

JURNAL MANAJEMEN DAN EKONOMI TERAPAN

VOLUME 2 NOMOR 1, APRIL 2024



DEWAN REDAKSI

Editor Ketua

Baiq Candra Herawati, (SINTA ID: 6201878) Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

Tim Editor

1. Muhammad Ashary Anshar (Sinta ID: 6065803), IBK Nitro, Makassar, Indonesia
2. Ikang Murapi, (SINTA ID : 6707354), Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia
3. Marsal, (Sinta ID: 6110525), Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia
4. Didiaryono (Sinta ID: 5985592), IBK Nitro, Makassar, Indonesia

Reviewer

1. Hendra Gunawan, (SINTA ID : 6440017, Scopus ID : 57211450701), IBK Nitro, Makassar, Indonesia
2. Siti Soraya, (SINTA-ID : 5994187), Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia
3. Arzal Syah (SINTA ID : 6628630), Institut Agama Islam Negeri Palopo, Indonesia
4. Rosnaini Daga (Sinta ID: 6057652), IBK Nitro, Makassar, Indonesia.
5. Andi Mattingaragau Tenrigau (Sinta ID : 6199716), Universitas Bosowa, Makassar, Indonesia
6. Nur Dwiana Sari Saudi (Sinta ID: 6031958), Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia
7. Ishak Runi, (SINTA ID : 6806759) Universitas Andi Djemma, Indonesia
8. Karta Negara Salam (Sinta ID: 6128432), IBK Nitro, Makassar, Indonesia
9. Nasruddin, (SINTA ID : 6109042), Universitas Andi Djemma, Indonesia
10. Erniyati Caronge, (SINTA ID : 6628631), STIMI YAPMI MAKASSAR, Indonesia
11. Hendra Gunawan, (SINTA ID : 6440017), IBK Nitro, Makassar, Indonesia

DAFTAR ISI

Analisis Kebijakan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sidrap

Nurul Hikmah Nasir, Muhammad Nasir Hamzah, Moh Hatta Alwi_1-11

Reaksi Pasar Modal Terhadap Perubahan Harga Bahan Bakar Minyak pada Perusahaan Transportasi dan Logistik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Suryana Ningsi, Verawaty, Ceskakusumadewi_12-20

Analisis Pola Komunikasi dan Digital Marketing terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan UKM di Makassar Melalui Kerjasama Tim

Sitti Ravida Syamsu, Hendra Gunawan, Novita Rosanti_21-35

Analisis Pengaruh Kenyamanan, Bonus dan Tunjangan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene

Murni, Abdul Samad, Sujatmiko__36-48

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin)

Nurafni, Muhammad Nasir Hamzah, Muspa, Rukman Pala__49-59

Implementasi Program Pelatihan Persiapan Masa Pensiun Bagi Pensiunan PT Bank Sulselbar

Moh Rifandi Wahyu Nugraha D., Rosnaini Daga, Rachman Suwandaru, M. Fahrul Husni_60-66

Analisis Implementasi dan Evaluasi Sistem Reviu PBJ Ditinjau Dari Aspek Persepsi Penggunaan dalam Mendukung Kinerja Proses Pengadaan Barang dan Jasa Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Sulawesi Selatan

Naharuddin, Rosnaini Daga, Muh Ashary Anshar, Rachmawaty Djaffar__67-78

Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Melalui Penjualan Pada Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia

Juslina, Muspa, Rachman Suwandaru__79-93

Analisis Kebijakan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sidrap

Nurul Hikmah Nasir^{1,2}, Muhammad Nasir Hamzah², Moh Hatta Alwi³

¹ Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kab. Sidrap

² Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

³ Universitas Fajar, Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dan sampel yang digunakan adalah 42 karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan maka diperoleh hasil diperoleh nilai F-hitung sebesar 35.794 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3.24, oleh karena itu berdasarkan hasil perhitungan disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi.

Abstract

This research aims to understand and analyze Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Sidrap Branch. The sample used in this study is saturated sampling, and the sample consists of 42 permanent employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Sidrap Branch. Based on the results of partial hypothesis testing, it was found that each variable, compensation, and job satisfaction, has a partial effect on employee performance. The simultaneous testing resulted in an F-value of 35.794 with a significance level of 0.000, while the f-table value at a 5% significance level is 3.24. Therefore, based on the calculation results, it is concluded that $F\text{-value} > F\text{-table}$, and its significance level of $0.000 < 0.05$ indicates that compensation and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Sidrap Branch.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Bidang perbankan merupakan salah satu faktor yang turut serta dalam pengembangan pembangunan ekonomi di Indonesia, oleh karena itu kualitas dan kuantitas dari perbankan itu sendiri harus benar-benar diperhatikan (Adhan et al, 2020). Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup

pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah lembur, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan dan liburan atas dana perusahaan (Arifin, 2017). Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan (Astuti dan Sari, 2018).

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank komersial terbesar di Indonesia yang memiliki visi untuk menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah (Arda, 2017). Untuk itu PT. Bank Rakyat Indonesia menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja bank dan kinerja pelayannya. peningkatan kinerja bank, sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya, karna karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat menentukan keberhasilan dari perbankan itu sendiri, dengan kata lain perilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah organisasi perbankan (Jufrizen, 2016).

Sikap kepemimpinan dalam menjaga kinerja antar karyawan sangatlah penting. Sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan juga mampu memengaruhi penyelesaian pekerjaan dari suatu unit menjadi lebih baik (Daga et al, 2022). Diketahui bahwa pada saat tertentu sikap kepemimpinan karyawan sangat rendah, karyawan tidak terlalu memperhatikan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan pada saat tertentu pekerjaan masing-masing karyawan meningkat sehingga mereka terlalu berkonsentrasi dengan pekerjaan mereka sendiri (Akbar et al, 2023).

Dalam hal kreativitas penyelesaian pekerjaan, perusahaan menuntut karyawan untuk mampu berinisiatif dalam penyelesaian tugas mereka. Beberapa karyawan masih menggunakan metode yang sama seperti sebelumnya sehingga penyelesaian pekerjaan tidak mampu lebih cepat dan baik (Daga et al, 2023). Selain itu dalam hal ketelitian masih ditemukan beberapa karyawan belum tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan (Indriati et al, 2022).

Diketahui faktor-faktor yang memengaruhi kurangnya kepuasan kerja karyawan antara lain disebabkan oleh kompensasi terlalu rendah, beban kerja yang terlalu tinggi, rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi (Astuti et al, 2019). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka (Daga, 2020). Indikator yang memengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Muhtar et al, 2023). Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Sidrap.

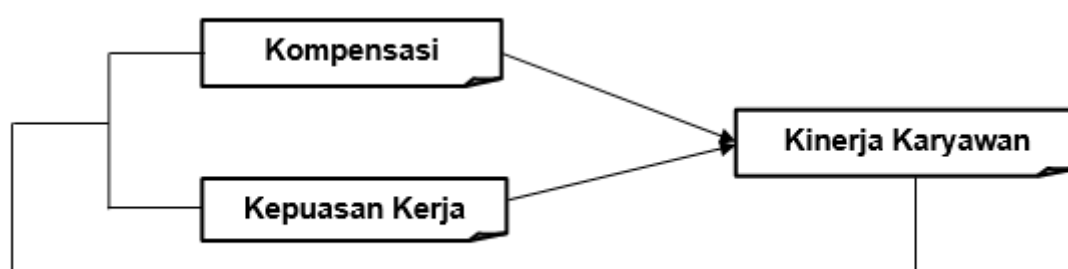
2. Metodologi

Penelitian dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sidrap di Jl. Jend. Sudirman, Majjelling, Kec. Maritengngae, Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap yang berjumlah 42

Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap yang berjumlah 42 Karyawan.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sidrap. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sidrap berupa jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif yakni Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Analisis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis kelamin | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|--------|---------------|--------------|----------------|
| 1 | Laki- laki | 15 | 35,71% |
| 2 | Perempuan | 27 | 64,29% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Dari tabel 1 terlihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden perempuan yaitu 64,29% kemudian disusul oleh responden wanita yaitu sebanyak 35,71%

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|---------------|-------------|--------------|----------------|
| 1 | 20-30 Tahun | 10 | 23,81% |
| 2 | >30 Tahun | 32 | 76,19% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia responden. Variasi usia responden diintervalkan dari usia yang termudah sampai yang tua. Jumlah responden yang terbanyak berada pada usia >30 tahun yaitu 76,19%, dan pada usia 20-30 tahun sebanyak 23,81%

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|---------------|-------------|--------------|----------------|
| 1 | < 1 Tahun | 0 | 0% |
| 2 | > 1-5 Tahun | 7 | 16,67% |
| 3 | > 5 Tahun | 35 | 83,33% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden. Jumlah responden yang terbanyak berada pada masa kerja >5 tahun yaitu 83,33%, kemudian di susul pada masa kerja > 1-5 Tahun 16,67% dan pada masa kerja < 1 Tahun sebanyak 0%.

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan penghasilan responden dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Penghasilan

| No | Penghasilan | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|---------------|-------------|--------------|----------------|
| 1 | 1-5 Juta | 5 | 11,90% |
| 2 | 5-7 Juta | 30 | 71,43% |
| 3 | > 8 Juta | 7 | 16,67% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Tabel 4 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan penghasilan. Variasi responden berdasarkan penghasilan menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki pendapatan 5-7 juta sebesar 71,43% kemudian pendapatan >8 juta sebesar 16,67%, dan pendapatan 1-5 juta yaitu 11,90%.

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan status karyawan responden dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Status Karyawan

| No | Status Karyawan | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|---------------|-----------------|--------------|----------------|
| 1 | Tetap | 42 | 100% |
| 2 | Kontrak | 0 | 0% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Tabel 5 terlihat karakteristik responden berdasarkan status karyawan responden, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan status karyawan tetap yaitu 100% kemudian disusul oleh responden dengan status karyawan kontrak yaitu sebanyak 0%.

Hasil Analisis Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan (valid) pernyataan dalam kuesioner, apabila nilai signifikan (Sig tailed) < 0,05 maka pernyataan dalam kuesioner valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Sig | Keterangan |
|-------------------------|-----------|------|------------|
| Kompensasi | X1.1 | .000 | Valid |
| | X1.2 | .000 | Valid |
| | X1.3 | .000 | Valid |
| | X1.4 | .000 | Valid |
| | X1.5 | .000 | Valid |
| | X1.6 | .000 | Valid |
| | X1.7 | .039 | Valid |
| | X1.8 | .007 | Valid |
| Kepuasan Kerja | X2.1 | .000 | Valid |
| | X2.2 | .000 | Valid |
| | X2.3 | .000 | Valid |
| | X2.4 | .000 | Valid |
| | X2.5 | .000 | Valid |
| | X2.6 | .000 | Valid |
| | X2.7 | .000 | Valid |
| | X2.8 | .000 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | .000 | Valid |
| | Y.2 | .000 | Valid |
| | Y.3 | .000 | Valid |
| | Y.4 | .000 | Valid |

| | | |
|-----|------|-------|
| Y.5 | .000 | Valid |
| Y.6 | .000 | Valid |
| Y.7 | .000 | Valid |
| Y.8 | .000 | Valid |

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas dengan tingkat Sig (*tailed*) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

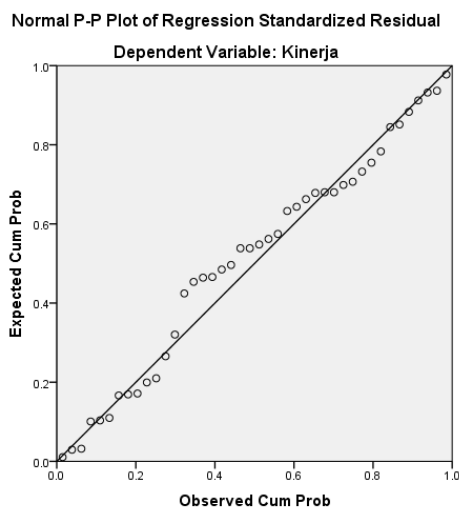
Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha*, di mana instrument dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian | Nilai Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------|---|-----------------|
| Kompensasi | 0,755 | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan Kerja | 0,778 | <i>Reliable</i> |
| Kinerja Karyawan | 0,790 | <i>Reliable</i> |

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 7 menunjukan hasil uji realibilitas dengan tingkat cronchbach's > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner *reliable*.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menunjukkan hasil asumsi normalitas dapat dilihat data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas data.

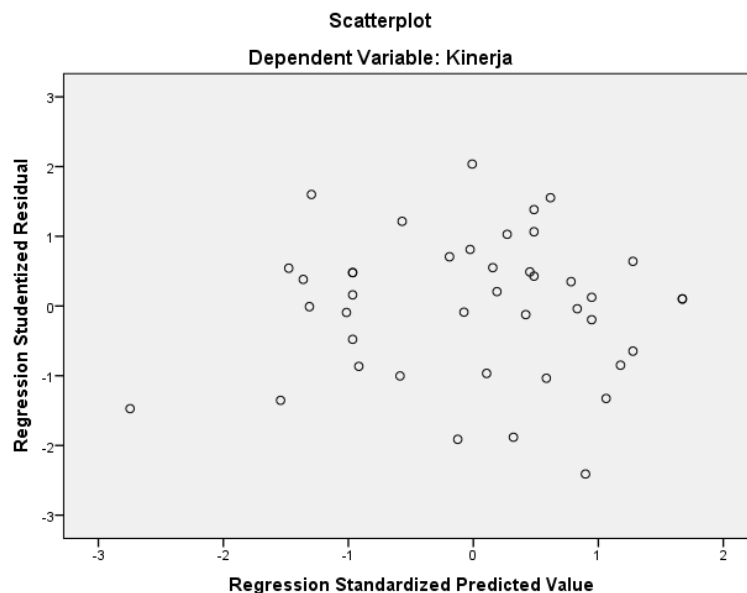
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kompensasi | .458 | 2.186 |
| | Kepuasan | .458 | 2.186 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap.

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -7.874 | 4.932 | | -1.596 | .118 |
| | Kompensasi | .700 | .209 | .471 | 3.349 | .002 |

| | | | | | | |
|--|----------|------|------|------|-------|------|
| | Kepuasan | .489 | .176 | .392 | 2.789 | .008 |
|--|----------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 dapat di susun formulasi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7,874 + 0,700X_1 + 0,489X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,700 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,700.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,489 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,489.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa kompensasi merupakan faktor terbesar yang menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Uji t-hitung dilakukan adalah uji satu, maka t-tabel yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 1,685. Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa:

- Hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 3,349 lebih besar dari nilai t-tabel 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indoensia Tbk, Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.
- Hasil t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2.789 lebih besar dari nilai t-tabel 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indoensia Tbk, Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

Berikut ini adalah hasil dari Uji signifikansi simultan (Uji Statistik F):

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 738.045 | 2 | 369.022 | 35.794 | .000 ^b |
| | Residual | 402.074 | 39 | 10.310 | | |
| | Total | 1140.119 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai f-hitung sebesar 35,794 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3,24, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .805 ^a | .647 | .629 | 3.211 |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 12 di atas diperoleh hasil R-Square sebesar 0,647, hal ini berarti bahwa 64,7% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi dan kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 64,7% sementara 35,3% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Analisis Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Untuk memenuhi tujuan tersebut telah dilakukan penelitian terhadap 42 karyawan tetap yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterimanya maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja para karyawan dengan kata lain karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap, kesimpulannya adalah diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Selanjutnya, secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap dan secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap.

Saran dan rekomendasi yang diberikan yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap diharapkan dapat memperhatikan besaran kompensasi yang diterima oleh para karyawan dan sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing karyawan dan harus mampu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan agar para karyawan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerjanya.

Faktor kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa secara simultan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan, maka PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja para karyawannya, agar para karyawan semangat dalam bekerja dan memperhatikan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab masing masing karyawan.

6. Daftar Pustaka

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Akbar, A., Suwandar, R., & Muhammad, N. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan UMKM. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 110-125.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.
- Daga, R., Hamzah, N., Suwandar, R., Ashary, M., & Pasae, P. (2023). Pelatihan pengembangan hubungan kelompok kerja dengan industrial dalam meningkatkan kualitas usaha dan kesejahteraan kelompok kerja. *Jupadai: Jurnal Pengabdian*

Kepada Masyarakat, 2(1), 56-65.

Daga, R., Pasampang, A., & Hamdad, A. (2020). Influence of Work Fatigue, Unclear Tasks and Management Career on Employee Turnover at South and West Sulawesi Bank Limited Company.

Indriakati, A. J., & Daga, R. (2022). The Influence of Good Corporate Governance on Financial Performance Through Corporate Social Responsibility. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 269-283.

Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).

Muhtar, A., Samad, A., & Daga, R. (2023). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 1-10.

