformasional yang paling dominan adalah perhatian yang individual. Sehingga, dengan menerapkan kepemimpinan transformasional termasuk perhatian yang individual, akan mampu memaksimalkan penerapan gaya kepemimpinan digital.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepemimpinan 4.0 di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya dibuktikan dari p value yang > 0.05 . Semakin meningkat gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan 4.0 akan menurun. Sehingga, dalam perubahan ke kepemimpinan 4.0 tidak membutuhkan kepemimpinan transformasional untuk mendukung keefektifan penerapannya.

Sedangkan Kepemimpinan Digital berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan 4.0 di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya dibuktikan dari p value yang < 0.05 . Adanya kepemimpinan digital akan meningkatkan kepemimpinan 4.0. Disamping itu, berdasarkan *loading factor* indikator kepemimpinan digital yang paling dominan yaitu kesadaran budaya. Sehingga, pemimpin di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya bisa dikatakan siap untuk berubah ke kepemimpinan 4.0 melalui penerapan kepemimpinan digital termasuk adanya kesadaran budaya, agar kepemimpinan di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya juga lebih efektif dan perusahaan dapat menjawab tantangan serta bertahan di era 4.0.

IMPLIKASI

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui kepemimpinan yang perlu diterapkan pemimpinnya di era 4.0/big data. Manajer cabang PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya perlu menerapkan kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan baru yaitu kepemimpinan digital untuk meningkatkan kepemimpinan yang efektif di era revolusi industri 4.0 demi tercapainya tujuan perusahaan. Seperti, pemimpin bukan lagi hanya memerintah atau sekedar memberikan pekerjaan tetapi juga menginspirasi karyawannya, mengarahkan, melatih, dan menggerakkan karyawannya dalam bekerja yang lebih baik, serta selalu mengikuti perkembangan teknologi dan dapat menciptakan strategi transformasi digital. Selain itu, manajer perlu juga memberikan perhatian yang individual dalam hal potensi dan kebutuhan berkembang karyawan serta manajer harus lebih sadar dan paham akan budaya digital.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian ini yaitu sampel yang sangat sedikit hanya 45 karyawan. Variabel yang digunakan juga tergolong sedikit dan hanya fokus pada kepemimpinan saja. Masih jarang pula referensi tentang indikator dari kepemimpinan 4.0 dan jurnal yang berkaitan dengan tujuan dan hipotesis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Shahjehan, A., Shah, S. I., & Wajid, A. (2019). The mediating role of transformational leadership in the relationship between cultural intelligence and employee voice behavior: A case of hotel employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 69(January), 66–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.01.001>
- Asri, A. A. S. M. A. N., & Darma, G. S. (2020). Revealing the Digital Leadership Spurs in 4 . 0 Industrial Revolution. *International Journal of Business, Economics & Management*, 3(1), 93–100.
- Daud, S., Noordiana, W. H. W., Rajadurai, J., & Othman, N. M. (2021). Fourth Industrial Leadership Index (4IRLI) for Manufacturing Companies in Malaysia. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 421–439.
- Guzmán, V. E., Muschard, B., Gerolamo, M., Kohl, H., & Rozenfeld, H. (2020). Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 43, 543–550. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.167>
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership , trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26, 95–102.
- Kusumawardhani, D. A., & Purnaningrum, E. (2021). Penyebaran pengguna digital wallet di indonesia berdasarkan google trends analytics Distribution of digital wallet users in indonesia based on google trends analytics. *INOVASI*, 17(2), 377–385.
- Kwiotkowska, A., Gajdzik, B., Wolniak, R., Vveinhardt, J., & Gębczyńska, M. (2021). Leadership competencies in making industry 4.0 effective: The case of polish heat and power industry. *Energies*, 14, 1–21. <https://doi.org/10.3390/en14144338>
- Lindayana, Dwiarta, I. M. B., & Purnaningrum, E. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Pengawasan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Lingga Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(1), 100–111.
- Nafah, H. K., & Purnaningrum, E. (2021). *PENGUNAAN BIG DATA MELALUI ANALISIS GOOGLE TRENDS UNTUK MENGETAHUI PERSPEKTIF PARIWISATA INDONESIA DI MATA DUNIA.pdf*. 430–436.
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404–412. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332>
- Purnaningrum, E., & Ariqoh, I. (2019). GOOGLE TRENDS ANALYTICS DALAM BIDANG PARIWISATA. *Majalah Ekonomi*, XXIV(2), 232–243.
- Purnaningrum, E., & Ariyanti, V. (2020). PEMANFAATAN GOOGLE TRENDS UNTUK MENGETAHUI INTERVENSI PANDEMI COVID-19 TERHADAP PASAR SAHAM DI INDONESIA. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 93–101.

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SINAR AGUNG NGORO JOMBANG

Dinda amelia D.C¹, Utama Wisnu Dyatmika², Wira Yudha Alam³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : sutama@unipasby.co.id²

ABSTRAK

Dalam ulasan ini peneliti bertujuan membuat penelitian ini guna menganalisis tentang pentingnya *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang rancangan yang digunakan peneliti yaitu menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi berganda. Besar sampel yakni 72 karyawan, dan teknik sampling dalam penelitian ini yakni menggunakan total sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi : observasi, angket, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji regresi lliner berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan yakni : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara silmutan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.

Kata kunci : *work-life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja

ABSTRACT

In this review, the researcher aims to make this study to analyze the importance of work-life balance and burnout on the job satisfaction of CV employees. Sinar Agung Ngoro Jombang, the design used by the researchers, was a quantitative research design using multiple regression. The sample size is 72 employees, and the sampling technique in this study is to use the total sample. Data collection methods used include: observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used by the researcher is validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test, multiple linear regression test and coefficient of determination test (R^2). Results Based on the hypothesis shows that: (1) There is a positive and significant effect of Work-Life Balance on job satisfaction of employees of CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (2) There is a positive and significant effect of Burnout on the job satisfaction of CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (3) There is a positive and significant effect between Work-Life Balance and Burnout on the job satisfaction of CV employees. Sinar Agung Ngoro Jombang.

Keywords: work-life balannsce, burnout, and job satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan di era globalisasi, antara milik negara dan swasta semakin ketat seiring pertumbuhannya ekonomi global saat ini. Semua perusahaan berlomba-lomba untuk mencari laba yang sebesar-besarnya dengan sumber daya yang sesedikit mungkin agar dapat bertahan dan menang. Persaingan Ada berbagai sumber daya perusahaan, tetapi yang paling penting adalah staf (Ganapathi, 2016).

Sumber daya manusia ialah warga negara yang termotivasi, siap dan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Arozak, 2020), sebagaimana tersebut di atas (Hasibuan, 2019), sumber daya manusia adalah milik mental dan fisik aktor individu. kombinasi kemampuan. Keturunan mereka, lingkungan mereka, dan kemampuan mereka untuk melakukan tugas mereka didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Kepuasan kerja karyawan ialah faktor yang sangat berarti bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Intervensi kepemimpinan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja ialah faktor yang berarti yang tidak dapat diabaikan oleh sebuah

perusahaan. Kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan harus mempunyai kunci etos dalam melandasi pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa karyawan menghadapi masalah tidak di tempat kerja melainkan di luar pekerjaan, sehingga penting untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan agar lebih puas dengan pekerjaan. Seperti yang ditunjukkan oleh Singh dan Khanna (2011), keseimbangan kehidupan kerja adalah Prioritas yang benar antara pekerjaan (karier dan ambisi) dan kehidupan (kebahagian, waktu luang, keluarga dan kehidupan spiritual). Konsep luas yang mencakup keseimbangan. Penelitian menurut (Ganapathi, 2016) telah membuktikan bahwa *work-life-balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan..

Menurut penelitian (Rodonuwu et al., 2018) menunjukkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Selain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, kelelahan merupakan tantangan lain untuk mencapai kepuasan kerja. *Burnout* adalah gejala seseorang mengalami kelelahan emosional yang lebih (Maharani dan Triyoga, 2012). (Arumingtyas, 2021) menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian (Junaidin, dkk 2019) menunjukkan *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pertumbuhan penduduk yang cepat, pertumbuhan di berbagai bidang pekerjaan, dan perluasan kesempatan kerja yang menyertai tekanan kehidupan sehari-hari dan kehidupan pribadi dan profesional yang sibuk berdampak kuat pada kinerja dan koherensi pekerjaan. CV. Sinar Agung adalah perusahaan perdagangan yang menjual dan membeli kopi Robusta yang berlokasi di kecamatan Ngoro, kabupaten Jombang, Jawa Timur. CV. Sinar Agung ialah perusahaan yang mempunyai pasar cukup besar di kawasan Ngoro Jombang. Berdasarkan hasil observasi, muncul beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian di CV. Sinar Agung Ngoro Jombang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hal yang dirasakan pada karyawan adalah ketidakseimbangan dalam jam kerja, jam dan jam kerja dengan keluarga saya. Perusahaan merekomendasikan agar karyawan berhati-hati saat memilih biji kopi yang baik dan buruk, karena harga bervariasi tergantung pada kualitas kopi. Biji kopi sering lengah, Beberapa karyawan mengatakan hal itu menyebabkan kemalasan bekerja.

CV. Sinar Agung Ngoro Jombang menuntut semua karyawan yang terlibat untuk bekerja sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Karyawan terkadang bekerja ekstra di atas beban kerja mereka untuk memenuhi tujuan penjualan. Beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan mengalami *burnout*. Untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas, CV. Sinar Agung Ngoro Jombang percaya bahwa perlu untuk fokus pada kepuasan kerja karyawan dan berusaha untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan menghindari kelelahan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dan peran *burnout* penting karena membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.” Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (2) Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (3) Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.