Reaksi Pasar Modal Terhadap Perubahan Harga Bahan Bakar Minyak pada Perusahaan Transportasi dan Logistik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Suryana Ningsi^{1,2}, Verawaty², Ceskakusumadewi²

¹ Penerbit Buku Erlangga Mahameru Perwakilan Kaltara

² Magister Manajemen Keuangan Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik parametrik/non parametrik, dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, dan uji hipotesis yaitu menggunakan uji paried sample t-test jika hasil terdistribusi normal dan menggunakan uji wilcoxon signed rank test jika hasil terdistribusi tidak normal. Populasi dalam penelitian ini adalah harga saham sektor transportasi dan logistik yang terdaftar di bursa efek Indonesia pada tahun 2022 dan sampel penelitian ini adalah harga saham sektor transportasi dan logistik 5 hari sebelum dan 5 hari sesudah perubahan harga bahan bakar minyak pada tanggal 3 september 2022 sebanyak 29 perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh nilai signifikansi abnormal return sebesar $0.374 > 0.05$ sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan abnormal return sebelum dan sesudah pengumuman kenaikan harga bahan bakar minyak pada tanggal 3 september 2022, dan nilai signifikansi trading volume activity sebesar $0.487 > 0.05$ sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan trading volume activity sebelum dan sesudah pengumuman kenaikan harga bahan bakar minyak pada tanggal 3 September 2022, serta nilai signifikansi kapitalisasi pasar yaitu $0.374 > 0.05$ sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan kapitalisasi pasar sebelum dan sesudah pengumuman kenaikan harga bahan bakar minyak pada tanggal 3 September 2022, dalam artian pada penelitian ini pasar modal tidak bereaksi terhadap perubahan harga bahan bakar minyak pada tanggal 3 September 2022.

Kata kunci: Abnormal Return, Kapitalisasi Pasar, Trading Volume Activity.

Abstract

This research aims (1) to determine and analyze differences in abnormal returns before and after the announcement of fuel price increases for transportation and logistics stocks on september 3 2022, (2) to determine and analyze differences in trading volume activity before and after the announcement of fuel price increases for transportation and logistics stocks on september 3, 2022. and (3) to find out and analyze the differences in market capitalization before and after the announcement of the fuel price increase for transportation and logistics shares on 3 september 2022. This research uses parametric/non-parametric statistical analysis methods, using the classic assumption test, namely the normality test, and hypothesis testing, namely using the paried sample t-test if the results are normally distributed and using the wilcoxon signed rank test if the results are not normally distributed. The population in this study is the stock price of the transportation and logistics sector listed on the indonesian stock exchange in 2022 and the sample for this research is the stock price of the transportation and logistics sector 5 days before and 5 days after the change in fuel prices on september 3 2022, totaling 29 company. Based on the results of hypothesis testing in this study, the significance value of abnormal returns was $0.374 > 0.05$, so there was no significant difference in abnormal returns before and after the announcement of the increase in fuel prices on september 3 2022, and the significance value of trading volume activity was $0.487 > 0.05$ so there is no significant difference in trading volume activity before and after the announcement of the increase in fuel oil prices on September 3 2022, and the significance value of market

capitalization is $0.374 > 0.05$ so there is no significant difference in market capitalization before and after the announcement of the increase in fuel oil prices on September 3 2022, in the sense that in this study the capital market did not react to changes in fuel prices on September 3 2022.

Keywords: Abnormal Return, Market Capitalization, Trading Volume Activity

1. Pendahuluan

Bahan bakar minyak merupakan salah satu komoditas dari sumber daya alam minyak dan gas bumi serta sangat berperan penting dalam perekonomian nasional (Andarini, 2015). Kebutuhan Bahan bakar minyak di tahun 2022 dirasakan sangat besar, hal tersebut dikarenakan beban subsidi bahan bakar minyak dan kompensasi energi yang membengkak pada tahun 2022 (Yahoo Finance, 2023). Beberapa penyebab kenaikan bahan bakar minyak di tahun 2022 adalah suplai dari *OPEC* (*organization of the petroleum exporting countries*) merupakan organisasi yang beranggotakan negara-negara pengekspor minyak, *OPEC* merupakan salah satu faktor penyebab kenaikan harga bahan bakar minyak (Telkomsel, 2022). Namun meski begitu, jika suatu negara memiliki stok atau cadangan yang banyak, kemungkinan kenaikan masih bisa ditangkis untuk sementara waktu, jika negara yang tergabung di *OPEC* bisa mempertahankan produksinya, maka suplai pun akan tetap terpenuhi. Jika demikian, maka harga juga akan tetap stabil.

Dengan adanya kenaikan harga bahan bakar minyak tersebut dapat menimbulkan apa yang disebut dengan efek spiral. Efek spiral yang bakal muncul adalah adanya kenaikan harga semua barang dan jasa. Sektor yang langsung terpengaruh oleh kenaikan harga bahan bakar minyak adalah sektor transportasi dan sektor *industry* (Choriliyah et al, 2016). Di sektor transportasi, akibat kenaikan harga bahan bakar minyak praktis akan menaikkan tarif jasa angkutan penumpang dan barang (Gratias, 2015). Di sektor industri, kenaikan harga bahan bakar minyak selain mempengaruhi proses produksi yang menggunakan bahan bakar minyak, juga berpengaruh terhadap sektor transportasi baik angkutan bahan baku maupun distribusi hasil produksi (Lukman, 2022).

Walaupun kenaikan harga bahan minyak tidak berpengaruh langsung dengan dinamika yang terjadi di pasar modal, tetapi kenaikan bbm tidak dapat di pisahkan dari aktivitas bursa saham. Dimana pasar modal merupakan salah satu sarana bagi para pemilik dana atau investor dalam melakukan investasi pada perusahaan yang membutuhkan dana. Investasi pada hakikatnya merupakan penempatan sejumlah dana pada saat ini dengan harapan untuk memperoleh keuntungan di masa mendatang. Para investor dapat membeli saham, obligasi atau surat berharga lainnya untuk investasi mereka di pasar modal (Fithriyana, 2014).

Adanya fluktuasi harga saham, maka dapat memicu terjadinya *abnormal return*, dimana *abnormal return* merupakan *return* yang didapatkan oleh investor yang tidak sesuai dengan *return* yang mereka harapkan sehingga dapat memicu adanya reaksi pasar (Kusnandar et al, 2020). Reaksi pasar juga dapat diukur dengan menggunakan *trading volume activity*, dimana *trading volume activity* adalah alat yang dipergunakan untuk melihat bagaimana pasar bereaksi terhadap adanya informasi di pasar modal dengan melihat pergerakan aktivitas perdagangan (Pramana, 2012). Suatu surat berharga yang memiliki volume perdagangan yang tinggi, maka akan menghasilkan *return* saham yang tinggi (Liogu, 2015). Semakin besar perputaran saham yang terjadi maka semakin tinggi jumlah saham yang beredar dan semakin likuid saham tersebut di pasar modal (Rusli et al, 2022). Penelitian bertujuan untuk mengukur reaksi pasar

modal dengan menggunakan *abnormal return*, *trading volume activity* dan kapitalisasi pasar untuk melihat perbedaan sebelum dan sesudah pengumuman kenaikan harga bahan bakar minyak pada tanggal 3 September 2022.

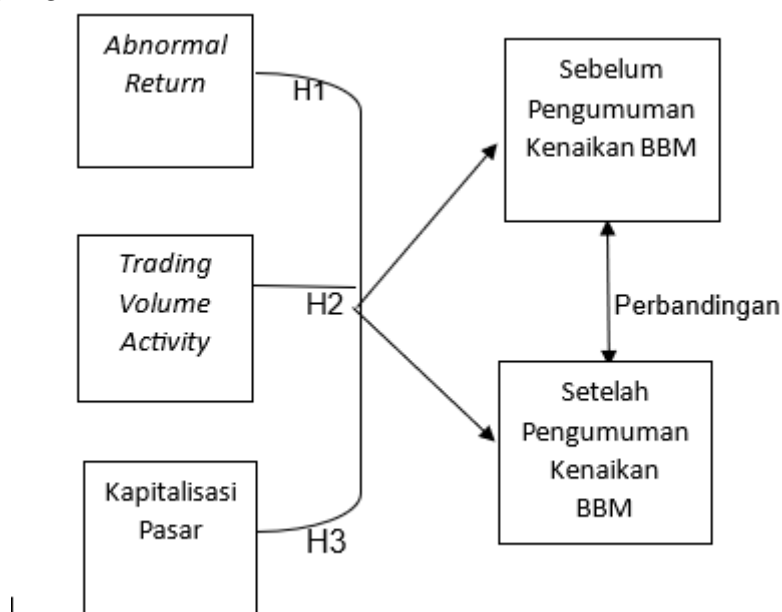
2. Metodologi

Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis data sekunder. Penelitian ini merupakan penelitian studi peristiwa (*event study*). Metode analisa yang digunakan adalah statistik parametrik dan statistik nonparametrik, Statistik nonparametrik adalah alat statistik *inferensial* yang tidak membahas parameter-parameter hasil estimasi populasi.

Uji yang digunakan adalah uji asumsi klasik yaitu menggunakan uji normalisasi dan uji hipotesis kemungkinan menggunakan 2 uji yaitu uji berpasangan (*paired sample t-test*) atau uji beda dan akan di gunakan apabila uji normalisasi positif, dan apabila uji normalisasi negatif maka menggunakan uji *wilcoxon signed rank test*, dimana penelitian ini bertujuan untuk membedakan *abnormal return*, *trading volume activity* dan kapitalisasi pasar periode sebelum dan sesudah pengumuman kenaikan harga BBM pada tanggal 3 September 2022.

Dalam studi peristiwa, harus menetapkan peristiwanya, tanggal peristiwa, jendela peristiwa, dan estimasi jendela waktu. Periode pengamatan ini dikenal sebagai *event study*. Selanjutnya adalah menentukan *event study* sebelum dan setelah tanggal peristiwa dengan tenggang waktu yang relevan dengan peristiwa tersebut.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data dalam penelitian ini berasal dari data sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung (melalui media perantara) atau merupakan data yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Populasi penelitian yang digunakan adalah harga saham sektor transportasi dan logistik pada periode *event day*. Sedangkan sampel penelitiannya adalah harga saham sektor transportasi dan logistik 5 hari sebelum dan 5 hari sesudah pengumuman harga bahan bakar minyak tanggal 3 September 2023. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*.

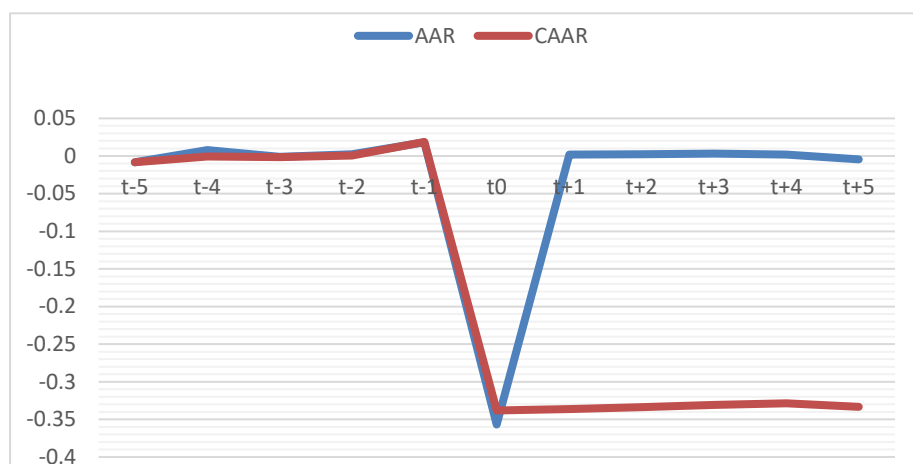


Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pengukuran reaksi pasar diukur dengan melihat perubahan *abnormal return* saham, perubahan *trading volume activity* (TVA) serta kapitalisasi pasar yang terjadi di seputar pengumuman kenaikan BBM.

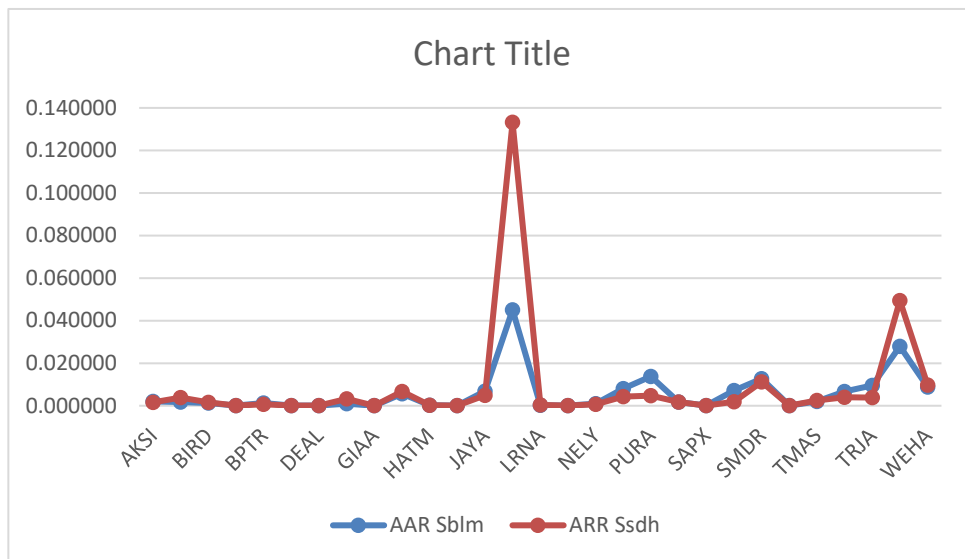


Gambar 2. Average Abnormal Return (AAR) dan Cummulative AAR (CAAR) periode Pengumuman kenaikan BBM 3 September 2022

Sumber : Data Sekunder yang Diolah (2023)

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa *cumulative average abnormal return* (CAAR) pada t-5 sampai dengan t-1 cenderung stabil namun mengalami penurunan drastis pada t0 di hari pengumuman kenaikan Bahan bakar minyak sampai dengan t+5 belum mengalami kenaikan hal tersebut merupakan respon negatif dari bursa efek akibat peristiwa tersebut. Penurunan ini berlangsung lama, pasar terlihat tidak mengalami kenaikan hingga t+5 setelah pengumuman.

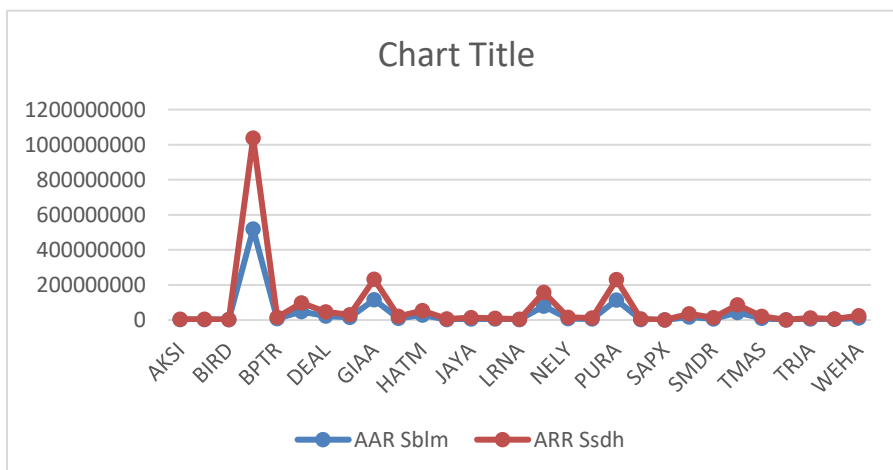
Trading volume activity sebelum dan sesudah peristiwa terdapat perbedaan namun tidak terlalu mengalami peningkatan yang signifikan, setelah terjadi pengumuman kenaikan bahan bakar minyak *trading volume activity* dilihat mengalami kenaikan dibandingkan dengan sebelum pengumuman namun nilai dari *trading volume activity* tidak terlalu meningkat, dalam artian setelah terjadi pengumuman jumlah peminat saham meningkat dari sebelum pengumuman hal tersebut dapat terjadi karena terjadinya fluktuasi harga saham sehingga berpengaruh terhadap *trading volume activity*, sehingga dapat dikatakan pasar bereaksi terhadap peristiwa perubahan harga bahan bakar minyak pada tanggal 3 september 2022 karena adanya perbedaan volume. Apabila kedua peristiwa tersebut digambarkan dalam *chart* akan terlihat seperti dalam gambar 3.



Gambar 3. Perubahan Rata-Rata *Trading Volume Activity* Sebelum dan Sesudah Kenaikan Bahan Bakar Minyak

Sumber : data *sekunder* yang diolah (2023)

Dilihat bahwa beberapa perusahaan sesudah pengumuman mengalami peningkatan kapitalisasi pasar namun tidak terlalu signifikan perbedaannya, dalam artian tidak terjadi reaksi pasar modal terhadap kapitalisasi pasar dikarenakan harga saham pada saat periode pengamatan cukup stabil, nilai kapitalisasi pasar saham tentunya berubah ubah sesuai dengan perubahan harga pasar. Kapitalisasi pasar digunakan untuk menjadi panduan bagi investor untuk mendiskusikan saham yang akan di perdagangan di waktu peristiwa. Jika di gambarkan dalam bentuk chart maka berikut adalah gambar 4 berikut.