LANDASAN TEORI

Singh dan Khanna (2011) di satu sisi, sebuah konsep yang lebih luas dengan melibatkan pencarian prioritas diantara sebuah pekerjaan (karier dan ambisi) dan sebuah kehidupan (kebahagiaan,waktu luang,keluarga,spiritualitas). merumuskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Pembangunan)) Di sisi lain, dalam hal tenaga kerja, kebanyakan orang menjadi tidak seimbang dalam kehidupan mereka.

Menurut Yeni dan Niswati (2012), burnout ialah bentuk emosional, mental dan kelelahan fisik yang muncul dari kebutuhan individu yang melibatkan emosional yang berlebihan dan terus-menerus. Di sisi lain, kepuasan kerja ialah perasaan menyangandung unsur positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian dari karakteristik pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge, (2015),kepuasan kerja adalah perasaan yang berprasangka baik pada suatu pekerjaan, yang timbul dari evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Hasibuan (2010), kepuasan kerja ialah sikap emosional perasaan senang dan mencintai pekerjaannya yang tercermin dalam etika profesi, disiplin dan prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan peneliti yaitu menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda guna menganalisis tentang pentingnya pengaruh *Work-Life Balance* dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang. Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang dengan jumlah 72 karyawan. teknik sampling dalam penelitian ini yakni menggunakan total sampel, sehingga besar sampel untuk penelitian ini adalah 72 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yakni (1) observasi, (2) angket, dan (3) dokumentasi. Adapun yang digunakan dalam teknik menganalisis data penelitian yakni menggunakan uji instrumen, uji hipotesis klasik, uji hipotesis, uji regresi linier berganda, dan uji determinasi r^2 . Alat bantu yang dipergunakan yaitu aplikasi statistik SPSS 20.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item pada Work-Life Balance

Item	No. Item	Factor	Item	Significance
Berkontribusi untuk	1	0,691	0,48	0,000
	2	0,692	0,49	0,000
	3	0,693	0,48	0,000
Berkontribusi untuk keluarga	4	0,709	0,51	0,000
	5	0,688	0,48	0,000
	6	0,695	0,48	0,000
Berkontribusi kepada	7	0,708	0,51	0,000
	8	0,697	0,49	0,000
	9	0,696	0,49	0,000

Dari output spss tabel 1, diketahui nilai R hitung pada keseluruhan dari item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu (0,30), dapat diambil kesimpulan dari hasil uji validitas pada item pernyataan dari variabel *work-life balance* dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

Indikator	No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
kelelahan emosional (<i>emotional exhaustion</i>),	1	0,601	0,30	Valid
	2	0,582	0,30	Valid
	3	0,531	0,30	Valid
depersonalisasi (<i>depersonalization</i>)	4	0,428	0,30	Valid
	5	0,405	0,30	Valid
	6	0,633	0,30	Valid
rendahnya pencapaian personal	7	0,540	0,30	Valid
	8	0,411	0,30	Valid
	9	0,400	0,30	Valid

Dari output spss tabel 2. diketahui nilai Rhitung pada keseluruhan dari item pernyataan mempunyai nilai rhitung>r-tabel yaitu (0,30), dapat diambil kesimpulan dari hasil uji validitas pada item pernyataan dari variabel *burnout* dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
Faktor psikologis	1	0,587	0,30	Valid
	2	0,735	0,30	Valid
	3	0,564	0,30	Valid
Faktorsosial	4	0,648	0,30	Valid
	5	0,422	0,30	Valid
	6	0,549	0,30	Valid
Faktor fisik	7	0,763	0,30	Valid
	8	0,485	0,30	Valid
	9	0,620	0,30	Valid
Faktor finansial	10	0,653	0,30	Valid
	11	0,550	0,30	Valid
	12	0,409	0,30	Valid

Dari output spss tabel 3. Diketahui nilai Rhitung pada keseluruhan dari item pernyataan mempunyai nilai rhitung>r-tabel yaitu (0,30), dapat diambil kesimpulan dari hasil uji validitas pada item pernyataan dari variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Rerata Minimum	Kualifikasi
Work-Life Balance (X1)	0,767	0,6	Reliabel
<i>Burnout</i> (X2)	0,708	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,745	0,6	Reliabel

Berdasarkan output spss tabel 4. dapat diketahui nilai keseluruhan variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,6. Dapat diambil kesimpulan dari uji reliabilitas bahwa instrument penelitian telah reliabel.

3. Analisis Uji Asumsi Klasik
a. Uji normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,46034962
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,049
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,457
Asymp. Sig. (2-tailed)		,985

a. Test distribution is Normal.

Dari output spss diatas, terdapat nilai Sig sebesar 0,985 > 0,05. Menunjukkan bahwa model regresi tersebut dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error			Beta	Tolerance	VIF	
	(Constant)	16,450			3,935	4,181	,000	
1	Work-Life Balance	1,195	,145	,948	8,238	,000	,432	2,314
	Burnout	-,387	,178	-,250	-2,170	,033	,432	2,314

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output spss tabel diatas nilai tolerance variabel X1 sebesar 0,432 > 0,01, dan X2 sebesar 0,432 > 0,01. Sementara itu, nilai VIF X1 sebesar 2,314 < 10,00, dan X2 sebesar 2,314 < 10,00. Dari hasil pengujian tersebut penenliti menyimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
	(Constant)	1,401				2,339
1	Work-Life Balance	-,152	,086	-,313	-1,760	,083
	Burnout	,207	,106	,349	1,958	,054

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan output spss tabel diatas, nilai sig. Lebih besar dari 0,5 dari Dari hasil pengujian tersebut penenliti menyimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778 ^a	,605	,593	3,51014	1,526

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 8. nilai DW (d) sebesar 1,526. Dari nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai tabel DW pada sig. 0,05 dan menggunakan rumus $(K ; N)$. Diketahui variabel independen terdapat 2 variabel atau “K” = 2 sementara sampel diketahui “N” = 72, sehingga nilai DW (d) sebesar $1,526 > (dU)$ yakni 1,6751 dan $< (4-dU)$ $4-1,6751= 2,3249$. Dari hasil pengujian tersebut penenliti menyimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

4. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 9
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,238	1,498	6,838	,000	
	Burnout	-1,194	,319	-3,740	,000	
	Work-Life Balance	,418	,103	4,059	,000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- 1) Berdasarkan output spss pada tabel 9, diketahui pada hipotesis pertama menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,238 > t_{tabel} 1,66724$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh *Work-Liife Balance* terhadap variabel kepuasan kerja.
- 2) Berdasarkan output spss pada tabel 9, variable *Burnout* mempunyai nilai t hitung - 2,170 > t tabel 1,66724. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh *Burnout* terhadap variabel kepuasan kerja

b. Uji f

Tabel 10 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300,831	2	650,415	52,789	,000 ^b
	Residual	850,155	69	12,321		
	Total	2150,986	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

Berdasarkan output spss tabel 10 diperoleh F hitung sebesar 52,789 dengan sig. 0,00. dikarenakan Fhitung 52,789 > F tabel 3,13 , maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh *Work-Liife Balance*, dan *Burnoutt* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	16,450	3,935	4,181	,000
1	Work-Life Balance	1,195	,145	,948	,000
	Burnout	-,387	,178	-,250	,033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 11, untuk melihat persamaan regresi dapat dijelaskan berikut ini:

$$Y = 16,450 + 1,195 X_1 + (-0,387) X_2 + e$$

Koefisien regresi merupakan koefisien regresi positif, seperti terlihat dari *Work-Life Balance* (β_1), *Burnout* (β_2) merupakan koefisien regresi positif. Menunjukkan *work-liife balance* (β_1) dan *burnoutt* (β_2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dari persamaan regresi dari masing-masing variabel yakni:

a. Konstanta (α) = (a) = 16,450

nilai konstanta (α) bertanda positif, sehingga menunjukkan efek positif. Artinya *work-liife balance* dan *burnout* meningkat sehingga kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini karena nilai konstanta adalah positif.

b. Koefisien Regresi Variabel *Work-Liife Balance* (X_1) = 1,195

Bernilai positif sebesar 1,195 sehingga terdapat pengaruh positif. Dari hal tersebut sehingga *Work-Liife Balance* terjadi peningkatan maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

c. Koefisien Regresi Variabel *Burnout* (X_2) = -0,387

Bernilai nilai negatif sebesar -0,387 terdapat pengaruh negatif. artinya jika variabel *Burnout* terjadi peningkatan sehingga kepuasan kerja akan terjadi penurunan.

6. Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 12. Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,593	3,51014

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

Berdasarkan output spss tabel diatas, nilai (Adjusted Rsquare) sebesar 0,593. Berdasarkan hasil tersebut peneliti menyimpulkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Work-Life Balance*, dan *Burnout* sebesar 59,2%, sedangkan sisa dari nilai tersebut sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

PEMBAHASAN

1. Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8,238 > 1,66724$. Oleh karena itu, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang artinya terdapat pengaruh Work-Life Balance terhadap variabel kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang". Sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (Ganapathi, 2016), dan penelitian (Rodonuwu et al., 2018) menunjukkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan menunjukkan bahwa keseimbangan mempengaruhi kepuasan kerja. pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut teori Delecta (2011), merupakan menjadi kemampuan seorang buat mengelola komitmen pekerjaan & keluarga, dan komitmen non-profesional lainnya buat memenuhi kewajibannya.

2. Burnout Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $-2.170 > 1.66724$. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua artinya terdapat pengaruh Burnout terhadap variabel kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian terdahulu membuktikan burnout berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan (Arumingtyas, 2021), sedangkan penelitian (Junaidin, et al., 2019) membuktikan burnout berpengaruh buruk terhadap kepuasann kerjaa karyawan. Teori yang dikemukakan oleh (Kanwar, 2009) juga mengeksplorasi konsep burnout yang menjelaskan bahaawa pengalamann psikologiis negatiff sebagai respons terhadap stres karena jam pekerjaan yang panjang.

3. Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis diatas menunjukkan terdapat pengaruh positif secara silmutan antara Work-Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang Seperti yang ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} > F_{Tabel}$ $52,789 > 3.13$, penelitian ini berhasil menunjukkan hipotesis ketiga. Sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Arumingtyas, 2021), dimana work-liife balance dan burnout memiliki pengaruh positif dan signifiikan terhadap kepuasankerja karyawan. Lukman Cahyadi dan Desy Prastyani (2020)) menemukan bahwa work-life balance, stres kerja, dan konflik peran merupakan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan pengaruhnya pada saat yg bersamaan.

Dalam penelitian ini, menurut teori Sitinjak (2018), Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional karyawan yg merasa bahagia & menyayangi pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam etika karyawan, disiplin dan kinerja. lingkungan kerja nyaman dan keseimbangan kerja yang baik dapat menciptakan kegembiraan dan kenyamanan di tempat kerja serta meningkatkan loyalitas kepada perusahaan atau organisasi.

KESIMPULAN

Simpulan yang dapat peneliti berikan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara silmutan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.

IMPLIKASI

Dari hasil peneitian ini semoga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengelola kinerja karyawan, khususnya yang berhubungan dengan work-liife balancee, burrnout yang mempengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan keadaan stres kerja karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Akan semakin mempererat hubungan antar karyawan, seperti berlibur, dan melakukan kegiatan bersama untuk mengurangi kelelahan dan mengalami burnout.

KETERBATASAN PENELITIAN

Karena keterbatasan peneliti, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel. Diharapkan peneliti lain dapat menambahkan variabel lain untuk lebih mengembangkan penelitian SDM ini, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganapathi, I. M. D. 2016. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 125-135.
- Arrozak, Muhammad. 2020. Pengaruh *Work-Life Balance*, dan *Burnout*, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Universitas Islam Malang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Singh, P. and Khanna, P. 2011. *Work-Lefe Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. Lachoo Management Journal*.Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-39.
- Arumingtyas, Fida. 2021. Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.3 (No.1), 63-76.
- Yeni dan Idah Niswati. 2012. "Pengaruh *Burnout* Terhadap Motivasi Berprestasi dalam Bekerja pada Sales" Vol. 5, No. 2, h. 35.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Junaidin. Andi, A.I & Hardiyono. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Burnout* Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan). *MANDAR (Management Development And Applied Research Journal*, Vol. 1, No. 2
- Sitinjak, Lulu Novena. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60 (2), 162-168.
- Cahyadi, Lukman & Desy P. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 11 No. 2, 172-178.

PENGARUH DANA ALOKASI UMUM, DANA ALOKASI KHUSUS, DAN PENDAPATAN ASLI DAERAH TERHADAP ANGGARAN BELANJA MODAL

Dhea Naretta¹, Rina Fariana², Bayu Adi³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}
Email : rinafariana@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian digunakan menguji DAU, DAK, PAD terhadap Belanja Modal. Dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data menggunakan sampling jenuh dengan memasukkan semua kriteria sampel sedangkan data yang diperoleh langsung dari laporan APBN Jawa Timur tahun 2019-2020. Setelah itu dianalisis menggunakan uji asumsi berganda, uji hipotesis simple paired t-test dan f dengan bantuan program SPSS 26.0. dan dapat diambil kesimpulan bahwa Secara Parsial DAU tidak mempengaruhi Belanja Modal, sedangkan secara parsial DAU, DAK, PAD mempengaruhi Belanja Modal.

Kata Kunci: DAU, DAK, PAD, MODAL BELANJA

ABSTRACT

This research is used to test DAU, DAK, PAD on Capital Expenditures. With a quantitative approach. Data collection using saturated sampling by entering all sample criteria while the data obtained directly from the East Java State Budget report for 2019-2020. After that, it was analyzed using multiple assumption test, simple paired t-test and f hypothesis testing with the help of SPSS 26.0 program. and it can be concluded that partially DAU does not affect Capital Expenditure, while partially DAU, DAK, PAD affect Capital Expenditure

Keywords: DAU, DAK, PAD, CAPITAL SHOPPING

PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah mempunyai wewenang dan hak dalam menggunakan sumber keuangan yang dimiliki. penggunaannya pun tidak asal asalan melainkan terdapat undang – undang yang mengatur seperti yang terdapat pada uu no 32 dan 34 tahun 2004 mengenai penyusunan APBN.

APBN terbagi menjadi 3 yaitu DAU, DAK, dan DBH dimana ketiganya dialokasikan dengan fungsi yang berbeda. DAU digunakan dalam mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pemberian kewenangan terhadap daerah dalam pengambilan keputusan yang dibutuhkan untuk mengelola daerahnya sendiri. sedangkan DBH hanya berfokus pada daerah dialokasikan kepada kebutuhan daerah.

Maryati, 2010 mengatakan “Sumber keuangan pemerintah daerah terdiri dari Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, dan Dana Alokasi Khusus. Untuk membiayai pemerintah daerah diperlukan PAD yang berimbang pada perekonomian”. Untuk mengurangi ketidakmerataan suatu daerah diperlukan DAK. Pemerintah pusat memiliki program melalui penerimaan APBN yang terdiri dari DAU dan DAK akan digunakan untuk investasi jangka panjang, meningkatkan kinerja daerah, dan memperbaiki prasarana pelayanan publik. (Sukarna, 2013).

PAD menjadi tolak ukur dalam menilai kemampuan daerah untuk menyejahterakan perekonomian masyarakat daerahnya. tentu tidak mudah untuk mencapai itu semua perlu adanya planning dan kerjasama antar semua bagian yang terlibat namun pada suatu daerah otonom, khususnya di bidang pembiayaan, pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan saat ini masih terbilang cukup kurang. Fakta ini ditunjukkan masih rendahnya penerimaan bantuan pemerintah pusat melalui pemerintah provinsi dalam hal penyaluran ke masyarakat. banyak faktor yang menyebabkan lambatnya penerimaan bantuan APBN meliputi tidak optimalnya belanja APBN, wajib pajak yang tidak terdaftar, proses apbn yang tidak fleksibel serta pengawasan yang masih bersifat wachdog.

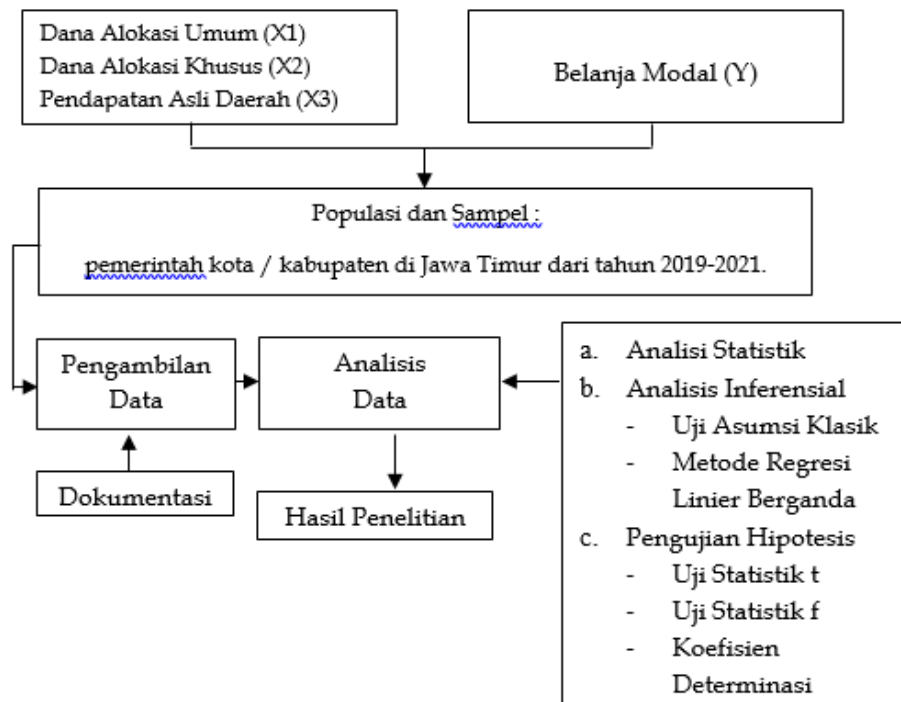
Gubernur Jawa timur mengatakan dalam sidang paripurna DPRD bahwa total anggaran belanja jawa timur mencapai 33,7 triliun yang di prioritaskan untuk dana pendidikan , kesehatan, sarana dan prasarana.

Berdasarkan latar belakang maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah DAU mempengaruhi anggaran belanja modal di Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah DAK DAU mempengaruhi anggaran belanja modal di Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah PAD mempengaruhi anggaran belanja modal di Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah DAU, DAK, PAD mempengaruhi anggaran belanja modal di Provinsi Jawa Timur?

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan yaitu Pendekatan Kuantitatif. Populasi berupa laporan keuangan tahunan pada Laporan Realisasi APBD Provinsi Jawa Timur 2019-2020. Dengan teknik sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 38. Desain penelitian disusun sebagai berikut :



Gambar 1. Rancangan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien			R	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B1	B2	B3		
Model 1	.961	.183	.245	.932	.000
Model 2	.954	.187	.251	.937	.000
Model 3	.948	.193	.258	.940	.000
Model 4	.942	.199	.265	.943	.000

a. R Squared (Adjusted): .843 (Adjusted R Squared)
 b. Sumber: Diadaptasi dari SPSS/Statistik Versi 20.0.0, Desember 2023

Tabel 1. diperoleh bentuk persamaan uji regresi linier, berikut bentuk persamaannya

$$Y = 0,961 + 0,183X_1 + 0,245X_2 + 0,447X_3$$

Persamaan tersebut diatas, dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta 0,961 artinya apabila variable bebas konstan belanja modal berkurang 0,961

2. Variabel $DAU (X_1)$ memiliki nilai koefisien regresi 0,183.
3. Variabel $DAK(X_2)$ memiliki nilai koefisien regresi 0,245.
4. Variabel $PAD (X_3)$ memiliki nilai koefisien regresi 0,447.