Gambar 4. Rata-Rata Kapitalisasi Pasar Sebelum dan Sesudah Kenaikan Bahan bakar minyak
Sumber : data *sekunder* yang diolah (2023)

Analisis Data

Tabel 1. *Test of Normality*

| Variabel | Asymp.Sig. (2-tailed) | Sig. | Keterangan |
|----------|-----------------------|------------|----------------------------|
| AARSBLM | .200 | $p > 0,05$ | Berdistribusi Normal |
| AARSSDH | .176 | $p > 0,05$ | Berdistribusi Normal |
| ATVASBLM | .001 | $p > 0,05$ | Berdistribusi Tidak Normal |
| ATVASSDH | .001 | $p > 0,05$ | Berdistribusi Tidak Normal |
| AKPSBLM | .001 | $p > 0,05$ | Berdistribusi Tidak Normal |
| AKPSSDH | .001 | $p > 0,05$ | Berdistribusi Tidak Normal |

Sumber: output SPSS 24

Tabel 1 menjelaskan hasil pengujian *kolmogorov-smirnov*, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel *abnormal return* pada penelitian ini terdistribusi secara normal variabel tersebut telah memenuhi persyaratan untuk penggunaan alat *paired sampel t-test* dan *trading volume activity (TVA)* serta kapitalisasi pasar berdistribusi tidak normal, sehingga variabel tersebut menggunakan uji *wilcoxon signed rank test*.

Tabel 2. Hasil Uji *Paired Sampel T-test* pada variabel *Abnormal Return*

| | Mean | t | df | Sig. (2 tailed) |
|---------|-----------|------|----|-----------------|
| Pair 1 | 4123.0345 | | | |
| AARSBLM | 1399.6897 | .903 | 28 | .374 |
| AARSSDH | | | | |

Sumber: output SPSS 24

Apabila tingkat signifikansi < 0.05 maka terdapat perbedaan reaksi pasar modal antara sebelum dan sesudah peristiwa. Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.374 > 0.05$, artinya tidak ada perbedaan reaksi pasar modal antara sebelum dan sesudah peristiwa pengumuman kenaikan harga bahan bakar minyak pada 03 september 2022 dilihat dari *average abnormal return (AAR)* selama periode penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji *Wilcoxon Signed Rank Test* pada variabel *Trading Volume Activity (TVA)*

| | Z | Sig. (2 tailed) |
|----------|--------------------|-----------------|
| Pair 1 | | |
| ATVRSBLM | -.695 ^b | .487 |
| ATVASSDH | | |

Sumber: output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.478 > 0.05$, artinya tidak ada perbedaan reaksi pasar modal antara sebelum dan sesudah peristiwa pengumuman kenaikan harga bahan bakar minyak pada 03 september 2022 dilihat dari *average trading volume activity (ATVA)* selama periode penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Wilcoxon Signed Rank Test pada Variabel Kapitalisasi Pasar

| | Z | Sig. (2 tailed) |
|---------|--------------------|-----------------|
| Pair 1 | | |
| AKPSBLM | | |
| AKPSSDH | -.256 ^b | .798 |

Sumber: Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.798 > 0.05$, artinya tidak ada perbedaan reaksi pasar modal antara sebelum dan sesudah peristiwa pengumuman kenaikan harga bahan bakar minyak pada 03 september 2022 dilihat dari *average* kapitalisasi pasar (AKP) selama periode penelitian.

Pembahasan

Harga saham sektor transportasi dan logistik pada periode penelitian 5 hari sebelum pengumuman dan 5 hari setelah pengumuman terdapat harga saham yang berfluktuatif hal itu disebabkan kondisi pasar saat itu, namun beberapa perusahaan seperti PT Berlian Laju Tanker Tbk (BLTA), PT Garuda Indonesia (persero) (GIAA), Mitra Internasional Resources Tbk (MIRA) dan Dewata Frieghtinternasional Tbk (DEAL) tidak mengalami perubahan harga saham pada seputaran peristiwa. Hal tersebut dapat menjadi salah satu keputusan investasi bahwa terdapat beberapa perusahaan yang mampu untuk bertahan disaat terjadinya suatu peristiwa kenaikan harga bahan bakau minyak.

Abnormal return sebelum dan sesudah pengumuman tidak terdapat perbedaan yang signifikan, hal tersebut disebabkan karena para pelaku pasar telah terbiasa untuk memprediksi kapan kenaikan bahan bakar minyak akan di berlakukan. Reaksi pasar modal terhadap adanya perubahan harga bahan bakar minyak memang bisa diduga mengingat isu seputar perubahan bahan bakar minyak sudah beredar sebelum tanggal kenaikan. Oleh sebab itu, investor lebih banyak membeli ketika harga saham setelah peristiwa perubahan harga bahan bakar minyak terkoreksi dan menurut mereka sudah murah maka mereka akan memborong kembali saham-saham tersebut untuk dimasukkan dalam portofolionya kembali.

Aktifitas perdagangan saham antara sebelum dan sesudah peristiwa menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan. Hal ini disebabkan peristiwa kenaikan BBM tersebut sudah dapat diprediksi oleh para pelaku pasar. Tidak adanya reaksi harga atas informasi tersebut merefleksikan tidak adanya revisi kepercayaan dalam pasar secara agregat yang merupakan akibat dari adanya informasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Nilai rata-rata kapitalisasi pasar setelah pengumuman lebih tinggi dari pada sebelum pengumuman kenaikan harga BBM hal tersebut menandakan harga saham cukup stabil pada saat periode peristiwa. tidak ada perbedaan sebelum dan sesudah peristiwa di karenakan di lihat dari harga saham selama periode penelitian harga saham relatif stabil. Hal tersebut di karenakan selama periode pemantauan 5 hari sebelum pengumuman telah ada isu kenaikan harga bahan bakar minyak.

Tidak adanya perbedaan yang signifikan *abnormal return*, total volume perdagangan dan kapitalisasi pasar pada sebelum dan sesudah pengumuman perubahan harga bahan bakar minyak, hal tersebut dikarenakan setelah dilakukan penelitian secara manual didapatkan

perbedaan *abnormal return*, *trading volume activity* dan kapitalisasi pasar sebelum dan sesudah perubahan harga bahan bakar minyak namun nilai *abnormal return*, *trading volume activity* dan kapitalisasi pasar sebelum dan sesudah peristiwa tidak terlalu besar perbedaannya.

Dari hasil penelitian ini para investor telah belajar dari pengalaman sebelumnya bahwa hampir setiap tahunnya terjadi peristiwa perubahan harga bahan bakar minyak, sehingga para Investor akan terlebih dahulu melakukan analisis investasi sebelum melakukan kegiatan investasi di pasar modal.

4. Kesimpulan

Kenaikan harga bahan bakar minyak pada tanggal 3 september 2022 menyebabkan adanya fluktuasi harga saham di Bursa Efek Indonesia (BEI). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan *abnormal return*, *trading volume activity* dan kapitalisasi pasar sebelum dan sesudah pengumuman kenaikan harga bahan bakar minyak pada tanggal 3 september 2022.

Saran yang dapat diberikan yakni diharapkan para investor dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau dalam menyikapi informasi yang dipublikasikan, investor sebaiknya berhati-hati dan melakukan analisis terlebih dahulu sebelum berinvestasi. Selanjutnya, bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan variable yang berbeda dengan penelitian sebelumnya demikian juga menambah jangka waktu periode jendela sebagai dasar penelitian.

6. Daftar Pustaka

- Andarini, D. (2015). Analisis reaksi pasar modal terhadap perubahan harga bbm (*event study* kenaikan dan penurunan harga BBM pada perusahaan food and beverages yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya*.
- Choriliyah, S., Sutanto, H. A., & Hidayat, D. S. (2016). Reaksi Pasar Modal terhadap Penurunan Harga Bahan bakar minyak (BBM) atas Saham Sektor Industri Transportasi di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Economic Education*, Vol 5 Nomor 1.
- Fithriyana, R., Emrinaldi, N.D.P. & Ratnawati, V. (2013). Analisis Pengaruh Kenaikan Harga Bahan bakar minyak (Bbm) Terhadap Pergerakan Harga Saham (Seminggu Sebelum Dan Sesudah Kenaikan Bbm) Tahun 2013. *Jurnal Ekonomi*, 22(3).
- Gratias, D. (2015). Pengaruh Peristiwa Kenaikan Harga Bahan bakar minyak (Bbm) Pada *Abnormal Return* Saham Industri Transportasi Di Bursa Efek Indonesia. *Program Sarjana Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar, Bali*.
- Kusnandar, D. L., & Bintari, V.I. (2020). Perbandingan *Abnormal Return* Saham Sebelum Dan Sesudah Perubahan Waktu Perdagangan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Pasar Modal Dan Bisnis*, 2(2).

- Liogu, S.J. & Saerang, I. S. (2015). Reaksi Pasar Modal Terhadap Pengumuman Kenaikan Harga Bbm Atas Saham Lq 45 Pada Tanggal 1 November 2014. *Jurnal Emba*, 3(1).
- Lukman, H. (2022). Respon Harga Saham Transportasi Darat Terhadap Kenaikan Bahan bakar minyak Bersubsidi 2022. *Jurnal Akuntansi*, 15(1).
- Pramana, A. (2012). Analisis Perbandingan Trading Volume Activity Dan Abnormal *Return* Saham Sebelum Dan Sesudah Pemecahan Saham. *Skripsi Manajemen*.
- Rusli, M., Samad, A., & Daga, R. (2022). Analisis Komparasi Unsur Pajak di Kabupaten Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(1), 78-89.
- Telkomsel, (2022). 6 Hal Yang Menjadi Penyebab Kenaikan Harga Bbm Pertamina 2022. Diakses Pada 17 Mei 2023. Dari <https://Www.Telkomsel.Com/Jelajah/Jelajah-Lifestyle/6-Hal-Yang-Menjadi-Penyebab-Kenaikan-Harga-Bbm-Pertamina-2022>
- Yahoo Finance, Diakses pada 3 Oktober 2023. www.finance.yahoo.com

Analisis Pola Komunikasi dan Digital Marketing terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan UKM di Makassar Melalui Kerjasama Tim

Sitti Ravida Syamsu ^{1*}, Hendra Gunawan ¹, Novita Rosanti ¹

¹ Magister Manajemen Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi dan digital marketing terhadap peningkatan kinerja karyawan UKM di Makassar melalui kerjasama tim. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi koefisien jalur yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan objek penelitian yang sesungguhnya untuk mengetahui pola komunikasi dan digital marketing terhadap peningkatan kinerja karyawan UKM di Makassar melalui beberapa item pernyataan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola komunikasi dan digital marketing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pola komunikasi dan digital marketing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim, serta pola komunikasi dan digital marketing juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan UKM di Makassar melalui kerjasama tim.

Kata kunci: Digital Marketing, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Pola Komunikasi.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of communication patterns and digital marketing on the improvement of SME employee performance in Makassar through teamwork. The analysis method used is the path coefficient regression analysis method, aiming to depict the actual research object's condition to understand the communication patterns and digital marketing's impact on improving SME employee performance in Makassar through several questionnaire statement items to respondents. The results of this research indicate that communication patterns and digital marketing have a positive and significant effect on employee performance, teamwork has a positive and significant effect on employee performance, communication patterns and digital marketing have a positive and significant effect on teamwork, and communication patterns and digital marketing also have a positive and significant effect on the improvement of SME employee performance in Makassar through teamwork.

Keywords: Communication Patterns, Digital Marketing, Employee Performance, Teamwork.

1. Pendahuluan

Peran masyarakat dalam pembangunan nasional, utamanya dalam pembangunan ekonomi salah satunya adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Posisi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dalam perekonomian nasional memiliki peran yang penting dan strategis. Perekonomian nasional memiliki peran yang penting dan strategis (Bahri et al, 2019). Kondisi tersebut sangat memungkinkan karena eksistensi UKM cukup dominan dalam perekonomian Indonesia, dengan alasan jumlah industri yang besar dan terdapat dalam setiap sektor ekonomi,

potensi yang besar dalam penyerapan tenaga kerja, dan kontribusi UKM dalam pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) yang sangat dominan sekitar 63.58% (Sofyan, 2017).

UKM merupakan suatu usaha yang produktif untuk dikembangkan dan mendukung perekonomian ekonomi secara makro dan mikro di Indonesia dan mempengaruhi sektor-sektor yang lain bisa agar bisa berkembang (Suci, 2017). Diantara begitu banyak ketrampilan yang dibutuhkan dalam memajukan UKM, salah satu cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi mencapai tujuan bersama, yaitu ketrampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi yang dapat memotivasi para karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya (Suranto, 2010). Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain (Daga, 2019).

Hal yang perlu diperhatikan juga adalah pemanfaatan konsep pemasaran berbasis teknologi digital (*digital marketing*) yang memberikan harapan bagi UKM untuk berkembang menjadi pusat kekuatan ekonomi. Era digital memang tidak mungkin untuk dihindari, pakar pemasaran Yuswohadi mengungkapkan bahwa jika ingin bertahan, maka pelaku UMKM harus mampu memaksimalkan manfaat perkembangan digital. Dunia maya kini tak lagi hanya menghubungkan orang dengan perangkat, namun juga orang dengan orang lain diseluruh penjuru dunia. (Padli, 2022).

Selain itu, strategi pengembangan UKM untuk tetap bertahan dapat dilakukan dengan peningkatan daya saing dan pengembangan sumber daya manusia agar memiliki nilai dan mampu bertahan menghadapi persaingan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan adanya peningkatan kinerja karyawan (Manuhung, 2023). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai (Lewa & Subowo, 2023).

Selanjutnya, faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim (Fahmi, 2015). Tim lebih baik daripada kinerja per individu disuatu organisasi ataupun perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan (Susanti, 2021). Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan (Lawasi et al., 2017). Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Salsabila, 2022).

Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pola komunikasi, pola digital marketing dan pola komunikasi terhadap peningkatan kinerja tim karyawan UMKM di Makassar. Selain itu, bertujuan juga untuk mengetahui pola komunikasi, pola digital marketing dan pola komunikasi terhadap peningkatan kerjasama tim karyawan UMKM di Makassar.

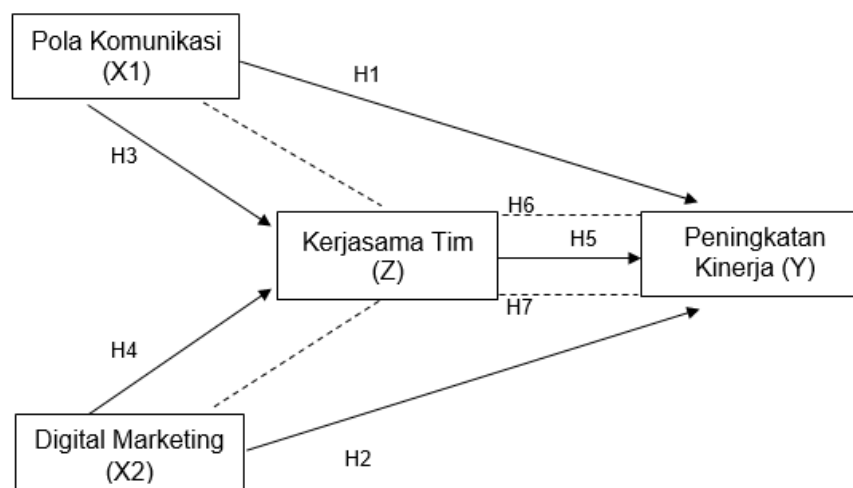
2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana didasarkan pada filosofi positif yang meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara acak dengan menggunakan alat untuk mengumpulkan data lalu menganalisis secara statistik. Populasi dalam

penelitian ini merupakan UKM (Usaha kecil dan menengah) yang berada pada lorong wisata dan telah *go online* atau telah memiliki akses online yang berada di area Kota Makassar yang berjumlah 3.827 UKM yang tersebar di 13 Kecamatan dengan sampel pada penelitian ini adalah 91 UKM yang berada pada lorong wisata di Makassar yang memiliki karyawan minimal 5 orang dan telah memiliki akses *go online*.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah mengumpulkan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan (observasi, wawancara, angket dan dokumentasi).

Penelitian ini dilakukan di UKM lorong wisata yang ada di area Kota Makassar. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini adalah 2 (dua) bulan, yakni mulai bulan September hingga Oktober 2023. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui hubungan struktural variabel independen dan variabel dependen serta besarnya pengaruh langsung dan juga pengaruh total dari model yang dibangun dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Ciri dan tipe jenis kelamin responden dikelompokkan kedalam 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 33 | 36% |
| 2 | Perempuan | 58 | 64% |
| Jumlah | | 91 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, dapat diperoleh hasil bahwa responden didominasi oleh perempuan dengan jumlah 58 orang dan persentase 64%.

Tabel 2. Karakteristik Menurut Usia

| No | Usia | Frekuensi | Persen |
|--------|-------|-----------|--------|
| 1 | 18-23 | 25 | 27% |
| 2 | 24-29 | 36 | 40% |
| 3 | 30-36 | 16 | 18% |
| 4 | 37-43 | 10 | 11% |
| 5 | 44-49 | 4 | 4% |
| Jumlah | | 91 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diperoleh hasil bahwa responden didominasi oleh umur 24-29 tahun dengan jumlah responden 36 orang dan persentase 40%.