Tabel 2.
 Hasil Determinasi Linier Berganda (R2)

Variabel	Adjusted R-Square
Regression	0,541

sumber : Output IBM SPSS Statistics 26.0, data yang diolah, 2022

Tabel 2. Diperoleh R Square 0,541 (54,1%) bahwa variabel bebas berdampak pada variabel terikat sebesar 54,1%, sementara 45,9% sisanya dipengaruhi variabel lain diluar model ini.

Model Uji F (Tabel 3)

Variabel	Sum of Squares	Sig.	Partial Eta Squared
1. (Constant)	2,176	,138	
2. DAK	,000	,000	
3. PAD	,000	,000	
4. DAU	,000	,000	
5. DAK + PAD + DAU	,000	,000	

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26.0, data yang diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan hasil dari setiap variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut :

1. $DAU (X_1)$, didapatkan nilai sig sebesar 0.038. Sehingga nilai sig < 0,05. Hal ini dapat diartikan DAU tidak berpengaruh terhadap belanja modal.
2. $DAK(X_2)$, didapatkan sig 0.000. artinya > 0,05. Sehingga Hipotesis diterima.
3. $PAD (X_3)$, diperoleh nilai sig. sebesar 0.000. Sehingga nilai sig > 0,05 dan nilai. Hal ini mengartikan bahwa variabel $PAD (X_3)$ berpengaruh terhadap modal belanja. Hipotesis diterima.

Model Uji F (Tabel 4)

Sum of Squares	Sig.	Partial Eta Squared
0,000	,000	

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26.0, data yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat signifikan Uji-F ialah $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak sedangkan H_4 diterima. Artinya seluruh variable independent memiliki pengaruh terhadap Belanja Modal.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh DAU Terhadap Belanja Modal

Berdasarkan uji yang didapat menyatakan “DAU berpengaruh terhadap modal belanja “. Dau sendiri merupakan dana hibah yang digunakan khusus untuk pendidikan. Dan dalam penggunaannya harus sesuai prioritas yang dibutuhkan.

Hasil penelitian konsisten dengan Henry 2016 yang menunjukkan hasil positif antara Dau dengan Belanja modal, penelitian lain menyatakan bahwa tidak berpengaruh antara Dau dengan belanja modal (Putri 2018).

2. Pengaruh DAK Terhadap Belanja Modal

Terdapat sig “DAK mempengaruhi belanja modal “ hal tersebut disebabkan karena DAK menjadi tolak ukur suatu daerah dalam mengelola keuangan yang baik dan stabil. Dengan perencanaan yang baik akan menjadikan perekonomian menjadi terarah yang nantinya juga berdampak kepada masyarakat.

Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan Pratama (2018) menyatakan bahwa DAK tidak berpengaruh terhadap Belanja Modal. Berbeda dengan Henry 2016 yang menyatakan bahwa DAK signifikan dengan belanja modal.

3. Pengaruh PAD Terhadap Belanja Modal

Terdapat pengaruh yang signifikan antara PAD terhadap belanja Modal. Hasil penelitian dapat diartikan semakin tinggi pendapatan yang diperoleh suatu daerah maka semakin tinggi pula belanja modal daerah tersebut

Penelitian di dukung dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa PAD berpengaruh positif terhadap belanja modal (Nurpadilah,dkk 2020) sedangkan penelitian yang dilakukan pratama (2018) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara PAD dengan Belanja Modal.

SIMPULAN

1. Pengujian dengan uji-t didapat nilai sig $0,038 < 0,05$. Disimpulkan DAU tidak berdampak positif terhadap belanja modal.
2. uji-t didapat sig $0,000 > 0,05$, disimpulkan DAK berdampak pada belanja modal.
3. Diperoleh nilai sig $0,000$ yang artinya kurang dari $0,05$, disimpulkan PAD berdampak pada belanja modal.
4. Pengujian dengan uji-F didapat nilai f sebesar $43,762$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000$. Sehingga signifikan.

IMPLIKASI

Peneliti memperoleh bukti bahwa sangat lemah sistem pengendalian internal yang dianggap cukup krusial dalam pelaksanaan APBN, proses pengajuan dana APBN juga sangat lambat karena harus mendapatkan persetujuan DPR yang bisa memakan waktu 2 samapai 3 bulan akibatnya proses perbaikan ekonomi dan lingkungan menjadi terhambat.

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti hanya menggunakan sampel penelitian periode 3 tahun, variabel yang mempengaruhi belanja modal hanya menggunakan DAU,DAK,PAD yang sudah umum digunakan itu menjadi keterbatasan penelitian. periode penelitian hanya tahun 2019-2020.

ANALISIS PENERAPAN PENCATATAN LAPORAN KEUANGAN BERDASARKAN SAK EMKM PADA UD. KEDUNGKENDO INDAH

Ulil Afis Sunani¹, Aji Prasetyo²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Email : ulilafiss@gmail.com¹, dr.ajiprasetyo@gmail.com²

Abstrak

UMKM merupakan bidang usaha yang di dirikan oleh individu atau satu orang tidak merupakan sebuah cabang entitas maupun anak entitas atau perusahaan. UMKM dapat di bedakan menjadi tiga macam diantaranya adalah usaha mikro, kecil, dan menengah, dari tiga macam tersebut terdapat ciri-ciri yang berbeda dari masing-masing usahanya. Saat ini UMKM telah berkembang sangat pesat dalam mempertahankan perekonomian di Indonesia. Secara luas UMKM di Indonesia belum mempraktikkan Standar Akuntansi yang diberlakukan untuk UMKM. Penelitian ini bermaksud dapat menganalisis penerapan pencatatan laporan keuangan berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro Kecil dan Menengah (SAK EMKM) pada UD Kedungkendo Indah. UD Kedungkendo Indah yaitu UMKM dibidang pengrajinan furniture. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer yaitu dokumentasi dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan CV UD. Kedungkendo Indah. Hasil penelitian menunjukkan UD. Kedungkendo Indah belum menerapkan laporan keuangan yang sesuai dengan SAK, perihal ini disebabkan pemilik entitas belum memahami terhadap SAK EMKM serta kekurangan SDM untuk mengelola laporan keuangan secara khusus.

Kata Kunci: Laporan Keuangan, SAK EMKM, UMKM

Abstract

MSME is a line of business founded by an individual or one person, not a branch of an entity or a subsidiary or company. MSMEs can be divided into three types, namely micro, small and medium enterprises, of the three types there are different characteristics of each business. Currently, MSMEs have developed very rapidly in maintaining the economy in Indonesia. Broadly speaking, MSMEs in Indonesia have not practiced the Accounting Standards applied to MSMEs. This research intends to analyze the application of recording financial statements based on Financial Accounting Standards for Micro, Small and Medium Entities (SAK EMKM) at UD Kedungkendo Indah. UD Kedungkendo Indah is a UMKM in the field of furniture craftsmanship. The research method used descriptive qualitative by using primary data, namely documentation and interview, while secondary data was obtained through literature study and CV UD. Beautiful Kedungkendo. The results showed that UD. Kedungkendo Indah has not implemented financial statements in accordance with SAK, this is because the owner of the entity does not understand SAK EMKM and lacks human resources to manage financial reports specifically.

Keywords: Financial Report, SAK EMKM, MSME

PENDAHULUAN

UMKM adalah salah satu bidang perusahaan yang mayoritas diminati dan dijalankan oleh penduduk di Indonesia, pasalnya UMKM dapat dikelola dengan mudah dan tidak memerlukan biaya yang banyak. UMKM dapat menyongkong perkembangan ekonomi di Indonesia dan juga dapat memperkecil tingkat pengangguran di Indonesia. UMKM dapat dibedakan menjadi tiga bidang yaitu usaha mikro yang memegang aset lebih dari Rp 50 juta tidak tergolong bangunan, tanah dan mempunyai omset penjualan pertahun sebesar Rp 30 juta usaha kecil yaitu usaha yang mempunyai aset bersih Rp. 50,000.000, sampai dengan Rp 50 juta, usaha menengah yaitu usaha yang mempunyai aset maksimal Rp.10 M

Melihat pentingnya penerapan akuntansi dalam UMKM sehingga DSAK didalam perlindungan IAI berusaha mempublikasikan standar akuntansi, pada tahun 2018 tanggal 1 januari. DSAK telah mengesahkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro Kecil dan Menengah (SAK EMKM) dan dinyatakan efektif. SAK EMKM ialah standar akuntansi yang dapat dimanfaatkan oleh entitas yang telah memenuhi definisi entitas tanpa akuntabilitas. SAK EMKM yaitu salah satu standar akuntansi yang dibuat secara wajar, dengan diberlakukannya SAK EMKM maka hal tersebut dapat memberikan kemudahan UMKM untuk menyusun dan menyajikan laporannya.

Laporan keuangan merupakan sebagai suatu sistem informasi dengan proses pengelompokan dan penyusunan pelaporan keuangan, dari laporan keuangan yang tersusun untuk menjelaskan kondisi UMKM (Amatullah, 2019). Laporan keuangan secara sederhana yaitu suatu informasi yang memaparkan mengenai finansial dalam suatu entitas yang dapat dimanfaatkan untuk melihat keadaan keuangan dalam suatu periode yang telah ditentukan oleh entitas. Didalam proses akuntansi dalam satu periode dapat di tentukan sesuai dengan kebutuhan, seperti tahunan, setiap 6bulan, setiap 4 bulan, setiap 3 bulan, setiap bulan, setiap minggu, atau setiap hari (Mutiah, 2019). Laporan keuangan berdasarkan SAK EMKM meliputi neraca yang meliputi asset, ekuitas, dan liabilitas, selanjutnya laporan laba rugi yang meliputi pendapatan, beban pajak penghasilan, beban usaha, laba bersih setelah pajak dan laba kotor, dan catatan atas laporan keuangan. Maksud dari pencatatan laporan keuangan suatu entitas yakni untuk menyampaikan informasi kemampuan suatu perusahaan serta posisi keuangan dari entitas tersebut yang dapat digunakan oleh sejumlah pengguna laporan keuangan untuk mengambil sebuah keputusan seperti keputusan untuk menjual atau mempertahankan investasi.

Dari hasil data KUMKM (Diskop UKM dan BPS) Tahun 2019 Jawa Timur khususnya kota Surabaya memiliki UMKM sebanyak 283,43 triliun yang telah terdaftar, dan Sidoarjo sebanyak 106,82 triliun dimana jenis usaha terdiri dari jasa, dagang, kerajinan, makanan atau minuman, produksi dan pertanian, namun terdapat beberapa entitas yang belum menyusun laporan keuangan berdasarkan SAK yang telah ditetapkan, hal tersebut dapat disebabkan karena kekurangan pengetahuan dari owner entitas terhadap EMKM maupun persepsi pemilik entitas yang berpendapat apabila pencatatan keuangan tidak perlu, cukup melakukan pencatatan kas keluar dan kas masuk saja. UMKM diusahakan dapat menerapkan pelaporan keuangan menyesuaikan dengan SAK UMKM untuk memudahkan pemilik usaha mendapatkan akses ke lembaga keuangan atau lembaga pemberi kredit. Adapun obyek yang akan dileliti yaitu UD. Kedungkendo Indah Sidoarjo yang bergerak dibidang kerajinan meubel. UD. Kedungkendo merupakan UMKM yang bergerak dibidang produksi furniture yang menggunakan bahan baku dari kayu jati dan mahoni.

Penelitian ini bertujuan guna menguraikan penerapan pencatatan laporan keuangan sesuai pada SAK EMKM, melihat terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa entitas UMKM masih belum mengaplikasikan SAK EMKM dan masih menggunakan catatan laporan keuangannya secara sederhana (Mutiah, 2019), namun terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa UMKM telah mengaplikasikan SAK EMKM didalam pelaporan keuangannya (Yunita, 2021).

METODE

Deskriptif kualitatif ialah jenis penelitian ini. Peneliti memperoleh data dengan menggunakan data primer dan data sekunder. data primer dalam penelitian ini adalah data yang telah diperoleh melalui wawancara kepada owner dan staf admin UD. Kedungkendo Indah, sedangkan data sekunder diperoleh dari CV. UD Kedungkendo dan studi pustaka. Wawancara semi terstruktur dan dokumentasi digunakan dalam pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan analisis data yang berupa reduksi data dengan merangkum data dan memilah hal-hal yang lebih pokok untuk memperjelas dan mempermudah peneliti, selanjutnya penyajian data dilakukan dengan menyajikan teks naratif dan tabel, sehingga dapat memberikan data yang valid, dan penarikan kesimpulan. Tempat yang digunakan dalam menjalankan penelitian ini berlokasi di Jl. Sugiwaras, Dsn. Kayen, Ds. Kedungkendo, Kec. Candi, Kab. Sidoarjo.

HASIL

UD. Kedungkendo merupakan perusahaan milik perseorangan yang berdiri sejak tahun 1996 oleh Bapak Zainal Abidin dan dibantu oleh istrinya, namun saat ini perusahaan telah dikelola oleh putra dari Bapak Zainal Abidin dan istrinya. Lokasi UD. Kedungkendo berada di Jl. Sugiwaras, Dsn. Kayen, Ds. Kedungkendo. Kec. Candi, Kab. Sidoarjo. UD. Kedungkendo telah mendapatkan izin legalitas pendirian perusahaan pada tahun 2020. UD. Kedungkendo Indah memiliki 5 orang karyawan yang terdiri dari Staff Administrasi, Tukang Produksi, Tukang Finishing, Tukang Cleanser, dan Kurir. UD. Kedungkendo memproduksi berbagai olahan kayu seperti meja, kusen, pintu, rak, dll. Yang membedakan dengan entitas lain yaitu entitas ini berfokus pada bahan baku dari kayu jati dan mahoni. Sistem penjualan produk ini yaitu dengan sitem PO (Pree Order) tidak ada stok dirumah kecuali barang contoh, penjualan dilakukan secara online shop, dan google bisnis, serta dilakukan secara offline kosumen dapat datang langsung ketempat produksi, pembayaran dapat dilakukan secara cash maupun credit, namun penjualan kredit hanya berlaku untuk konsumen terdekat seperti tetangga atau kerabat, dan langganan saja, tidak ada bunga untuk pembayaran secara kredit.

Hasil wawancara kepada Owner UD. Kedungkendo Indah dan Admin keuangan menunjukkan bahwa UD. Kedungkendo menggunakan sistem pencatatan laporan keuangan yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri seperti pencatatan keluar masuk kas, laporan buku besar, laporan neraca lajur, nerca saldo, dan perhitungan laba rugi, maka dari itu UD. Kedungkendo belum menggunakan SAK EMKM. Laporan keuangan UD. Kedungkendo Indah belum melakukan pemisahan antara Pendapatan, Kas masuk, Kas keluar, secara menyeluruh dan terperinci sementara itu dalam SAK EMKM menyediakan tiga bagian yang terdiri dari laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, serta catatan atas laporan keuangan. Pada laporan posisi keuangan SAK EMKM terdapat pembeda antara aktiva tetap, aktiva lancar, modal, utang, sedangkan pada komponen perhitungan

laba rugi terdapat pembeda antara perolehan penjualan, pajak penghasilan, dan beban usaha (SAK EMKM, 2018).

Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti pada UD. Kedungkendo Indah menunjukkan bahwa dalam pencatatan laporan keuangannya hanya menyediakan jurnal umum, laporan buku besar (*Ledger*), laporan neraca lajur, dan perhitungan laba rugi. Dalam laporan laba rugi UD. Kedungkendo Indah belum mencantumkan pajak penghasilan. Rata-rata pendapatan yang diperoleh UD. Kedungkendo kisaran Rp. 1.500.000 untuk satu produk, setiap produk memiliki harga yang berbeda. Laba yang diperoleh UD. Kedungkendo pada tahun 2020 Rp. 66.618.000, selama tiga bulan.

Penyampian Laporan Keuangan

a. Neraca

UD. Kedungkendo belum melakukan pencatatan neraca yang berdasarkan SAK EMKM tersebut. Hal pertama yang dilakukan UD. Kedungkendo dalam pencatatan laporan keuangannya yaitu membuat laporan jurnal umum, yang merupakan pencatatan kas masuk dan kas keluar. Oleh karena itu diharapkan untuk laporan keuangan selanjutnya UD. Kedungkendo dapat melakukan pencatatan pelaporan keuangan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

**Contoh Penyajian Neraca (SAK EMKM)
ENTITAS
LAPORAN POSISI KEUANGAN
31 DESEMBER 20X9**

Aset	Catatan	2X08	2X07
Kas dan setara kas			
Kas	3	xxx	xxx
Giro	4	xxx	xxx
Deposito	5	xxx	xxx
Jumlah kas dan setara kas		xxx	xxx
	6	xxx	xxx
Piutang usaha		xxx	xxx
Persediaan	7	xxx	xxx
Beban dibayar dimuka		xxx	xxx
Aset tetap		(xx)	(xx)
Akumulasi penyusutan			
		<u>xxx</u>	<u>xxx</u>
JUMLAH ASET			
LIABILITAS		xxx	xxx
Utang usaha	8	xxx	xxx
Utang bank		xxx	xxx
JUMLAH LIABILITAS			
EKUITAS		xxx	xxx
Modal	9	xxx	xxx
Saldo laba			
		<u>xxx</u>	<u>xxx</u>
JUMLAH EKUITAS		<u>xxx</u>	<u>xxx</u>
JUMLAH LIABILITAS DAN EKUITAS			

Sumber: SAK EMKM (2018)

b. Laporan Laba Rugi.

Langkah kedua pencatatan laporan keuangan berdasarkan SAK setelah melakukan tahap pertama selanjutnya yaitu menyusun laporan laba rugi. Dalam SAK Laporan laba rugi meliputi akun-akun pendapatan yang terdiri dari pendapatan lain-lain dan pendapatan usaha, kemudian akun beban yang terdiri beban lain-lain, dan beban dari usaha.

Contoh Laporan Laba Rugi (SAK EMKM)

ENTITAS
LAPORAN LABA RUGI
UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 20X8

PENDAPATAN	Catatan	20X8	20X7
Pendapatan usaha		xxx	xxx
Pendapatan lain-lain		xxx	xxx
Jumlah Pendapatan		xxx	xxx
Beban usaha		xxx	xxx
Beban lain-lain		xxx	xxx
Jumlah Beban		xxx	xxx
Laba rugi sebelum pajak penghasilan		xxx	xxx
Beban pajak penghasilan		xxx	xxx
Laba rugi setelah pajak penghasilan		<u>xxx</u>	<u>xxx</u>

Sumber: SAK EMKM (2018)

Perhitungan laba rugi UMKM UD. Kedungkendo Indah belum sepenuhnya memenuhi syarat pencatatan berdasarkan SAK EMKM, UD. Kedungkendo Indah tidak mencantumkan beban penghasian pada laporan keuangannya. Berikut merupakan laporan laba rugi UD. Kedungkendo Kendo Indah Per 30 Desember 2020.