Tabel 3. Karakteristik Menurut Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah |
|----|---------------|----------|
| 1 | 6 - 12 Bulan | 40 orang |
| 2 | 13 - 19 Bulan | 19 orang |
| 3 | 20 - 26 Bulan | 12 orang |
| 4 | 27 - 34 Bulan | 10 orang |
| 5 | 35 - 41 Bulan | 6 orang |
| 6 | 42 - 48 Bulan | 4 orang |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dilihat dari karakteristik responden diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya 6-12 bulan dengan total responden 40 orang.

Uji Validitas dan Reabilitas

Pada penelitian ini adalah 91 responden, dengan $r_{\text{tabel}} = 0,206$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tersebut valid. Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pola Komunitas (X1), Digital Marketing (X2), Kinerja Karyawan (Y1) dan Kerjasama Tim (Z1)

| ItemPernyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----------------|---------|--------|------------|
| X1.1 | .568** | 0,206 | Valid |
| X1.2 | .718** | 0,206 | Valid |
| X1.3 | .751** | 0,206 | Valid |
| X1.4 | .749** | 0,206 | Valid |
| X1.5 | .763** | 0,206 | Valid |
| X2.1 | .723** | 0,206 | Valid |
| X2.2 | .818** | 0,206 | Valid |
| X2.3 | .776** | 0,206 | Valid |
| X2.4 | .802** | 0,206 | Valid |

| | | | |
|-----|--------|-------|-------|
| Y.1 | .689** | 0,206 | Valid |
| Y.2 | .685** | 0,206 | Valid |
| Y.3 | .746** | 0,206 | Valid |
| Y.4 | .655** | 0,206 | Valid |
| Y.5 | .580** | 0,206 | Valid |
| Z.1 | .787** | 0,206 | Valid |
| Z.2 | .881** | 0,206 | Valid |
| Z.3 | .775** | 0,206 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4 di atas dari pengujian validitas instrumen penelitian, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mempunyai *item_total correlation* > 0,206. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Perhitungan nilai koefisien reliabilitas untuk instrumen penelitian yang menggunakan SPSS 22.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pola Komunikasi (X1), Digital Marketing (X2), Kinerja Karyawan (Y1) dan Kerjasama Tim (Z1)

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|
| Pola Komunikasi (X1) | 0.758 | Reliabel |
| Digital Marketing (X2) | 0.775 | Reliabel |
| Kerjasama Tim (Z1) | 0.697 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y1) | 0.742 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel diatas dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, menunjukkan *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Model dan Pembuktian Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pola komunikasi dan digital marketing terhadap kinerja karyawan UKM di Makassar melalui kerjasama tim.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 91 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.20312596 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .068 |
| | Positive | .052 |
| | Negative | -.068 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .645 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .800 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov – Smirnov* yang terdapat pada tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel pola komunikasi dan digital marketing terhadap kerjasama tim memiliki besar nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0.800 > 0.05, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 91 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.45327060 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .066 |
| | Positive | .066 |
| | Negative | -.062 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .628 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .825 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov – Smirnov* yang terdapat pada tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel pola komunikasi, digital marketing dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan memiliki besar nilai Asymp sig (2-

tailed) sebesar $0.825 > 0.05$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Pola Komunikasi dan Digital Marketing Terhadap Kerjasama (Sub Struktur Pertama)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 2.486 | 1.358 | | 1.831 | .071 | | |
| Pola Komunikasi (X1) | .139 | .060 | .203 | 2.316 | .023 | .826 | 1.210 |
| Digital Marketing (X2) | .457 | .072 | .556 | 6.352 | .000 | .826 | 1.210 |

a. Dependent variable: Kerjasama Tim (Z1)

Sumber: Hasil Olah Data Spss, 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa model regresi pada sub struktur pertama tidak mengalami gejala multikolinearitas dimana nilai tolerance masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.10 dan untuk hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10.

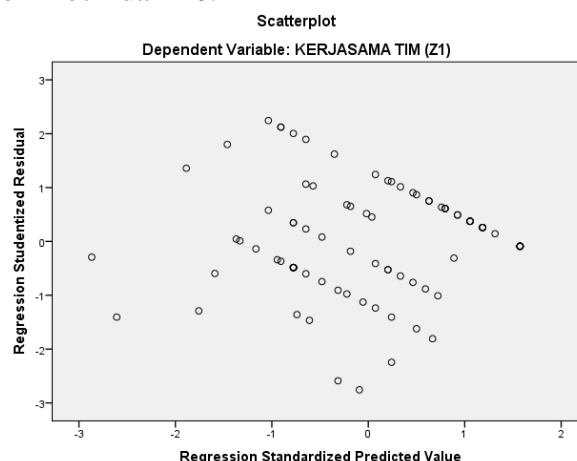
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas Pola Komunikasi, Digital Marketing dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Sub Struktur Kedua)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 5.536 | 1.681 | | 3.294 | .001 | | |
| Pola Komunikasi (X1) | .178 | 0.75 | .198 | 2.365 | .020 | .779 | 1.284 |
| Digital Marketing (X2) | .467 | .106 | .435 | 4.425 | .000 | .567 | 1.765 |
| Kerjasama Tim (Z1) | .302 | .130 | .232 | 2.335 | .022 | .556 | 1.797 |

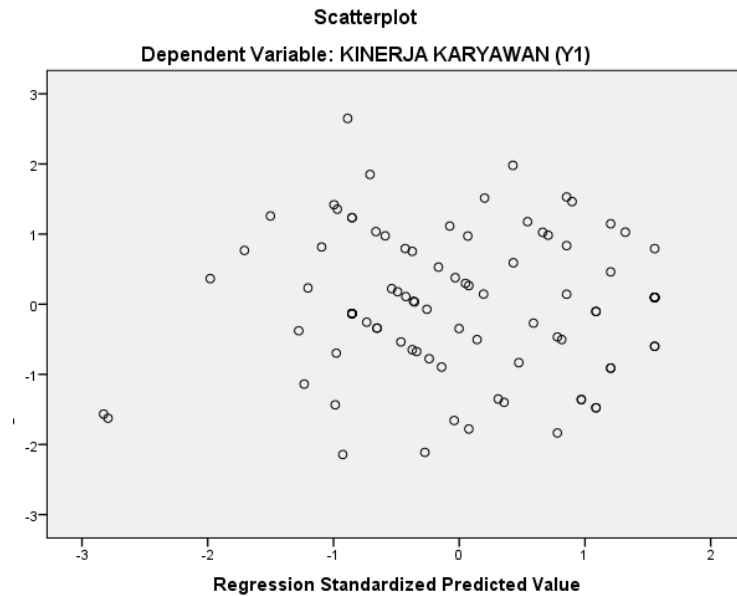
a. Dependent variable: Kinerja Karyawan (Y1)

Sumber: Hasil Olah Data Spss, 2023

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa model regresi pada sub struktur kedua tidak mengalami gejala multikolinearitas dimana nilai tolerance masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.10 dan untuk hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing yaitu lebih kecil dari 10.



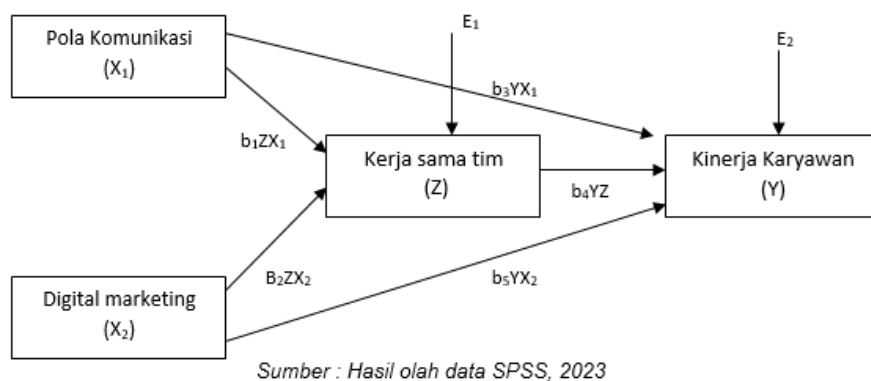
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Sub Struktur Pertama)



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Sub Struktur Kedua)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 5.2 dan gambar 5.3 dengan menggunakan grafik scatter plot dapat diketahui bahwa titik-titik data penyebaran di atas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta penyebaran titik-titik tidak berpola. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresinya ideal dan terpenuhi.

Berikut pemodelan dan penggambaran asumsi analisis koefisien jalur. Pemodelan tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan struktural sehingga membentuk sistem persamaan



Gambar 4. Analisis Model Koefisien Jalur

Hasil pengujian regresi dengan menggunakan program SPSS 22, maka didapatkan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji *Path Analysis* (Sub Struktur Pertama)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.486 | 1.358 | | 1.831 | .071 |
| Pola Komunikasi (X1) | .139 | .060 | .203 | 2.316 | .023 |
| Digital Marketing (X2) | .457 | .072 | .556 | 6.352 | .000 |

a. Dependent variable Kerjasama Tim (Y1)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Tabel 11. Hasil Uji *Path Analysis* (Sub Struktur Kedua)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.536 | 1.681 | | 3.294 | .001 |
| Pola Komunikasi (X1) | .178 | 0.75 | .198 | 2.365 | .020 |
| Digital Marketing (X2) | .467 | .106 | .435 | 4.425 | .000 |
| Kerjasama Tim (Z1) | .302 | .130 | .232 | 2.335 | .022 |

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan (Z1)

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 10 dan tabel 11, pada persamaan model regresi pertama dan kedua terlihat bahwa pada masing-masing variable di tiap persamaan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Sehingga pada sub struktur pertama dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi (X1) dan digital marketing (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim (Y). Sedangkan pada sub struktur kedua dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi (X1), digital marketing (X2) dan kerjasama tim (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Z).

Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada sub struktur pertama serta signifikansinya yang diuji melalui SPSS 22 yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Sub Struktur Pertama)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .666a | .444 | .431 | 1.21672 |

a. Predictors: (Constant), Pola Komunikasi (X1), Digital Marketing (X2)

b. Dependent variable: Kerjasama Tim (Z1)

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2023

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Sub Struktur Kedua)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .723a | .523 | .507 | 147.811 |

- a. Predictors: (Constant), Pola Komunikasi (X1), Digital Marketing (X2), Kerjasama Tim (Z1)
 b. Dependent variable: Kinerja Karyawan (Y1)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 12 (sub struktur pertama) dapat dilihat bahwa besarnya R Square pada tabel tersebut adalah 0.444. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh pola komunikasi (X1) dan digital marketing (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 44.4%, sementara sisanya 55.6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sedangkan berdasarkan tabel 13 (sub struktur kedua) dapat dilihat bahwa besarnya R Square pada tabel tersebut adalah 0.523. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh pola komunikasi (X1), digital marketing (X2) dan kerjasama tim (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52.3%, sementara sisanya 47.7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen terkait, berikut hasil uji F.

Tabel 14. Hasil Uji F (Secara Simultan – Sub Struktur Pertama)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 103.856 | 2 | 51.928 | 35.077 | .000 ^b |
| | Residual | 130.276 | 88 | 1.480 | | |
| | Total | 234.132 | 90 | | | |

- a. Dependent Variable: KERJASAMA TIM (Z1)
 b. Predictors: (Constant), DIGITAL MARKETING (X2), POLA KOMUNIKASI (X1)

Tabel 15. Hasil Uji F (Secara Simultan – Sub Struktur Kedua)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 208.668 | 3 | 69.556 | 31.836 | .000 ^b |
| | Residual | 190.080 | 87 | 2.185 | | |
| | Total | 398.747 | 90 | | | |

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y1)
 b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM (Z1), POLA KOMUNIKASI (X1), DIGITAL MARKETING (X2)

Hasil output regresi sebagaimana pada tabel 14 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable pola komunikasi dan digital marketing berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kerja sama tim UKM di Makassar. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara F_{hitung} (35.077) $> F_{tabel}$ (2.709) dan signifikansi $0,000 < 5\%$, sehingga nilai koefisien regresi predictor signifikan dan model layak.

Begitupun pada hasil output regresi pada tabel 15 sub struktur kedua, yang juga secara serempak pada variabel pola komunikasi, digital marketing dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Makassar. Dengan membandingkan antara F_{hitung} (31.836) $> F_{tabel}$ (2.709) dan signifikan $0.000 < 5\%$ sehingga nilai koefisien regresi predictor signifikan dan model layak. Berikut hasil uji t melalui Spss 22 yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 16. Hasil Uji T (Secara Parsial – Sub Struktur Pertama)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.486 | 1.358 | | 1.831 | .071 |
| Pola Komunikasi (X1) | .139 | .060 | .203 | 2.316 | .023 |
| Digital Marketing (X2) | .457 | .072 | .556 | 6.352 | .000 |

a. Dependent variable: Kerjasama Tim (Z1)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 5.20 (sub struktur pertama), dapat dilihat bahwa pada variabel pola komunikasi (X1) dan digital marketing (X2) masing-masing memiliki nilai t hitung $> t$ tabel (1.662) dan juga nilai signifikan yang < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi dan digital marketing memiliki pengaruh langsung terhadap kerjasama tim, yang mana setiap pola komunikasi dan digital marketing yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kerjasama tim.

Tabel 17. Hasil Uji T (Secara Parsial – Sub Struktur Kedua)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.536 | 1.681 | | 3.294 | .001 |
| Pola Komunikasi (X1) | .178 | 0.75 | .198 | 2.365 | .020 |
| Digital Marketing (X2) | .467 | .106 | .435 | 4.425 | .000 |
| Kerjasama Tim (Z1) | .302 | .130 | .232 | 2.335 | .022 |

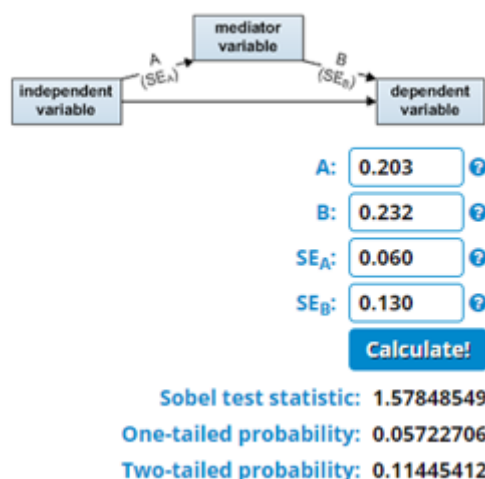
a. Dependent variable: Kinerja karyawan (Y1)

Berdasarkan tabel 17 (sub struktur kedua), dapat dijelaskan bahwa pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi. Diperoleh perbandingan t_{hitung} (2.365) $> t$ tabel (1.662) atau nilai signifikansi ($0,020$) $< \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pola komunikasi berpengaruh langsung

terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh pola komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat pada *standardized coefficient* (beta) sebesar 0.198 atau 19.8% artinya setiap pola komunikasi pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan Kinerja Karyawan pegawai sebanyak 0.198.

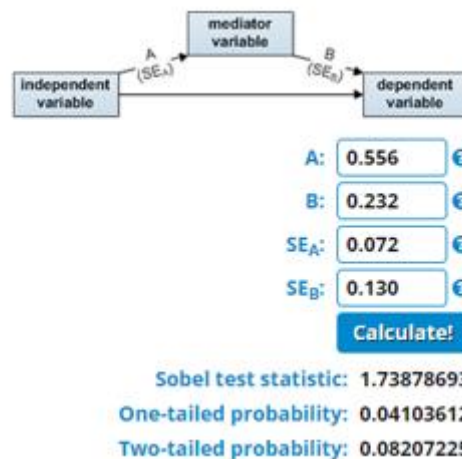
Diperoleh perbandingan $t_{hitung} (2.335) > t_{tabel} (1.664)$ atau nilai signifikansi $(0,022) < \alpha (5\%)$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kerja sama tim berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan dilihat pada *standardized coefficient* (beta) sebesar 0.232 atau 23,2% artinya setiap peningkatan kerja sama tim, maka akan meningkatkan kenaikan Kinerja Karyawan pegawai sebanyak 0,232.

Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 4.425 > t_{tabel} = 1.662$ atau nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor digital marketing langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh digital marketing terhadap Kinerja Karyawan dilihat pada *standardized coefficient* (beta) sebesar 0,435 atau 43,5% artinya digital marketing pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan Kinerja Karyawan pegawai sebanyak 0,435.



Gambar 5. Hasil Uji Sobel Kerjasama Tim Dalam Memediasi Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Sub Struktur Pertama)

Hasil sobel tes pada pengaruh kerjasama tim dalam memediasi pola komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan UKM di Makassar, diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0.05, sehingga bisa diambil kesimpulan H_0 diterima karena hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Pola Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kerjasama tim (Z) mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (Z) bisa menjadi variabel mediator antara pola komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 6. Hasil Uji Sobel Kerjasama Tim Dalam Memediasi Digital Marketing Terhadap Kinerja Karyawan (Sub Struktur Kedua)

Hasil Sobel test pengaruh Kerjasama Tim dalam memediasi Digital Marketing terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikan sebesar 0.04, sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi Kerjasama Tim antara Digital Marketing terhadap Kinerja Karyawan sehingga H7 diterima. Karena hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Digital Marketing (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kerjasama tim (Z) mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (Z) bisa menjadi variabel mediator antara Digital Marketing (X1) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Variabel pola komunikasi memiliki pengaruh langsung terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan UKM di Makassar. Hal ini menandakan bahwa semakin baik bentuk pola komunikasi, maka dampak positifpun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan UKM Makassar dan begitupun sebaliknya, jika pola komunikasi kurang baik maka kinerja karyawanpun kurang baik. Sehingga dalam suatu perusahaan, pentingnya menjaga komunikasi, baik itu antar karyawan ataupun karyawan terhadap pimpinan.

Nilai koefisien regresi predictor digital marketing langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa jika digital marketing dimanfaatkan secara optimal, bukan hanya kinerja karyawan yang akan meningkat tetapi pendapatan juga akan meningkat. pola komunikasi berpengaruh langsung terhadap kerjasama tim. Semakin baik komunikasi yang dilakukan maka dampak positifpun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja setiap karyawan.

Nilai koefisien regresi predictor digital marketing berpengaruh langsung terhadap kerjasama tim. Dengan adanya digital marketing membuat proses transaksi semakin mudah yang akhirnya berdampak kepada seluruh aktivitas kegiatan bisnis dan berpengaruh terhadap peningkatan kerjasama serta pendapatan pelaku UMKM.

Koefisien regresi predictor kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan

kerjasama tim yang baik dan efektif, seperti meningkatkan antusiasme dan memperbaiki hubungan antar kelompok.

Dengan adanya pengembangan pola komunikasi untuk menyamakan tujuan demi peningkatan kinerja karyawan, maka kerjasama pun perlu ditingkatkan, karena kerjasama merupakan kunci yang dapat menyatukan seluruh unsur yang ada dalam organisasi. Di era sekarang ini, UMKM memiliki peluang untuk meng-eksplorasi keunggulannya itu sendiri. Peluang tersebut yaitu menerapkan digital marketing demi peningkatan kinerja karyawan dan membangun kerjasama dengan berbagai pihak.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi dan digital marketing terhadap peningkatan kinerja UKM di Makassar melalui kerjasama tim. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pola komunikasi dan digital marketing menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan UKM di Makassar. Selanjutnya, kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan UKM di Makassar.

Rekomendasi atau saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan para pelaku UKM dapat menerima perubahan teknologi informasi yang begitu cepat dengan tujuan untuk mudah mendapatkan akses informasi bisnis yang berguna bagi usahanya. Bagi penelitian selanjutnya, responden sekiranya terdiri dari berbagai kriteria yang lebih beragam dan jumlah lebih banyak sehingga lebih terlihat perbandingannya dan mudah untuk menganalisis secara lebih sistematis. Pemerintah terkait diharapkan mampu mendukung dan memfasilitasi para pelaku UKM untuk mencapai tujuan pengembangan usaha.

6. Daftar Pustaka

- Bahri, A., Mulbar, U., Suliana, A. (2019). Kajian Pemberdayaan UMKM Kota Makassar Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pelaku Usaha. *In Jurnal Inovasi dan Pelayanan Publik Makassar* (Vol. 1, Issue 1).
- Daga, R. (2019). Pengaruh kualitas layanan dan kualitas produk tabunganku terhadap kepuasan nasabah pada pt. Bank sulselbar kantor cabang belopa. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 16(1).
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Lawasi, E. S., Triatmanto, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Malang, M. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 1–11.
- Lewa, I. I. I. K., & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon.
- Manuhung, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(1), 31-37.

- Padli. (2022). Pengaruh Digital Marketing Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Di Kota Ambon. *Jurnal: Hipotesa*, 16(2).
- Salsabila, Y. Z. R. (2022). Pola Komunikasi Organisasi Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Oku Timur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Sofyan, S. (2017). Peran UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah) Dalam Perekonomian Indonesia. *Jurnal* 11, (1).
- Suci, Y. R. (2017). Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil Dan Menengah) Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*.
- Suranto. (2010). *Kemampuan Interspersonal*. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Susanti, Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. U. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 1–11.

Analisis Pengaruh Kenyamanan, Bonus dan Tunjangan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene

Murni ^{1*}, Abdul Samad ², Sujatmiko ¹

¹ Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, Makassar, Indonesia

² Universitas Fajar, Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kenyamanan, bonus dan tunjangan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 hasil sebaran kuisioner selama periode penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene berjumlah 38 orang karyawan menggunakan teknik slovin. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan analisis path. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial (1) variabel Kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (2) Variabel kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (3) Variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (4) Variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (5) Variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene (6) Variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. (7) Variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang. (8) Variabel kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. (9) Variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. (10) Variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Kata kunci: Bonus, Kenyamanan, Kinerja Karyawan, Tunjangan Loyalitas.

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of comfort, bonuses and allowances on performance through employee loyalty at the Pangkajene Branch of the Sharia Pawnshop. This research uses a quantitative descriptive method using the SPSS 26 application as a result of distributing questionnaires during the research period. The population in this study were 38 employees of the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop using the Slovin technique. The analytical method in this research uses data instrument tests, classic multiple linear regression assumption tests, hypothesis testing and path analysis. The results of this research show that partially (1) the comfort variable has a positive and significant effect on employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop (2) The comfort variable has a positive and significant effect on employee performance at the Pangkajene Sharia Pawnshop Branch (3) The bonus variable has a positive and significant effect on employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop (4) The bonus variable has a positive and significant effect on employee performance at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop (5) The allowance variable has a positive and significant effect on employee

loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop (6) The allowance variable has a positive and significant effect on significant impact on employee performance at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop. (7) The loyalty variable has a positive and significant effect on employee performance at the Sharia Pawnshop Branch. (8) The comfort variable has a positive and significant effect on performance through employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop. (9) The bonus variable has a positive and significant effect on performance through employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop. (10) The allowance variable has a positive and significant effect on performance through employee loyalty at the Pangkajene Branch Sharia Pawnshop.

Keywords: Bonuses, Comfort, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia perbankan menunjukkan dinamika dalam kehidupan ekonomi. Dalam menghadapi ketatnya persaingan, bank dituntut untuk terus memperbaiki kualitas pelayanan yang tentunya didukung oleh sumber daya manusia (Sayuti, 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan dalam era globalisasi dan perdagangan bebas (Kristanto, 2015). Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan, maka tidak heran jika banyak perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya (Kasmir, 2016).

Bank adalah usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (Bank Indonesia, 1998). Saat ini, bank memiliki fleksibilitas pada layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayar untuk simpanan deposito.

Tentunya setiap lembaga perbankan mengharapkan karyawan yang dimiliki mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Fajar, 2019). Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Daga et al, 2021). Adapun dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Pratama et al, 2018). Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah Loyalitas (Syarikin, 2018). Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karena loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik dan kejujuran yang tercermin dari seberapa lama seseorang di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut, seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan (Saputra et al, 2023).

Loyalitas karyawan pada perusahaan merupakan suatu komitmen karyawan yang didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan serta kepatuhan yang teguh dalam konstan kepada seseorang atau institusi (Mursidta, 2017). Seorang karyawan loyal akan selalu taat pada peraturan tersebut karena ketaatan itu timbul dari kesadaran karyawan sendiri dan juga memiliki sikap bertanggung jawab pada perusahaan maupun organisasi maka secara otomatis seorang karyawan itu akan memiliki tanggung jawab yang besar bagi

perusahaannya, jadi loyalitas yang diciptakan karyawan dalam perusahaan tersebut (Asbudirman et al, 2023)

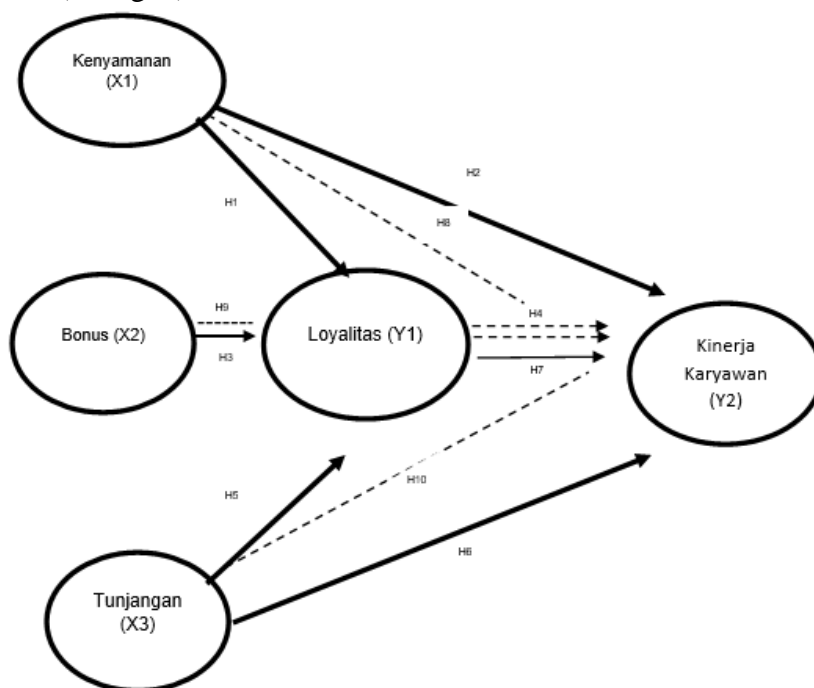
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kenyamanan dan bonus terhadap loyalitas karyawan dan juga pengaruh mengetahui dan menganalisis kenyamanan dan bomus terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga ingin mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini untuk menguji pengaruh variable X yakni kenyamanan, bonus dan tunjangan terhadap variabel Y_2 yaitu kinerja karyawan melalui variabel loyalitas karyawan Y_1 sebagai variable Intervening. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene berjumlah 38 orang karyawan. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 responden yang merupakan karyawan Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Penelitian ini dilakukan di Pegadaian Syariah Area Pangkep. Penelitian dilakukan selama 1 bulan. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Metode analisis Data yang digunakan dalam penelitian adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap varabel terikat (endogen).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden yang akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah Karyawan | Persentase |
|---------------|-----------------|------------|
| Laki-Laki | 12 | 31,5% |
| Perempuan | 26 | 68,5% |
| Jumlah | 38 | 100% |

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner penelitian, 2023

Berdasarkan deskriptif jenis kelamin responden pada tabel 1, dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (31,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden (68,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalah jenis perempuan yaitu sebanyak 26 responden atau (68,5%).

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Unit Kerja

| Unit Kerja | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-----------------------------|-----------------|------------|
| Pegadaian Pangkep | 15 | 39,6% |
| Pegadaian UPC Pasar Sentral | 10 | 26,2% |
| Pegadaian Syariah | 13 | 34,2% |
| Jumlah | 38 | 100% |

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner penelitian, 2023

Berdasarkan deskriptif jenis pekerjaan responden pada tabel 2, dapat dijelaskan bahwa jumlah unit kerja Pegadaian Pangkep sebanyak 15 responden (39,6%), unit kerja Pegadaian UPC Pasar Sentral sebanyak 10 responden atau 26,2% dan Unit Kerja Pegadaian Syariah sebanyak 13 responden atau 34,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah unit responden terbesar adalah kantor Unit Pegadaian Pangkep sebanyak 15 responden atau (39,6%).

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

| Jabatan | Jumlah nasabah | Persentase |
|--------------|----------------|------------|
| Admin Kredit | 3 | 7,8% |
| KUR | 8 | 21,3% |
| Collection | 10 | 26,3% |
| CRO | 14 | 36,8% |
| Kasir | 3 | 7,8% |
| Jumlah | 38 | 100% |

Sumber : data diolah berdasarkan kuesioner penelitian, 2023

Berdasarkan deskriptif jabatan responden pada tabel 3, dapat dijelaskan bahwa responden jabatan admin kredit 36,8 sebanyak 3 orang atau 7,8%, KUR sebanyak 8 orang atau 21,3%,

Collection sebanyak 10 orang atau 26,3%, CRO sebanyak 14 orang atau 36,8%. Jadi dapat disimpulkan jumlah responden terbanyak adalah CRO sebanyak 14 orang atau sebesar 36,8%.

Hasil Analisis Data

Hasil uji reliabilitas variabel kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3), loyalitas (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) dapat dilihat sebagai berikut:

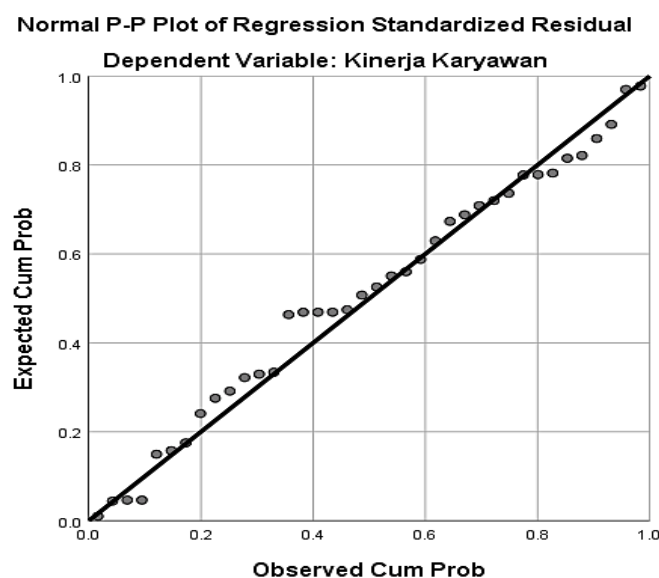
Tabel 4. Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Kesimpulan |
|-----------------------|------------------|------------|-----------------|
| Kenyamanan (X1) | 0,859 | 2 | <i>Realibel</i> |
| Bonus (X2) | 0,720 | 2 | <i>Realibel</i> |
| Tunjangan (X3) | 0,876 | 3 | <i>Realibel</i> |
| Loyalitas (Y1) | 0,915 | 5 | <i>Realibel</i> |
| Kinerja Karyawan (Y2) | 0,764 | 3 | <i>Realibel</i> |

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel kenyamanan (X1) $0,859 \geq 0,6$, nilai *Cronbach's Alpha* variabel bonus (X2) $0,720 \geq 0,6$, nilai *Cronbach's Alpha* variabel tunjangan (X3) sebesar $0,876 \geq 0,6$ dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y2) sebesar $0,764 \geq 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa kuisisioner variabel kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3), loyalitas (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) dinyatakan *Realibel*.

Uji normalitas Data dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen atau keduanya terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi Data normal atau mendekati normal. Pada gambar 2 di bawah ini, merupakan pengujian untuk uji normalitas variabel kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3), loyalitas (Y1) dan kinerja karyawan (Y2).