UD. KEDUNGKENDO INDAH		
Laporan Laba Rugi		
Pendapatan		
Pendapatan penjualan		Rp 217,130.000
Pendapatan Operasional		Rp 6,035.000
Jumlah Pendapatan		Rp 223,165.000
Beban		
Beban usaha	Rp 85,082.000	
beban listrik	Rp 5,265.000	
beban air	Rp 1,650.000	
beban tlp	Rp 700.000	
beban pulsa	Rp 900.000	
beban gaji	Rp 62,950.000	
Jumlah Beban		Rp 156,547.000
Laba Bersih		Rp 66,618.000

Catatan Atas Laporan Keuangan pada UD. Kedungkendo Indah

Menyajikan suatu informasi bahwa pelaporan keuangan yang disajikan telah memenuhi standar akuntansi, karena pencatatan keuangan UD. Kedungkendo Indah belum memenuhi standar akuntansi, maka catatan atas laporan keuangan pada UD Kedungkendo Indah tidak disajikan.

SIMPULAN

Penerapan laporan keuangan UD. Kedungkendo Indah meliputi laporan keluar masuk kas, buku besar, laba rugi, neraca saldo, hingga neraca lajur. Maka dari itu laporan UD. Kedungkendo Indah belum menyesuaikan terhadap Standar Akuntansi. Laporan keuangan UD. Kedungkendo Indah belum menerapkan secara penuh SAK EMKM sebagai standar menyusun laporan keuangan. UD. Kedungkendo Indah tidak menyusun laporan neraca dan catatan atas laporan keuangan. UD. Kedungkendo Indah menerapkan laporan keuangan yang sederhana. Terdapat beberapa kendala UD. Kedungkendo Indah dalam menerapkan SAK EMKM kedalam proses laporan keuangannya, diantaranya kurang pemahaman pengelola UD. Kedungkendo terhadap SAK EMKM, kurangnya sumber daya manusia yang khusus mengelola keuangan entitas.

IMPLIKASI

- A. Implikasi teoritis adalah dengan tersusunnya penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai laporan keuangan, ilmu akuntansi, dan SAK EMKM.
- B. Implikasi praktis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dengan menerapkan SAK EMKM pada UMKM UD. Kedungkendo Indah dapat menambahkan wawasan bagi pemilik maupun admin entitas mengenai laporan keuangan EMKM, yang berupa 3 tahap yakni laporan neraca, laporan laba rugi, dan catatan atas laporan keuangan.

KETERBATASAN PENELITIAN

keterbatasan penelitian ini ialah pencarian informasi dan menyusun laporan keuangan UMKM UD Kedungkendo Indah sesuai dengan SAK EMKM:

- a. Data yang di dapatkan hanya berasal dari wawancara dan dokumentasi hasil penelitian ini hanya bergantung dari wawancara dan dokumentasi tersebut.
- b. Data laporan keuangan pada tahun 2020 tidak lengkap.

PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR FARMASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2020

Dita Indri Febrianti¹, Yuli Kurnia Firdausia², Mutiara Rachma Andhini³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Email : virdajulie9@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berguna untuk mengetahui penerapan pengaruh *Good Corporate Governance* pada manajemen laba. Variabel bebas yang digunakan yaitu kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, dewan komisaris independen dan komite audit, sedangkan variabel terikat adalah manajemen laba. Memiliki populasi sebanyak 11 perusahaan farmasi yang terdaftar di BEI periode 2016-2020. Sampel yang digunakan berjumlah 40 data dari 8 perusahaan selama 5 tahun yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Analisis linier berganda sebagai teknik analisis data dan SPSS versi 25 sebagai alat uji statistik dalam riset ini. Berdasarkan proses pengujian data, maka dapat ditarik kesimpulan menghasilkan output penelitian secara parsial adalah kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, dewan komisaris independen dan komite audit tidak memiliki pengaruh terhadap manajemen laba.

Kata kunci : kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, dewan komisaris independen, komite audit, manajemen laba

ABSTRACT

This research is useful to know the implementation of Good Corporate Governance in earnings management. The independent variables used are institutional ownership, managerial ownership, independent board of commissioners and audit committee, while the dependent variable is earnings management. Has a population of 11 pharmaceutical companies listed on the IDX for the 2016-2020 period. The sample used is 40 data from 8 companies for 5 years taken by purposive sampling technique. Multiple linear analysis as a data analysis technique and SPSS version 25 as a statistical test tool in this research. Based on the data testing process, it can be concluded that the partial research outputs are institutional ownership, managerial ownership, independent commissioners and audit committees that have no effect on earnings management.

Keywords : institutional ownership, managerial ownership, independent board of commissioners, audit committee, earnings management

PENDAHULUAN

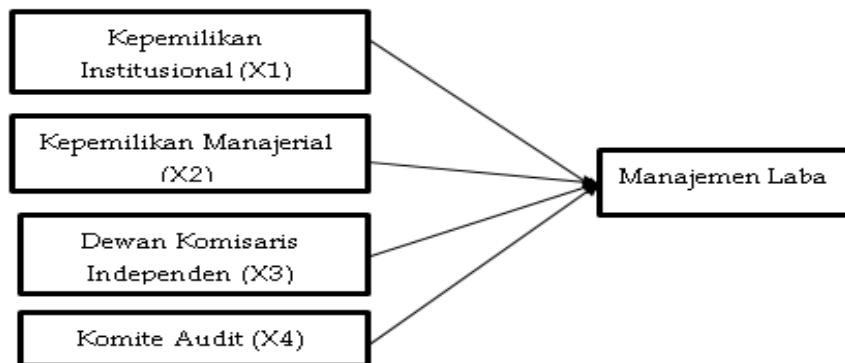
Perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi yang pesat menyebabkan persaingan ketat di dunia. Keadaan ini akan memotivasi perusahaan untuk bisa berkompetisi dan bertahan dalam usahanya. Di antara perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan, perkembangannya belum terlalu bagus, dan banyak produsen obat dalam negeri yang sudah mengalami kinerja. Maka dinyatakan bahwa perusahaan farmasi merupakan industri yang berkembang pesat dan perusahaan membutuhkan tata kelola yang baik agar bisa berpegang pada prinsip yang berlaku. Mengingat seberapa banyak informasi yang disediakan suatu perusahaan, salah satu sumber yang digunakan pihak luar untuk menilai kinerja perusahaan adalah laporan keuangan. Laporan keuangan yang kami siapkan untuk setiap periode dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada pemangku kepentingan kami, tidak hanya sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada

pemegang saham, tetapi juga membantu menarik investor untuk menanamkan modalnya di perusahaannya. Sehingga manajemen menjaga agar tetap berjalan sehat melalui laporan keuangan. Manajemen akan berusaha menunjukkan melalui laporan keuangan bahwa perusahaan yang dikelolanya dalam keadaan sehat. Salah satu bagian terpenting dari laporan keuangan adalah laba, artinya indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan suatu perusahaan dan manajemennya. Maka dari itu, perusahaan harus mendapatkan target yang telah ditentukan.

Manajemen hasil dipengaruhi oleh faktor yaitu praktik *Good Corporate Governance* (GCG). GCG adalah proses terstruktur dari peningkatan usaha dan akuntabilitas yang dirancang untuk mencapai nilai pemegang saham jangka panjang dengan tetap mengawasi *stakeholder* lainnya (Utami, 2019). Tata kelola perusahaan yang baik diterapkan dalam dunia usaha sekarang ini adalah apa yang dibutuhkan perusahaan - perusahaan ini untuk bertahan dalam persaingan global. Mekanisme penelitian GCG adalah kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, komisaris independen dan komite audit. Penelitian tentang mekanisme GCG penting untuk diteliti khususnya di sub sektor farmasi.

Bedasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan pengamatan kembali yang kemudian ditulis dalam karya ilmiah (skripsi) yang berjudul "Pengaruh GCG terhadap Manajemen laba pada perusahaan sub sektor Farmasi tahun 2016-2020".

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dipakai dalam riset ini. Populasi yang digunakan yaitu perusahaan sub sektor farmasi yang terdaftar di BEI tahun 2016-2020. Sampel yang dipakai sebanyak 40 data dengan mengambil periode pengamatan 5 tahun dari 8 perusahaan yang memenuhi kriteria.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviasi
Kepemilikan Institusional	0,3296	0,9213	0,731376	0,1696588
Kepemilikan Manajerial	0,0001	0,4048	0,125485	0,1033427
Dewan Komisaris Independen	0,3333	0,5000	0,412200	0,0640281
Komite Audit	1,0000	2,0000	1,062500	0,2459347
Manajemen Laba	-0,0076	0,0123	0,001357	0,0044843

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas kesimpulannya adalah:

1. Kepemilikan institusional bernilai minimum sebesar 0,3296. Nilai max 0,9313. Nilai mean 0,731376, dan std deviasi. 0,169588.
2. Kepemilikan manajerial menghasilkan nilai min sebesar 0,001. Nilai maximum 0,4048, mean 0,125485, dan std deviasi. 0,1033427.
3. Komisaris independen bernilai minimum sebesar 0,3333. Nilai max 0,5000. Mean 0,412200, dan std deviasi. 0,0640281.
4. X4 atau komite audit menghasilkan nilai min. sebesar 1,0000. Nilai maximum 2,0000, mean 1,062500, dan standar deviasi 0,2459347.
5. Earnings management bernilai min sebesar -0,0076. Nilai max 0,0123. Nilai mean 00001357, dan standar deviasi 0,0044843.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut atau tidak. Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS 25 :