Gambar 2. Uji Normalitas X1, X2, X3, Y1 dan Y2

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan gambar 2 Normal P-P Plot di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dimana pola titik- titik menyebar dan mengikuti garis diagonal sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas yang digunakan dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

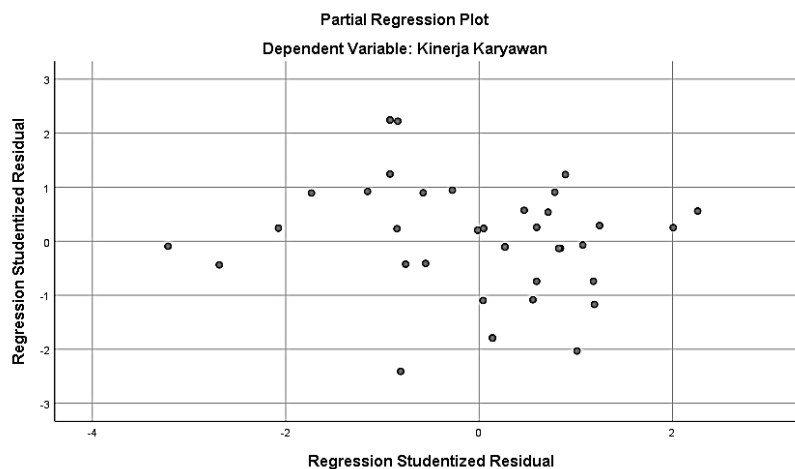
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---|------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kenyamanan | .522 | 2.261 |
| | Bonus | .451 | 2.216 |
| | Tunjangan | .411 | 2.435 |
| | Loyalitas | .565 | 2.771 |
| a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan | | | |

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian multikolineritas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kenyamanan adalah 2.261, nilai VIF variabel bonus adalah 2.216, nilai VIF variabel tunjangan adalah 2.435, nilai VIF variabel loyalitas adalah 2,771 dimana nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Hal ini dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik scatterplot. Jika grafik scatterplot menunjukkan suatu pola titik dengan bentuk seperti titik yang bergelombang, atau menyebar kemudian menyempit maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot membentuk pola menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

Analisisi Path (Jalur)

Analisis Jalur (*path Analysis*) analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antara variabel-variabel yang ada. Pengaruh kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3) terhadap loyalitas (Y1) Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Tabel 6. Koefisien Jalur Model 1

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .294 | 1.760 | | .167 | .868 |
| | Kenyamanan | .673 | .272 | .484 | 2.471 | .019 |
| | Bonus | .619 | .280 | .258 | 2.212 | .034 |
| | Tunjangan | .799 | .137 | .538 | 5.812 | .000 |

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2023

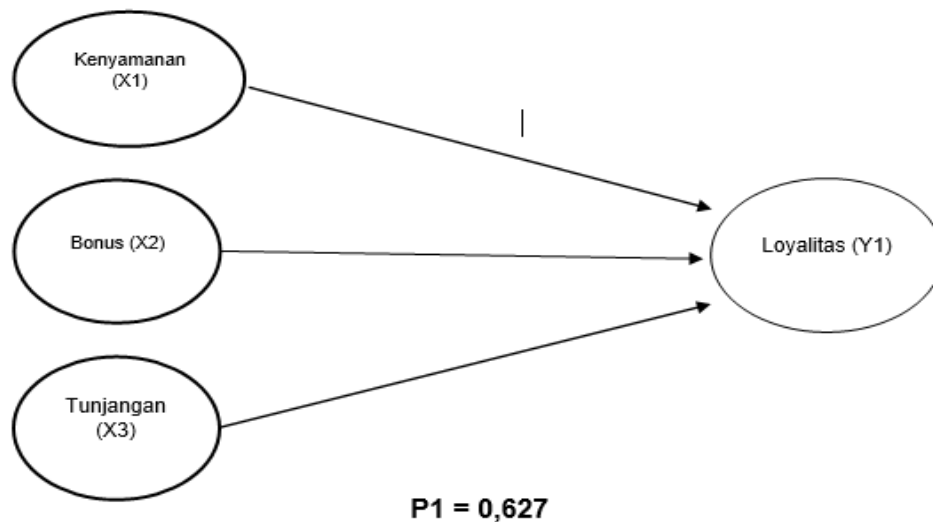
Tabel 6 menunjukkan variabel kenyamanan memiliki nilai t hitung 2,471 dan nilai koefisien 0,019 < 0,05 yang mengartikan bahwa kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel bonus memiliki nilai t hitung 2,212 dan nilai koefisien 0,034 < 0,05 yang mengartikan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel tunjangan memiliki nilai t hitung 5,812 dan nilai koefisien 0,000 < 0,05 yang mengartikan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model 1

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .873 ^a | .762 | .741 | 2.128 | 1.717 |
| a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Kenyamanan, Bonus | | | | | |
| b. Dependent Variable: Loyalitas | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 7, nilai R Square sebesar 0.762 menjelaskan besarnya kontribusi pengaruh kombinasi variabel kenyamanan, bonus dan tunjangan terhadap loyalitas karyawan 76,2% sedangkan 23,8% merupakan kontribusi dari variabel lain.



Gambar 4. Jalur Model 1

Pengaruh langsung kenyamanan (X1), bonus (X2), tunjangan (X3) terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Tabel 8. Koefisien Jalur Model 2

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.313 | .905 | | 6.971 | .000 |
| | Kenyamanan | .362 | .144 | .385 | 2.505 | .017 |
| | Bonus | .403 | .154 | .424 | 2.620 | .013 |
| | Tunjangan | .323 | .100 | .548 | 3.236 | .003 |
| | Loyalitas | .278 | .068 | .701 | 4.108 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2023

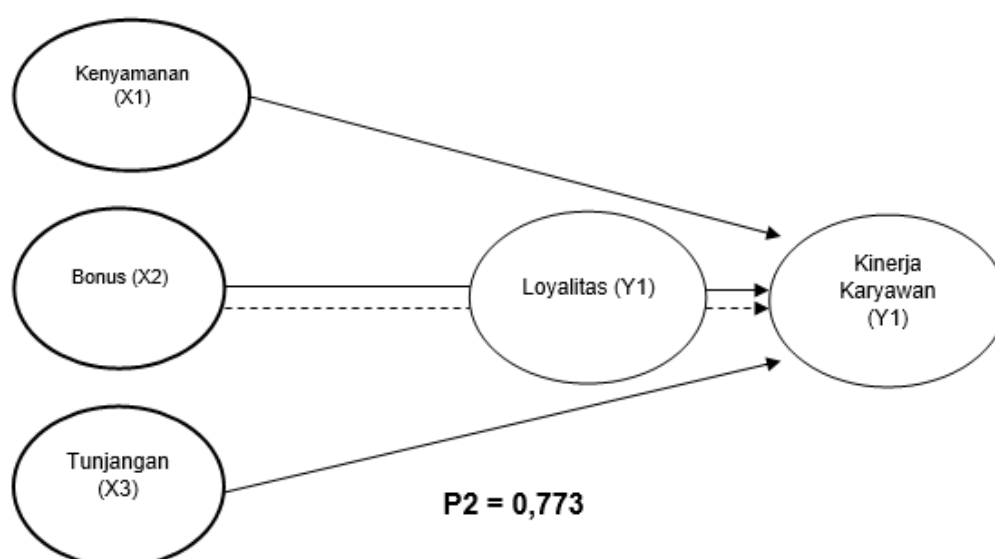
Tabel 8 menunjukkan variabel kenyamanan memiliki nilai t hitung 2,505 dan nilai koefisien 0,017 < 0,05 yang mengartikan bahwa kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel bonus memiliki nilai t hitung 2,620 dan nilai koefisien 0,013 < 0,05 yang mengartikan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel tunjangan memiliki nilai t hitung 3,236 dan nilai koefisien 0,003 < 0,05 yang mengartikan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Variabel loyalitas memiliki nilai t hitung 4,108 dan nilai koefisien 0,000 < 0,05 yang mengartikan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model 2

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .782 ^a | .611 | .564 | 1.094 | 1.217 |
| a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kenyamanan, Bonus, Tunjangan | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 9, nilai R Square sebesar 0.611 menjelaskan besarnya kontribusi pengaruh kombinasi variabel kenyamanan, bonus, tunjangan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan 61,1% sedangkan 38,9% merupakan kontribusi dari variabel lain.



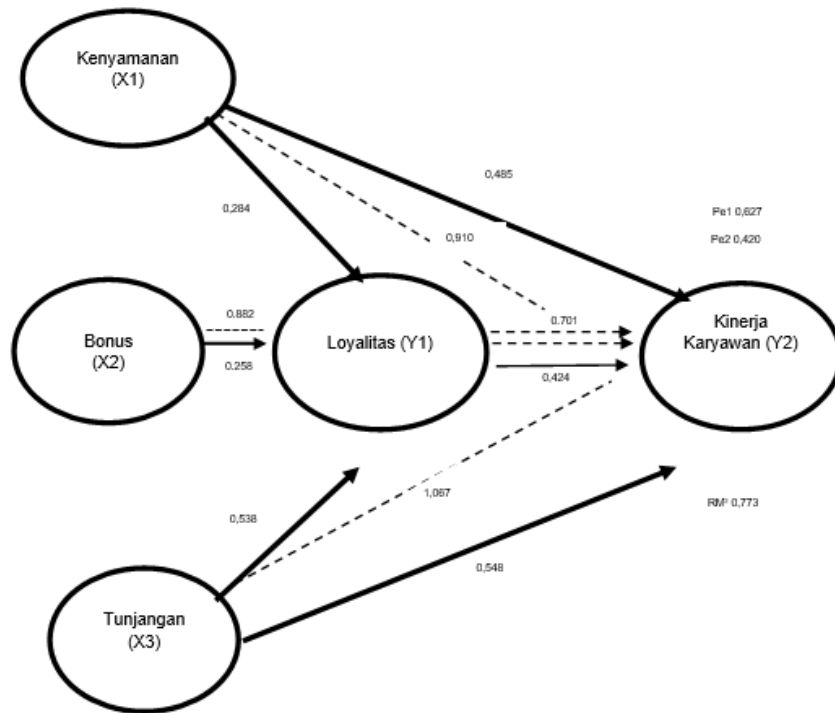
Gambar 4. Jalur Model 2

Dalam menguji Validitas model I dalam analisis jalur digunakan koefisien determinasi total, diukur dengan:

$$\begin{aligned}
 Pe1 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,611^2} \\
 &= 0,627 \\
 Pe2 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,762^2} \\
 &= 0,420 \\
 Rm^2 &= 1 - (0,627^2 \cdot 0,762^2) \\
 &= 0,773
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi total persamaan struktural dari model penelitian sesuai dengan perhitungan diperoleh nilai $Rm^2 = 0.773$. Koefisien determinasi total sebesar 0.773

mempunyai arti bahwa sebesar 77,3% informasi yang terkandung dapat dijelaskan oleh model yang dibentuk, sedangkan sisanya, yaitu 22,7 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang dibentuk. *Pei* merupakan *standard error of estimate* dari model regresi, *Pe1* sebesar 0,627 dan *Pe2* sebesar 0.420.



Gambar 5. Jalur Model 3

Gambar 5 di atas, untuk mencari pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

- Pengaruh tidak langsung kenyamanan (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui loyalitas karyawan (Y1)

$$\begin{aligned} \text{PLT} &= (H_1 \times H_2) + \text{RM}^2 \\ &= (0,284 \times 0,485) + 0,773 \\ &= 0,910 \end{aligned}$$

Dengan demikian, Apabila nilai tidak langsung > nilai langsung maka ini menunjukkan secara tidak langsung X1 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 (untuk nilai langsung X1 terhadap Y2 = 0,485) sedangkan untuk nilai tidak langsungnya yaitu 0,910 dapat disimpulkan bahwa X1 terhadap Y2 melalui Y1 berpengaruh signifikan.

- Pengaruh tidak langsung bonus (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui loyalitas karyawan (Y1)

$$\begin{aligned} \text{PLT} &= (H_3 \times H_4) + \text{RM}^2 \\ &= (0,258 \times 0,424) + 0,773 \\ &= 0,882 \end{aligned}$$

Dengan demikian, Apabila nilai tidak langsung > nilai langsung maka ini menunjukkan secara tidak langsung X2 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 (untuk nilai langsung X2 terhadap Y2 = 0,424) sedangkan untuk nilai tidak langsungnya yaitu 0,882 dapat disimpulkan bahwa X2 terhadap Y2 melalui Y1 berpengaruh signifikan.

- Pengaruh tidak langsung tunjangan (X3) terhadap kinerja (Y2) melalui loyalitas karyawan (Y1)

$$\begin{aligned}
 PLT &= (H_5 \times H_6) + RM^2 \\
 &= (0,538 \times 0,548) + 0,773 \\
 &= 1,067
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, Apabila nilai tidak langsung > nilai langsung maka ini menunjukkan secara tidak langsung X3 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 (untuk nilai langsung X3 terhadap Y2 = 0,548) sedangkan untuk nilai tidak langsungnya yaitu 1,067 dapat disimpulkan bahwa X3 terhadap Y2 melalui Y1 berpengaruh signifikan. Berdasarkan analisis di atas dapat diringkas pada tabel 10 berikut.

Tabel 10. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

| Variabel | Pengaruh Langsung | Variabel | Pengaruh Tidak Langsung | Sig |
|---------------------------|-------------------|---------------------------|-------------------------|------|
| X1 terhadap Y2 melalui Y1 | 0,485 | X1 terhadap Y2 melalui Y1 | 0,910 | Sign |
| X2 terhadap Y2 melalui Y1 | 0,424 | X2 terhadap Y2 melalui Y1 | 0,882 | Sign |
| X3 terhadap Y2 melalui Y1 | 0,548 | X3 terhadap Y2 melalui Y1 | 1,067 | Sign |

Sumber: Hasil Perhitungan (2023)

Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11. Hasil pengujian Hipotesis

| No. | Pengujian Jalur | | | Ket | Nilai koefisien | Nilai Signifikan | Keputusan |
|-----|------------------------------------|----------------------------|--|-----|-----------------|------------------|--------------------|
| 1. | Pengaruh terhadap loyalitas | kenyamanan | | H1 | 0,484 | 0,019 | Hipotesis Diterima |
| 2. | Pengaruh terhadap kinerja | kenyamanan | | H2 | 0,385 | 0,017 | Hipotesis Diterima |
| 3. | Pengaruh loyalitas | bonus terhadap | | H3 | 0,258 | 0,034 | Hipotesis Diterima |
| 4. | Pengaruh kinerja | bonus terhadap | | H4 | 0,424 | 0,013 | Hipotesis Diterima |
| 5. | Pengaruh loyalitas | tunjangan terhadap | | H5 | 0,538 | 0,000 | Hipotesis Diterima |
| 6. | Pengaruh kinerja | tunjangan terhadap | | H6 | 0,548 | 0,003 | Hipotesis Diterima |
| 7. | Pengaruh kinerja | loyalitas terhadap | | H7 | 0,701 | 0,000 | Hipotesis Diterima |
| 8. | Pengaruh terhadap loyalitas | kenyamanan kinerja melalui | | H8 | 0,485 | 0,910 | Hipotesis Diterima |
| 9. | Pengaruh kinerja melalui loyalitas | bonus terhadap | | H9 | 0,424 | 0,882 | Hipotesis Diterima |
| 10. | Pengaruh kinerja melalui loyalitas | tunjangan terhadap | | H9 | 0,548 | 1,067 | Hipotesis Diterima |

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Kenyamanan dalam bekerja juga menjadi alasan seorang karyawan dapat bertahan disuatu perusahaan. Harus diakui bahwa kenyamanan bekerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu keberhasilan individu dan juga organisasi. Bisa dipastikan para individu yang berhasil dalam pekerjaannya pasti merasakan nyaman sehingga individu tersebut bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkannya atau bahkan melebihi ekspektasi pribadinya dan juga organisasinya.

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Kenyamanan dalam bekerja dan kepuasan kerja masing-masing individu mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan yang memiliki keinginan untuk bertahan dari perusahaan cenderung k nyaman bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi kualitas kerja dengan melihat kinerja yang diberikan terhadap perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Pemberian bonus yang dijanjikan dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukannya dan diselesaikan dengan ketentuan yang sudah berlaku dapat membangkitkan semangat kerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pencapaian karyawan dalam sebuah organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.

Hasil pengujian hipotesis kelima diperoleh bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Insentif merupakan kompensasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan usaha dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis keenam diperoleh bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan perannya paling menentukan dibandingkan dengan unsur sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian adalah kenyamanan dan bonus berpengaruh positif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Begitu pula

dengan tunjangan yang berpengaruh positif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene.

Saran yang dapat diberikan PT Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene tetap mempertahankan dan meningkatkan berbagai terkait kenyamanan, bonus dan tunjangan karena dengan peningkatannya bisa memberikan kinerja baik untuk perusahaan sehingga karyawan merasa betah dan loyal pada PT Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. Untuk loyalitas karyawan sekiranya perusahaan perlu memperhatikan pemberian bonus dan tunjangan agar kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi. Bagi peneliti selanjutnya, untuk menambahkan variabel-variabel atau faktor lainnya yang dapat mempengaruhi loyalitas dan kinerja karyawan.

6. Daftar Pustaka

- Asbudirman, A., & Hamzah, N. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Kode Etik Bidang Propam terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Personil. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 126-145.
- Bank Indonesia. (1998). Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang - Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. Jakarta: Gramedia.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management*.
- Fajar, L. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja*. Bandung: Fajar.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kristanto, Harris. 2015. "Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.17. No.1.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1).
- Pratama, M.P. & Setyorini, R. (2015). Pengaruh Servicescape Terhadap Kepuasan Konsumen Kafe Roti Gempol Dan Kopi Anjis Cabang Jalan Bengawan Bandung. *e-Proceeding of Management*, 2(1), 749.
- Saputra, N. D., Daga, R., & Gunawan, H. (2023). Pengaruh Simplifikasi Prosedur Pelayanan Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pelayanan Perpanjangan Surat Ijin Mengemudi Di Satpas Polrestabes Kota Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 92-101.
- Sayuti, A. (2020). Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Pada Koperasi Lkms Ukhuwah Bintang Insani). Bengkulu. Program Studi Perbankan Syariah. *Institut Agama Islam Negeri (IAIN)*.
- Syarikin, B. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia PT (Jenang Mubarak) Kudumuhamad. Surakarta. *Naskah Publikasi. Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah*.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin)

Nurafni ^{1*}, Muhammad Nasir Hamzah ², Muspa ², Rukman Pala³

¹ Fakultas Keperawatan, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

² Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, Makassar, Indonesia

³ Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah berupa data primer. Populasi penelitian adalah tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin. dengan sampel sebanyak 30 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, uji validitas dan reliabilitas, analisis data, analisis deskriptif dengan variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan pelatihan (X3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil analisa data Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Pelatihan.

Abstract

This research aims to analyze the influence of the work environment on employee performance in the Hasanuddin University nursing faculty. To analyze the influence of motivation on employee performance in Hasanuddin University nursing faculty education staff. To analyze the effect of development training on employee performance in Hasanuddin University nursing faculty education staff. The research approach uses quantitative research with the data source used in the form of primary data. The research population was educational staff at the Hasanuddin University nursing faculty. with a sample of 30 employees. The analytical method used is the Classical Assumption Test, validity and reliability test, data analysis, descriptive analysis with work environment variables (X1), work discipline (X2), and training and development (X3). The research results show that the results of data analysis of the work Environment Variabel (X1) have a positive and insignificant effect on employee performance (Y). The Work Discipline variabel (X2) has a positive and insignificant effect on employee performance (Y). The Training variabel (X3) has a positive and significant effect to on employee performance (Y).

Keywords: Employee Performance, Training and Development, Work Discipline, Work Environment

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu unit semua tindakan yang diambil dalam setiap terkoordinasi yang terdiri dua orang atau lebih, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (Zainal et al, 2014). Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi (Sedarmayanti, 2017).

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau instansi, karena manusia merupakan aset biologis yang memerlukan perhatian khusus dari instansi (Sedarmayanti, 2016). Manusia harus mendapat perhatian yang cermat dan dikelola dengan sebaik-baiknya agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, mendorong instansi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya sehingga dapat bekerja secara optimal (Siagian, 2014).

Nilai ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai berhasil melaksanakan tugas-tugasnya, mencapai target kinerja, dan memenuhi standar yang telah ditetapkan (Rivai et al, 2011). Penilaian kinerja pegawai seringkali mencakup beberapa faktor, seperti produktivitas, kualitas kerja, keterampilan interpersonal, inisiatif, kehadiran, dan ketaatan terhadap aturan dan prosedur instansi (Muhtar et al, 2023). Pemberian nilai prestasi kinerja dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk evaluasi oleh atasan langsung, evaluasi sendiri oleh pegawai, atau melalui sistem pengukuran kinerja yang lebih formal (Antoni, 2008).

Nilai prestasi kinerja pegawai memiliki dampak penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau pengembangan pegawai. Nilai ini juga dapat menjadi alat yang berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang (Shaputra et al, 2015).

Disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi. Ketika pegawai menjalani disiplin yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, maka kemungkinan besar hasil kerja mereka akan menjadi lebih efisien dan efektif (Daga et al, 2021). Disiplin kerja mencakup aspek seperti kehadiran yang konsisten, ketaatan terhadap aturan dan kebijakan instansi, serta kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik. Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung lebih fokus pada pekerjaan, menghindari gangguan yang tidak perlu, dan memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting (Hamali, 2018).

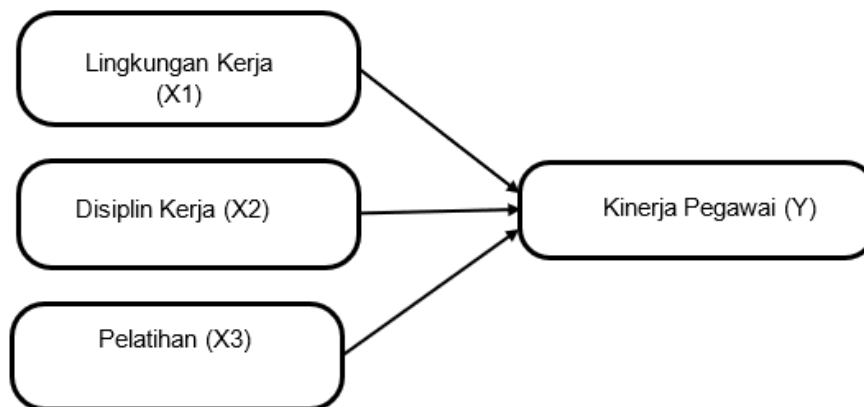
Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memberikan dampak positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya (Daga, 2023). Manfaat dari lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah peningkatan produktivitas karena lebih sedikit hari yang hilang, lebih banyak pekerja yang terlibat, peningkatan efisiensi dan kualitas, biaya kesehatan dan asuransi yang lebih rendah, tingkat kompensasi pekerja yang lebih rendah dan pembayaran langsung karena peningkatan partisipasi dan kepemilikan baru. persyaratan, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar, dan pemilihan tenaga kerja yang lebih baik karena citra instansi yang lebih baik (Anwar, 2015). Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan pengembangan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin.

2. Metodologi

Rancangan penelitian dalam penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplansi (*level of explantion*) atau tingkat penjelasan. Alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuesioner yang disebarakan kepada resopnden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (*indicator*) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Keperwatan Universitas Hasauddin Makassar. Adapun waktu penelitian, berlangsung selama kurang lebih 1 (satu) bulan.

Jenis data yang digunakan terdiri atas dua yaitu data kualitatif dan data kuantitaif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitudata yang diperoleh secara langsung terhadap pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang dibagikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Keperwatan Universitas Hasauddin Makassar yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi terbatas hanya 30 orang maka tidak dilakukan sampling, tapi menggunakan metode sensus yakni seluruh tenaga kependidikan dijadikan responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalan penelitian pustaka (*Library Research*) dan penelitian lapang (*Field Research*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dimana mencari hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, dengan variabel dependen Kinerja Pegawai. Maka data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Respoden

Diperoleh sebanyak 30 kuesioner yang memenuhi syarat dan kriteria dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Pertanyaan pada kuesioner sebagian bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban yang telah tersedia pada setiap pertanyaan. Data mengenai jenis kelamin responden pegawai pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 16 | 51,7% |
| 2. | Perempuan | 14 | 48,3% |
| | Total | 30 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat diartikan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Fakultas Keperawatan UNHAS adalah laki-laki yaitu sebanyak 15 orang laki-laki (51,7%) dan 14 orang perempuan (48,3%), dengan jumlah pegawai yang menjadi responden sebanyak 30 responden.

Tabel 2. Usia Responden

| No | Usia Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|----|----------------|--------|----------------|
| 1. | 23-30 tahun | 8 | 27,6% |
| 2. | 31-50 tahun | 9 | 31% |
| 3. | 51-65 tahun | 13 | 41,4% |
| | Total | 30 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data dari tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 23-30 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 27,6%, responden yang berusia 31-50 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 31% dan untuk responden yang berusia 51-65 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 41,4%. Dari keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang diambil berusia 51-65 tahun.

Adapun data dan persentase berdasarkan pendidikan terakhir pada pegawai yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Pendidikan Responden

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1. | SLTP-SLTA | 7 | 20,7% |
| 2. | Diploma-Sarjana-S2 | 23 | 79,3% |
| | Total | 30 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui pendidikan yang diperoleh responden yaitu lulusan SLTP/SLTA dengan total 6 orang atau sebesar 20,7% sedangkan Diploma dan Sarjana-S2 sebanyak 23 orang atau sebesar 70,3% dari total pegawai.

Tabel 4. Masa Kerja Responden

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|----|--------------|--------|----------------|
| 1. | 1-10 tahun | 10 | 34,5% |
| 2. | 11-20 tahun | 8 | 27,6% |
| 3. | 23-30 tahun | 12 | 37,9% |
| | Total | 30 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja di fakultas keperawatan UNHAS mayoritas memiliki masa kerja 23 tahun–30 tahun. Berarti pegawai yang bekerja di fakultas keperawatan UNHAS selama ini memiliki loyalitas yang tinggi. Hal ini terlihat dari masa kerja pegawai yang relatif lama.

Hasil Penelitian

Validitas merupakan ukuran yang menentukan kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Tabel 5. Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Person corelation (rhitung) | r tabel | Keterangan |
|--------------------------|------------|--------------------------------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0,398 | 0.374 | Valid |
| | X.12 | 0.413 | 0.374 | Valid |
| | X1.3 | 0.421 | 0.374 | Valid |
| | X1.4 | 0.865 | 0.374 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 1,000 | 0.374 | Valid |
| | X2.2 | 0.785 | 0.374 | Valid |
| | X2.3 | 0.798 | 0.374 | Valid |
| | X2.4 | 0.675 | 0.374 | Valid |
| Pelatihan (X3) | X3.1 | 1,000 | 0.374 | Valid |
| | X3.2 | 0.684 | 0.374 | Valid |
| | X3.3 | 0.945 | 0.374 | Valid |
| | X3.4 | 0.433 | 0.374 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0.397 | 0.374 | Valid |
| | Y2 | 1,000 | 0.374 | Valid |
| | Y3 | 0.378 | 0.374 | Valid |
| | Y4 | 0.737 | 0.374 | Valid |

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable berupa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), pelatihan (X3) dan kinerja pegawai (Y) dikatakan valid karena hasil r hitung > r tabel (r tabel, 0.374 dengan jumlah n = 30).

Selain uji validitas, dalam penelitian ini juga menguji data uji realibilitas data. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah data berjalan konsisten atau realibel untuk dilanjutkan ke perhitungan selanjutnya. Adapun hasil yang didapatkan adalah, sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

| Cronbach's Alpha | N of Item s |
|------------------|-------------|
| ,928 | 16 |

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh dari hasil penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

| Tabel 7. Uji Normalitas | | | | | |
|------------------------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | | |
| | | X1 | X2 | X3 | Y |
| N | | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 16,24 | 17,90 | 15,41 | 16,34 |
| | Std. Deviation | 2,262 | 1,800 | 2,398 | 2,126 |
| | | | | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,147 | ,178 | ,266 | ,230 |
| | Positive | ,130 | ,130 | ,266 | ,185 |
| | Negative | -,147 | -,178 | -,190 | -,230 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,793 | ,961 | 1,430 | 1,231 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,556 | ,315 | ,034 | ,096 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | | |
| Sumber : Pengolahan data SPSS 21 | | | | | |

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,556, variabel X2 (disiplin kerja) sebesar 0,315, variabel X3 (pelatihan) sebesar 0,034 dan variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,096 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Y berdistribusi normal karena nilai Sig. > 0,05. Sedangkan untuk X3 (Pelatihan) tidak berdistribusi normal karena nilai Sig. < 0,05.

| Tabel 8. Uji Multikolinieritas | | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Coefficients ^a | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,225 | 2,979 | | 1,083 | ,289 | | |
| | Lingkungan Kerja | ,026 | ,156 | ,028 | ,165 | ,870 | ,662 | 1,510 |
| | Disiplin Kerja | ,330 | ,225 | ,279 | 1,465 | ,155 | ,520 | 1,924 |
| | Pelatihan | ,441 | ,165 | ,498 | 2,676 | ,013 | ,545 | 1,834 |

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan hasil pada Tabel 8 bahwa dapat diketahui nilai tolerance adalah $0.662 > 0.10$, $0.520 > 0.10$ dan $0.54 > 0.10$ dan nilai VIP $1.510 < 10.0$, $1.924 < 10.0$ dan $1.834 < 10.0$, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diuji. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikasinya > 0,05 penelitian dapat di lanjutkan. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients^a | | | T | Sig. |
|-------|------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,225 | 2,979 | | 1,083 | |
| | Lingkungan Kerja | ,026 | ,156 | ,028 | ,165 | ,870 |
| | Disiplin Kerja | ,330 | ,225 | ,279 | 1,465 | ,155 |
| | Pelatihan | ,441 | ,165 | ,498 | 2,676 | ,013 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan hasil pada Tabel 9 di atas bahwa nilai signifikansi variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,870, variabel X2 (disiplin kerja) sebesar 0,155 dan untuk variabel X3 (pelatihan) sebesar 0,013. dari ke 2 variabel yaitu X1 dan X2 tidak ada gejala heterokedasitas karena nilai signifikansi > 0,05. Sedangkan untuk variabel X3 terdapat gejala heterokedasitas karena nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

| Model Summary^b | | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,727 ^a | ,530 | ,472 | 1,54448 | 1,984 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) test = 1,984 < 2, maka, disimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi autokorelasi artinya data tersebut layak dipakai prediksi.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian terdapat tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan serta variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan uji regresi linear berganda pada table 9 diketahui constant (α) sebesar 3,210 sedangkan nilai Lingkungan kerja sebesar 0,027, nilai disiplin kerja sebesar 0,329 dan nilai pelatihan sebesar 0,442 (b/koefisien regresi), sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 3,210 + 0,027 X1 + 0,329 X2 + 0,442 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- Jika Lingkungan kerja (X1) naik satu satuan maka Kinerja pegawai(Y) akan naik sebesar 0,027 dengan asumsi disiplin kerja (X2) dan pelatihan (X3) konstan/tetap. Berdasarkan uji parsial (uji t) Nilai Sig = 0,864 > $\alpha=0,05$ maka Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

- Jika disiplin kerja (X2) naik satu satuan maka Kinerja pegawai(Y) akan naik sebesar 0,329 dengan asumsi disiplin kerja (X2) dan Pelatihan (X3) konstan. Berdasarkan uji parsial (uji t) Nilai Sig = 0,156 > $\alpha=0,05$ maka disiplin kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai(Y).
- Jika pelatihan (X3) naik satu satuan maka Kinerja pegawai(Y) akan naik sebesar 0,442 dengan asumsi Lingkungan kerja(X1) dan disiplin kerja (X2) konstan. Berdasarkan uji parsial (uji t) Nilai Sig = 0,012 < $\alpha=0,05$ maka pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 12. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 66,916 | 3 | 22,305 | 9,351 | ,000 ^b |
| | Residual | 59,635 | 25 | 2,385 | | |
| | Total | 126,552 | 28 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Tabel 12 diperoleh nilai F sebesar 9,351 dan tidak Signifikan 0.000. karena nilai Sig < $\alpha=0,05$ maka koefisien persamaan regresi signifikan artinya lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

- Berdasarkan nilai hasil signifikan untuk pengaruh variabel X1 lingkungan kerja, X2 disiplin kerja, X3 pelatihan, menghasilkan nilai thitung X1 (0,173 < 2,45), X2 (1,462 < 2,45), X3 (2,696 > 2,45) sedangkan nilai signifikansi (Sig) diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan kerja(X1) 0,864 dimana 0,864 > 0,05, disiplin kerja (X2) 0,156 dimana 0,156 > 0,05, pelatihan (X3) sebesar 0,012 dimana 0,012 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan nilai hasil untuk pengaruh variabel X1 lingkungan ke kerja menghasilkan nilai thitung (0,173 < 2,45), sedangkan nilai signifikansi (Sig) diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,864 dimana 0,864 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan nilai hasil signifikan untuk pengaruh variabel X2 disiplin kerja, menghasilkan nilai thitung (1,462 < 2,45), sedangkan nilai signifikansi (Sig) diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,156 dimana 0,156 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Berdasarkan nilai hasil untuk pengaruh variabel X3 pelatihan menghasilkan nilai thitung ($2,696 < 2,45$), sedangkan nilai signifikansi (Sig) diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel pelatihan (X3) sebesar 0,012 dimana $0,012 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 14 Uji R Square

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,727 ^a | ,530 | ,472 | 1,54448 | 1,984 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | |

Koefisien determinasi (R Square) berdasarkan tabel Model Summary diperoleh 0,530. Dengan demikian, koefisien determinasi diperoleh $0.530 \times 100\% = 53\%$. artinya ketiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan bersama-sama dapat menjelaskan perubahan pada Kinerja pegawai sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian model ini atau faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Lingkungan kerja tidak dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta komunikasi pegawai dengan atasan tidak terjalin dengan baik. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja pegawai berkurang melalui indikator seperti, ketidak tepatan menyelesaikan tugas, ketidak sesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar pegawai. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin menurun kinerja pegawai, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini maka Tidak terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka tidak akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya bahwa pegawai serius dalam menyelesaikan pekerjaan dan berusaha mencapai hasil serta selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan beberapa faktor yaitu kurangnya motivasi, pendidikan dan latihan, kesejahteraan, kepemimpinan, serta penegakan disiplin melalui hukum. Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pelatihan kerja penting dan bisa didapatkan dengan berbagai cara di berbagai tempat. Pelatihan kerja tidak hanya dinilai dari lamanya bekerja seseorang pada suatu bidang pekerjaan tertentu saja, akan tetapi dapat dilihat dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. Kemampuan berpikir juga menentukan keberhasilan pelatihan. Seorang pegawai yang berpikir untuk menemukan pemahaman dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

4. Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan penelitian ini antara lain Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran yang diberikan yaitu Agar meningkatkan kualitas kerja di Fakultas keperawatan UNHAS dengan lebih memberikan kebebasan pegawai untuk menyampaikan keluhan mereka, meningkatkan pelatihan untuk semua pegawai untuk menunjang skill mereka, lebih banyak memberikan kesempatan pegawai-pegawai yang disiplin untuk diberikan penghargaan yang bersifat individual, dan lebih memperbanyak lagi bentuk dari penghargaan untuk para pegawai, dan tetap mempertahankan tunjangan-tunjangan dan lebih ditingkatkan lagi agar tingkat kinerja pegawai pun semakin tinggi.

6. Daftar Pustaka

- Antoni, F. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. Tesis. Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Daga, R., Hamzah, N., Suwandaru, R., Ashary, M., & Pasae, P. (2023). Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja Dengan Industrial Dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Dan Kesejahteraan Kelompok Kerja. *Jupadai: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 56-65. and *Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 67-70). Atlantis Press.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa: PT Buku Seru.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Instansi*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosda karya.