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	0,200	>0,05	Normal
Uji Multikolinieritas			
Kepemilikan Institusional	1,399	VIF <10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepemilikan Manajerial	1,241	VIF <10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Dewan Komisaris Independen	1,217	VIF <10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komite Audit	1,218	VIF <10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas			
Kepemilikan Institusional	0,248	Sig. >0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepemilikan Manajerial	0,265	Sig. >0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Dewan Komisaris Independen	0,618	Sig. >0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komite Audit	0,511	Sig. >0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	0,857	>0,05	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data Diolah SPSS 25

1. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 2 diatas, uji normalitas data diperoleh nilai $0,200 > 0,05$ hasil tersebut menyatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut tabel diatas, menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam penelitian ini, dikarenakan VIF dibawah 10,00.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 2 diatas, semua variabel memiliki nilai signifikan $> 0,05$ hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel 2 diatas, uji autokorelasi menghasilkan nilai $0,857 > 0,05$ dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B
Konstanta	0,008
Kepemilikan Institusional	-0,007
Kepemilikan Manajerial	0,002
Dewan Komisaris Independen	-0,006
Komite Audit	0,001

Sumber: Data Diolah spss 25

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diringkas dengan rumus:

$$Y=0,008 - 0,007X_1 - 0,002X_2 + 0,006X_3 + 0,001X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka :

1. Nilai Koefisien Konstanta adalah -0,008 yaitu jika nilai variabel Independen sama dengan 0, maka variabel manajemen laba adalah -0,008.
2. X1 mempunyai nilai koefisien regresinya sebesar -0,007.
3. X2 mempunyai nilai koefisien regresi adalah 0,002.
4. Nilai koefisien dewan komisaris independen (X3) adalah -0,006.
5. Nilai koefisien komite audit (X4) adalah 0,001.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Kriteria	Keterangan
Kepemilikan Institusional	-1,208	0,237	<0,05	Tidak Berpengaruh
Kepemilikan Manajerial	0,244	0,809	<0,05	Tidak Berpengaruh
Dewan Komisaris Independen	-0,447	0,659	<0,05	Tidak Berpengaruh
Komite Audit	0,236	0,815	<0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS 25

Hasil diatas menunjukkan semua variabel bebas tidak mempengaruhi manajemen laba karena memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig
1	0,577	0,682

Sumber : Data diolah SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan nilai sig 0,682.hal ini dapat disimpulkan independent variable secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap Y.

3. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,281	0,079

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari hasil di atas, R-Square senilai 0,079 atau 7,9%, dapat disimpulkan variabel independen mampu menunjukkan variabel dependent (manajemen laba) 7,9% dan tersisa ($100\% - 7,9\% = 92,1\%$) dijabarkan oleh variabel yang tidak ada dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil pengamatan hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Kepemilikan Instiusional tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.
2. Kepemilikan Manajerial tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.
3. Dewan komisaris independen tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.
4. Komite audit tidak memiliki pengaruh terhadap Y.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini diharapkan perusahaan sebaiknya memperbaharui informasi yang berhubungan dengan perusahaan secara tepat waktu, terutama informasi kinerja, sehingga investor dan calon investor dapat dengan mudah menemukan dan memperoleh informasi tersebut. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor -faktor apa saja selain manajemen laba yang dipengaruhi oleh GCG.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas, diharapkan peneliti lainnya dapat menambahkan variabel yang diduga mungkin dapat mempengaruhi manajemen laba dan dapat menambah tahun pengamatan untuk mengukur hasil akurasi penelitian. Karena riset ini dilakukan selama 5 tahun.

Pengaruh sistem E-Billing dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di KPP Pratama Surabaya Karangpilang

Khasbiyah Maulatul Zulfa¹, Sugijanto²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Koresponden : sugijanto@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Pengkajian ini dibuat untuk mengetahui imbas sistem E-Billing serta kualitas pelayanan terhadap kepatuhan WPOP. Metode kuantitatif dipilih guna menjelaskan imbas penelitian ini menggunakan jumlah populasi sebesar 73.637 WPOP yang terdaftar pada KPP Pratama Surabaya Karangpilang tahun 2021 serta sampel sejumlah 104 sampel berasal dari rumus (Ferdinand, 2014). Sampel didapat dengan memakai *accidental sampling*. Analisis data memakai statistik deskriptif menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis. Akibat penelitian ini sistem E-Billing berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan WPOP, kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan WPOP serta sistem E-Billing dan kualitas pelayanan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan WPOP.

Kata kunci : sistem E-Billing, kualitas pelayanan dan kepatuhan wajib pajak orang pribadi

ABSTRACT

This assesment was made to determine the impact of the E-Billing system and the quality of service to WPOP compliance. The quantitative method was chosen to explain the impact of the study using a populations of 73,637 WPOP registered with the Surabaya Karangpilang Primary KPP in 2021 and a sample of 104 samples derived from the formula (Ferdinand, 2014). The sample is obtained using accidental sampling. Data analysis uses descriptive statistics using data quality taste, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, determination coefficient test and hypothesis test. As a result of the research, the E-Billing system has a significant effect on WPOP compliance, service quality has a significant effect on WPOP compliance and E-Billing system and service quality simultaneously have a significant effect on WPOP compliance.

Keywords : E-Billing system, quality of service and personal taxpayer compliance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pajak adalah masalah yang menuntut perhatian negara. (Mardiasmo, 2016) pajak adalah sejumlah iuran yang dibayar warga negara dan masuk dalam kas negara yang melaksanakan di undang-undang dan pelaksanaannya harus dipaksa tanpa balas jasa. iuran dipergunakan oleh negara buat pembayaran guna keperluan umum. Seiring zaman semakin canggih Sistem Administrasi Perpajakan belum mengalami perubahan yang relatif baik, membuat Direktorat Jenderal Pajak (DJP) merasa perlu buat memperbaiki penerapan teknologi modern. Modernisasi modern berupa penerapan teknologi yang baru dalam proses pelayanan pajak, salah satunya penerapan E-Billing (cara pembayaran dengan menggunakan kode billing secara elektronik). Tujuan aplikasi modernisasi sitem perpajakan modern, yaitu buat mengoptimalkan penerimaan, menaikkan kesadaran serta kepatuhan WPOP guna memenuhi kewajiban pajaknya.

Kualitas pelayanan memiliki peran tinggi dalam peningkatan kepatuhan WPOP. Kualitas pelayanan serta kinerja petugas pajak baik maka bisa menaikkan kepatuhan WPOP guna memnuhi kewajiban pajaknya. Kualitas pelayanan harus selalu dibenahi serta ditingkatkan melalui sarana serta prasarana yang terdapat pada KPP. Kesadaran akan membayar tunggakan pajaknya secara tepat dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepatuhan WPOP. Taraf kepatuhan WPOP dapat ditinjau melalui taraf kepatuhan WPOP dalam menyampaikan SPT tahunan dan masa sesuai waktunya. Kepatuhan WPOP dalam memnuhi kewajiban pajak harus ditingkatkan dengan maksimal buat mencapai target pajak yang diinginkan.

Rumusan Masalah

1. Sistem E-Billing apakah bisa mempengaruhi kepatuhan WPOP?
2. Kualitas pelayanan apakah bisa mempengaruhi kepatuhan WPOP?
3. Sistem E-Billing dan kualitas pelayanan apakah bisa mempengaruhi kepatuhan WPOP?

Tujuan Penelitian

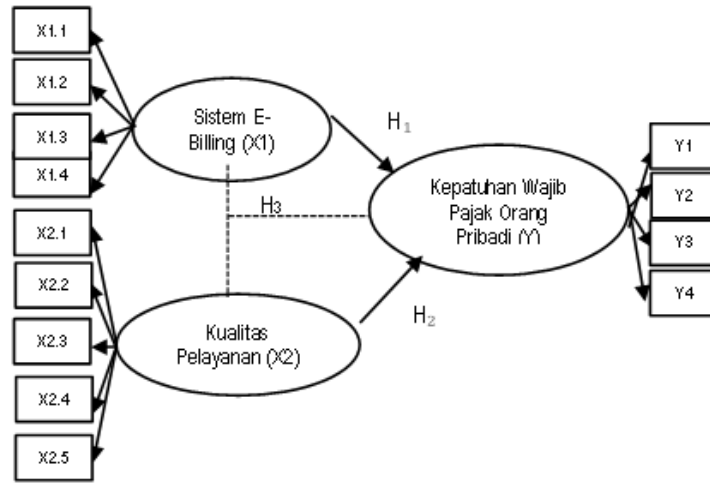
1. Mendapati akibat pengaruh sistem E-Billing akan kepatuhan WPOP.
2. Mendapati akibat pengaruh kualitas pelayanan akan kepatuhan WPOP
3. Mendapati akibat pengaruh sistem E-Billing serta kualitas pelayanan akan kepatuhan WPOP

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Landasan teori yang menjadi teori dasar menggunakan *theory of planned behavior* (Icek Ajzen, 1988) tentang teori perilaku yang bisa dilakukan karena seseorang mempunyai maksud buat melakukan sesuatu (Pradana, 2021). Teori ini digunakan buat menjelaskan perilaku kepatuhan WPOP agar membayar kewajiban pajak memakai alat kendali yaitu sistem E-Billing supaya WPOP mudah dalam membayar pajak tepat waktu.

Kerangka Konseptual



Gambar1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > = Pengaruh Simultan
- > = Pengaruh Parsial

Hipotesis :

H1 : Sistem E-Billing berpengaruh signifikan pada kepatuhan WPOP

H2 : kualitas pelayanan berpengaruh signifikan pada kepatuhan WPOP

H3 : sistem E-Billing dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan pada kepatuhan WPOP

METODE PENELITIAN

Proses penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 73.637 WPOP yang terdaftar pada KPP Pratama Surabaya Karangpilang tahun 2021 serta sampel sebanyak 104 berasal dari rumus (Ferdinand, 2014). Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Kuisioner disebarkan pada responden serta hasil jawaban diolah dan dianalisis memakai statistik deskriptif dengan uji kualitas data (validitas serta reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas serta autokorelasi), uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji F serta uji t). Dalam pengkajian memiliki 2 variabel bebas, yaitu sistem E-Billing serta kualitas pelayanan dan 1 variabel terikat, yaitu kepatuhan WPOP .

HASIL PENELITIAN
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai R-hitung	Nilai R-tabel	
Sistem E-Billing (X1)	X1.1	0.957**	0.1909	
	X1.2	0.919**	0.1909	
	X1.3	0.951**	0.1909	
	X1.4	0.925**	0.1909	
	X1.5	0.964**	0.1909	
	X1.6	0.923**	0.1909	
	X1.7	0.965**	0.1909	
	X1.8	0.948**	0.1909	
	Kualitas Pelayanan (X2)	X2.1	0.915**	0.1909
		X2.2	0.871**	0.1909
X2.3		0.900**	0.1909	
X2.4		0.914**	0.1909	
X2.5		0.934**	0.1909	
X2.6		0.912**	0.1909	
X2.7		0.928**	0.1909	
X2.8		0.906**	0.1909	
X2.9		0.910**	0.1909	
X2.10		0.879**	0.1909	
Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Y)	Y.1	0.848**	0.1909	
	Y.2	0.840**	0.1909	
	Y.3	0.875**	0.1909	
	Y.4	0.819**	0.1909	
	Y.5	0.895**	0.1909	
	Y.6	0.795**	0.1909	
	Y.7	0.827**	0.1909	
	Y.8	0.801**	0.1909	

Tabel 1 menunjukkan *Rhitung* semua indikator lebih besar dari *Rtabel* maka semua variabel valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
Sistem E-Billing	0,939	0,70
Kualitas Pelayanan	0,982	0,70
Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi	0,977	0,70

Tabel 2 didapat nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar daripada nilai kritis maka kuisioner dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		104
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std.Deviation	2,15664726
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,033
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,920
Asymp. Sig. (2-tailed)		,366

Tabel 3 didapat nilai pada Asymp. Sig. (2-tailed) 0,366 maka pola distribusi residual normal.

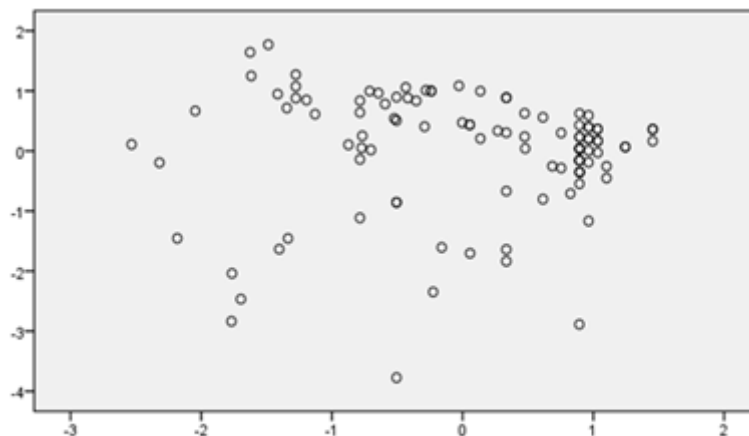
Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Sistem E-Billing (X1)	0,883	1,132
Kualitas Pelayanan (X2)	0,883	1,132

Tabel 4 didapat nilai tolerance dua variabel sebesar $0,883 > 0,10$ atau tidak kurang dari 0,1. Sedangkan nilai VIF kedua variabel sebesar $1,132 < 10$ maka antar variabel bebas multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 menunjukkan tidak terjadi pola tertentu serta titik pada gambar menyebar diatas dan dibawah 0 maka bebas dari heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi	
Durbin-Watson	
1,817	

Tabel 5 didapat nilai Durbin Watson sebesar 1,817. Nilai Durbin Watson 1,817 berada diantara 1,55 - 2,46 disimpulkan tidak ada Autokorelasi..

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda		
Variabel	β	Std. Error
(Constant)	24,530	2,216
Sistem E-Billing	,169	,057
Kualitas Pelayanan	,172	,068

Tabel 6 menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y=24,530 + 0,169X_1 + 0,172X_2 + e$

1. Koefisien constant sebesar 24,530 artinya jika sistem E-Billing serta kualitas pelayanan bernilai 0, maka kepatuhan WPOP bernilai 24,530.
2. Koefisien regresi sistem E-Billing sebesar 0,169, artinya untuk naik satu-satuan sistem E-Billing berakibat meningkatnya kepatuhan WPOP sebesar 0,169. Sebaliknya jika sistem E-Billing turun sebanyak satu-satuan untuk itu bisa menurunkan kepatuhan WPOP sebesar 0,169 memiliki asumsi variabel kualitas pelayanan besarnya tetap.
3. Koefisien kualitas pelayanan sebesar 0,172, artinya untuk naik satu-satuan kualitas pelayanan berakibat meningkatnya kepatuhan WPOP sebesar 0,172. Sebaliknya jika kualitas pelayanan turun sebanyak satu-satuan untuk itu bisa menurunkan kepatuhan WPOP sebesar 0,172 memiliki asumsi variabel sistem E-Billing besarnya tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi	
R Square	Adjusted R Square
,184	,168

Tabel 8. Koefisien Korelasi	
Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 7 menunjukkan nilai *R square* 0,184 (18,4%), jika dilihat dari tabel 8 maka terdapat korelasi sangat rendah pada variabel sistem E-Billing dan kualitas pelayanan pada kepatuhan WPOP. Tabel 7 menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* 0,168 berarti variabel sistem E-Billing serta

kualitas pelayanan berpengaruh pada kepatuhan WPOP sebesar 16,8% sisanya 83,2% yang dijelaskan variabel lainnya diluar model.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Nilai	Sig.
11,419	.000 ^a

Tabel 9 menunjukkan F_{hitung} sebesar 11,419 menggunakan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka variabel sistem E-Billing serta kualitas pelayanan berpengaruh signifikan secara simultan pada kepatuhan WPOP.

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Sig.
Sistem E-Billing	2,943	,004
Kualitas Pelayanan	2,533	,013

Tabel 10 menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pengaruh sistem E-Billing terhadap kepatuhan WPOP didapatkan hasil t_{hitung} 2,943 yang nilai signifikansinya $0,004 < 0,05$ maka sistem E-Billing berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan WPOP.
2. Hipotesis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepatuhan WPOP didapatkan hasil t_{hitung} 2,533 yang nilai signifikansinya $0,013 < 0,05$ untuk itu kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan WPOP.

SIMPULAN

1. Sistem E-Billing berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan WPOP, artinya sistem E-Billing memudahkan WPOP untuk memenuhi kewajiban pajak sehingga dapat meningkatkan kepatuhan WPOP.
2. Kualitas pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan WPOP, artinya pelayanan yang diberikan semakin baik maka dapat meningkatkan kepatuhan WPOP.
3. Sistem E-Billing serta kualitas pelayanan berpengaruh secara simultan pada kepatuhan WPOP, artinya penerapan E-Billing serta kualitas pelayanan yang semakin baik dapat meningkatkan kepatuhan WPOP.

IMPLIKASI

Pada penerapan sistem E-Billing Direktorat Jenderal Pajak (DJP) harus memperhatikan WPOP yang kurang paham mengenai teknologi digital karena penerimaan pajak dapat menurun. WPOP yang kurang paham mengenai teknologi akan kesulitan dalam membayar pajak. Oleh karena itu, DJP diharapkan membuat sistem E-Billing mudah dipahami oleh seluruh WPOP supaya dapat membayar dengan mudah menggunakan sistem E-Billing. Kualitas pelayanan harus diperhatikan agar WPOP merasa nyaman dalam memenuhi kewajiban perpajakannya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Proses pengambilan data serta pengolahan data menjadi keterbatasan peneliti dalam penelitian ini. Metode kuisioner digunakan untuk pengambilan data. Kuisioner hanya dibagikan pada WPOP yang berada di KPP ketika penyebaran kuisioner, sebagai akibatnya hanya WPOP

tertentu yang dapat mengisi. Banyak jawaban responden yang tidak memperhatikan pernyataan sehingga jawaban kurang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Pasuraman Zeithml, V.A Dan Berry, L. L. (2008). *Delivering Quality Service:Balancing Customer Perceptions And Exxceptions, The Free Press.*
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (5th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harfika, J., & Abdullah, N. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Aceh Barat Daya. *Balance, Xiv(1)*, 44–56. File:///E:/Semester 6/Sinta Kepercayaan, Fasilitas/Fasilitas (9).Pdf
- Husnurrosyidah, S. &. (2017). Pengaruh E-Filing , E-Billing Dan E-Faktur Terhadap Kepatuhan Pajak Pada Bmt Se-Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan, 1(1)*, 97–106.
- Mardiasmo. (2016). *Perpajakan Edisi Terbaru Tahun 2016*.
- Pradana, D. E., & Afkar, T. (2021). *Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Kewajiban Perpajakan Pada Kpp Pratama Surabaya Krembangan. 2(4)*, 167–175.
- Sri Rahayu Dan Ita Salsalina Lingga. (2009). Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Survei Atas Wajib Pajak Badan Pada Kpp Pratama Bandung "X"). *Jurnal Akuntansi, Vol.1, No.*, 119–138.



Journal of
Sustainability
Business Research

Nomor ISSN :
2746 - 8607