- Muhtar, A., Samad, A., & Daga, R. (2023). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 1-10.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, edisi revisi, cetakan kelima*. Penebit : Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shaputra dan Hendriani (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol VII No 1 Program Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal, Z., Muliaman, H., & Mansyur, R. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rawali Pers.

Implementasi Program Pelatihan Persiapan Masa Pensiun Bagi Pensiunan PT Bank Sulselbar

Moh Rifandi Wahyu Nugraha D.¹, Rosnaini Daga^{1*}, Rachman Suwandaru¹,
M. Fahrul Husni¹

¹ Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) pada pegawai Bank Sulselbar adalah (1) untuk mengetahui bagaimana program pelatihan yang akan diselenggarakan termasuk manfaat dan materi yang digunakan guna menumbuhkan sikap produktif pada pegawai Bank Sulselbar, dan (2) untuk mengetahui implementasi dari program pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) pada pegawai Bank Sulselbar. Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode kualitatif dengan melakukan wawancara, observasi serta dokumentasi kepada satu orang penanggung jawab pelatihan dan sembilan orang peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) program pelatihan pensiun yang difasilitasi oleh Bank Sulselbar berupa motivasi guna mempersiapkan mental cara mengelola keuangan di masa pensiun, pelatihan kewirausahaan sesuai dengan minat dan bakat para pegawai seperti mengelola bisnis atau bahkan menyalurkan hobi. Materi yang diberikan juga telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan para peserta pelatihan. Materinya antara lain *financial quotient*, *leverage mindset*, *wisdom living*, *healthy session*, dan manajemen psikologi. (2) Implementasi dari program pelatihan masa persiapan pensiun pada Bank Sulselbar adalah pada pelaksanaan program ini terdapat beberapa pegawai yang telah mengikuti program pensiunan ini dan berhasil menerapkan hasil dari pelatihan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya manfaat yang didapatkan oleh para peserta setelah mengikuti pelatihan ini.

Kata kunci: Masa Persiapan Pensiun (MPP), Pelatihan.

Abstract

The purpose of this research is to find out the Retirement Preparation Period (MPP) training for Bank Sulselbar employees is (1) to find out how the training program will be held including the benefits and materials used to foster productive attitudes in Bank Sulselbar employees, and (2) to find out implementation of the Retirement Preparation Period (MPP) training program for Bank Sulselbar employees. The method used in the research is a qualitative method by conducting interviews, observations and documentation with one person in charge of training and nine training participants. The research results show that (1) the retirement training program facilitated by Bank Sulselbar is in the form of motivation to prepare mentally how to manage finances in retirement, entrepreneurship training according to the interests and talents of employees such as managing a business or even pursuing hobbies. The material provided is also in accordance with the needs of the training participants. The material includes financial quotient, leverage mindset, wise living, healthy sessions, and psychological management. (2) The implementation of the retirement preparation training program at Bank Sulselbar is that during the implementation of this program there were several employees who had participated in this retirement program and successfully implemented the results of the training. This is proven by the many benefits obtained by the participants after participating in this training.

Keywords: Retirement Preparation Period (MPP), Training

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam suatu perusahaan akan menjadi aset penting perusahaan yang akan menjadi pendukung kemajuan suatu perusahaan. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan tugasnya (Waluyo & Hamka, 2022). Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen yang efektif dan efisien untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Dalam hal ini merupakan tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Karyawan atau pegawai sebuah perusahaan merupakan aset penting yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia (MSDM) mulai dari proses *recruitment* sampai dengan *retirement* (pensiun) (Yolanda, 2018). Bagi seorang karyawan baik swasta maupun pemerintah, akan memasuki periode akhir atau masa pensiun yang mengharuskan pegawai untuk berhenti bekerja pada usia tertentu.

Pegawai yang sedang memasuki masa pensiun rentan mengalami permasalahan yang diakibatkan oleh masa transisi dari periode bekerja ke periode pensiun (Marsal, 2023). Pensiun merupakan tahapan perencanaan karier yaitu tahap penarikan diri (Rachmawati, 2017). Usia pensiun setiap negara berbeda-beda, di Indonesia usia pensiun bervariasi yakni antara 56-65 tahun. Usia pensiun setiap perusahaan berpedoman pada beberapa UU yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun yang disepakati dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Humaira et al, 2017; Aryani & Armayani, 2023).

Pensiun akan menyebabkan permasalahan bagi karyawan yang belum mempersiapkan diri dalam memasuki masa pensiun mereka. Pensiun sering dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan, khususnya bagi karyawan yang terbiasa untuk bekerja (Sari et al, 2021). Para pegawai akan menganggap pensiun sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan akan menderita secara psikologis dan tidak lagi mampu melihat dirinya sebagai anggota produktif dalam berkontribusi dengan masyarakat (Akhmad et al, 2019).

Meskipun para pegawai yang pensiun akan mendapat pesangon, namun pada periode ini sangat rentan bagi mereka untuk mengalami goncangan yang dikenal sebagai *Post Power Syndrome* (Saputra et al, 2016). *Post Power Syndrome* merupakan suatu gejala yang terjadi di mana penderita berada pada kondisi terjebak dalam bayang-bayang kehebatan dan keberhasilan masa lalunya, sehingga ia cenderung sulit menerima keadaan yang terjadi sekarang (Muratore et al, 2010).

Apabila kesehatan mental terganggu tentu akan mempengaruhi kesehatan fisik, yang ditandai dengan munculnya keluhan-keluhan fisik. Pada akhirnya, ketika mengalami gangguan kesehatan mental dan fisik dapat mengganggu produktivitas dan dapat menimbulkan masalah kesejahteraan (Indriani et al, 2019). Kesiapan memasuki masa pensiun merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap pegawai demi keberlangsungan dan kesejahteraan dimasa tua (Hakim, 2017). Kesiapan pensiun dapat ditingkatkan dengan melakukan pelatihan yang dimana, pelatihan tersebut dapat membantu para pegawai menyiapkan kesiapan secara menyeluruh baik dari segi psikologis, kesehatan, maupun dari segi manajemen keuangan agar pegawai yang akan pensiun tetap mempunyai kepercayaan diri menghadapi masa pensiun dan juga memiliki sikap yang produktif setelah pensiun (Akbar et al, 2023). Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana program pelatihan masa persiapan pensiun pada PT Bank

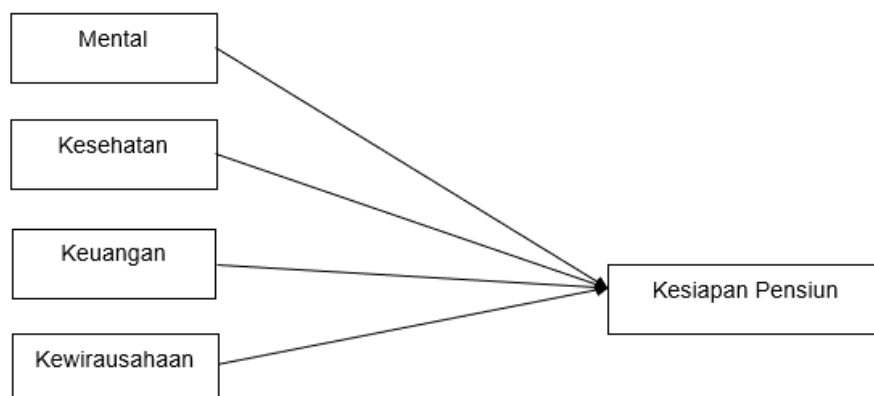
Sulselbar dan mengetahui implementasi dari pelaksanaan program pelatihan masa persiapan pensiun pada PT. Bank Sulselbar.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif naratif. Analisis naratif adalah metode yang berfokus pada cara penyampaian ide ke seluruh pihak terkait. Teknik analisis wacana berfokus pada konteks sosial yang mana terjadi komunikasi antara responden dan peneliti. Penggunaan teknik ini dapat membantu dalam memahami kultur perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data yang dihasilkan merupakan data kualitatif dan akan dianalisis menggunakan metode deskriptif. Penelitian ini akan dilakukan di PT Bank Sulselbar di Kota Makassar. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah program pelatihan persiapan pensiun yang dilakukan PT Bank Sulselbar di Makassar kepada karyawan yang akan pensiun. Penelitian ini bersifat homogeni karena data penelitian yang diperoleh berasal dari hasil observasi dan wawancara kepada informan dari perusahaan.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan pada saat proses pengumpulan data berlangsung. Teknik analisis data yang dilakukan mencakup tiga proses antara lain reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

PT Bank Sulselbar melaksanakan program pelatihan masa persiapan pensiun setahun sekali untuk pegawai yang akan memasuki masa pensiun guna mempersiapkan bekal dalam menghadapi masa pensiun. Hasil wawancara Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Bank Sulselbar mengatakan bahwa:

“Terdapat program pelatihan masa persiapan pensiun yang dilakukan di PT Bank Sulselbar. Program ini dilaksanakan oleh Divisi Human Capital Kantor Pusat PT Bank Sulselbar. Hal ini dilakukan agar pelatihan lebih terpusat”.

Beberapa program pelatihan yang diberikan kepada peserta seperti pelatihan minat dan bakat, pembekalan kewirausahaan dan motivasi kepada pegawai yang akan memasuki masa pensiun sehingga para pegawai dapat membiasakan diri dari bekerja setiap hari dan menjadi pensiunan. Selain itu, motivasi juga sangat diperlukan untuk diberikan kepada calon pegawai pensiunan agar dapat menyiapkan mental sehingga tetap semangat dalam menjalani kehidupan sehari-hari walaupun tidak lagi bekerja sebagai pegawai perusahaan. Banyaknya pegawai yang terkadang merasa memburuk apabila keluar dari aktivitas yang dilakukan sehari-harinya, untuk itu Bank Sulselbar memberikan fasilitas pelatihan kepada pegawai yang akan pensiun, sehingga dapat membekali diri dengan motivasi, berwirausaha serta mengembangkan minat dan bakat sesuai keinginan.

Selanjutnya dilakukan triangulasi dengan mewawancarai salah satu staff admin program pelatihan masa persiapan pensiun untuk memperkuat jawaban dari responden sebelumnya, yakni responden mengatakan bahwa:

”Biasanya program pelatihan masa persiapan pensiun ini dilakukan setahun sekali untuk pegawai yang akan pensiun 2 tahun sebelum memasuki masa pensiun. Nantinya program ini akan dilakukan 5 tahun sebelum karyawan memasuki masa pensiun agar karyawan lebih siap untuk memasuki masa pensiunnya. Pelatihan ini dilakukan untuk membekali para pegawai yang akan pensiun”

Salah satu program pelatihan dalam menghadapi masa pensiun adalah pembekalan berwirausaha. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada pegawai bagaimana cara menghasilkan income di masa pensiun. Pelatihan dan pembekalan yang dilakukan seperti budi daya perikanan, investasi, membuka bidang usaha yang diminati, kerajinan tangan dan lain sebagainya. Kegiatan usaha tersebut dapat menghasilkan income jika ditekuni dengan baik, sehingga meskipun berstatus pensiunan tetap dapat berinvestasi dan menekuni dunia bisnis.

Program pelatihan masa persiapan pensiun (MPP) yang diselenggarakan oleh Bank Sulselbar berimplementasi pada para pegawai Bank Sulselbar yang akan memasuki masa pensiun. Hal ini sesuai dengan pernyataan responden yang mengatakan bahwa:

“Pelatihan yang diimplementasikan kepada pegawai Bank Sulselbar yang telah memasuki masa pensiun. Pelatihan akan terus dilakukan mengingat beberapa pegawai yang akan pensiun telah mengikuti pelatihan ini dan telah mempraktekkan hasil dari pelatihannya. Akan tetapi, ada juga beberapa pegawai yang belum mempraktekkan hasil dari pelatihan masa pensiun ini. Hal ini dikarenakan, beberapa pegawai mengikuti pelatihan hanya sebagai kewajiban yang harus dilakukan. Perusahaan telah memfasilitasi dengan menyelenggarakan pelatihan ini. Namun, untuk keputusan akhir kembali pada individu setiap pegawai.”

Selanjutnya, peneliti melakukan triangulasi kepada responden lain untuk memperkuat jawaban dari responden sebelumnya, yakni:

“Setelah mendapat pelatihan masa persiapan pensiun, ada beberapa pegawai yang mempraktekkan ilmunya dengan membuka usaha dari pesangon yang diberikan. Hal ini mereka lakukan guna mencari kesibukan yang tentu dapat menghasilkan income setelah pensiun.”

Setiap individu tentunya memiliki pemikiran yang berbeda-beda untuk menentukan apa yang harus mereka lakukan. Ada beberapa pegawai yang memiliki untuk melakukan kegiatan sesuai dengan bakat dan keinginan mereka untuk mengisi waktu luang setelah pensiun dan ada pula yang menjalani masa pensiunan mereka tanpa melakukan apa-apa dan tanpa melakukan persiapan.

Pembahasan

Persiapan mengenai pentingnya pensiun yaitu membangun persepsi yang benar terkait dengan apa dan bagaimana pensiun seharusnya dihadapi dan disiapkan. Pada tahapan ini pula diharapkan dapat menghantar karyawan yang belum mempersiapkan pensiun karena masih berada pada fase jauh (*The remote phase*) beralih ke fase mendekat (*The near phase*). Saat ini, pegawai mulai menyadari bahwa pensiun perlu disiapkan atau mulai terlibat dalam kegiatan persiapan pensiun.

Selanjutnya, materi yang juga sangat penting dibutuhkan dalam program pelatihan masa persiapan pensiun yaitu terkait dengan kebijakan pensiun yang ditetapkan oleh institusi. Melalui materi ini diharapkan karyawan pra pensiun akan mendapatkan kejelasan mengenai apa yang masih diterima dan difasilitasi institusi serta apa yang tidak diterima lagi setelah pensiun. Kejelasan hak dan kewajiban ini akan membantu rencana karyawan dalam mempersiapkan masa pensiunnya.

Pada suatu pekerjaan setiap individu tidak hanya bekerja untuk mendapatkan upah, tetapi juga untuk mendapatkan rasa nyaman dan ketentraman oleh lingkungan disekitar pekerjaannya. Ketika individu berkeinginan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, mereka akan berusaha secara maksimal untuk mengaktualisasikan diri secara optimal dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, hal ini akan berkurang seiring dengan masuknya masa pensiun untuk individu tersebut.

Implementasi dari program pelatihan masa persiapan pensiun pada Bank Sulselbar adalah pada pelaksanaan program ini terdapat beberapa pegawai yang telah mengikuti program pensiunan ini dan berhasil menerapkan hasil dari pelatihan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya manfaat yang didapatkan oleh para peserta setelah mengikuti pelatihan ini.

4. Kesimpulan

Pada program pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Bank Sulselbar dapat ditarik kesimpulan bahwa Program pelatihan pensiun yang difasilitasi oleh Bank Sulselbar berupa motivasi guna mempersiapkan mental cara mengelola keuangan di masa pension. Setelah mengikuti pelatihan MPP pegawai memiliki mental yang lebih baik. Para pegawai yang akan

pension menjadi lebih siap. Pelatihan kewirausahaan sesuai dengan minat dan bakat para pegawai seperti mengelola bisnis atau bahkan menyalurkan hobi. Dengan program pelatihan ini, para pegawai yang akan pensiun dapat memiliki pengetahuan dan wawasan terkait bagaimana dan apa saja yang perlu dilakukan dalam berwirausaha. Implementasi dari program pelatihan masa persiapan pensiun pada Bank Sulselbar adalah pada pelaksanaan program ini terdapat beberapa pegawai yang telah mengikuti program pensiunan ini dan berhasil menerapkan hasil dari pelatihan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya manfaat yang didapatkan oleh para peserta setelah mengikuti pelatihan ini.

Saran dan rekomendasi yang dapat diberikan yakni Bank Sulselbar diharapkan dapat terus melakukan program pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP), guna membantu para pegawai untuk mempersiapkan diri sebelum memasuki masa pensiun. Perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan ini menjadi lebih baik dengan melakukan sosialisasi secara konsisten agar seluruh pegawai dapat mengetahui manfaat dari pelatihan ini. Dan untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dan referensi sebagai gambaran untuk penelitian selanjutnya.

6. Daftar Pustaka

- Akbar, A., Suwandaru, R., & Muhammad, N. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan UMKM. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 110-125.
- Akhmad, S. K., Adelina, F. 2019. Bersyukur (Gratitude) Saat Memasuki Masa Persiapan Pensiun pada Karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). *Humanitas*, 3(1).
- Aryani, R. A. I., & Armayani, E. (2023). Penerapan Analisis Sistem Informasi Berbasis Jurnal ID di Kantor IBS Consulting. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 115-121.
- Hakim, S.N. (2017). *Perencanaan Dan Persiapan Menghadapi Masa Pensiun*. WARTA, Vol. 10, No. 1,
- Humaira, & Risana R. (2017). Perbedaan Penyesuaian Diri Pensiunan Yang Mendapatkan Training Pra Pensiun Dengan Yang Tidak Mendapatkan Training Pra-Pensiun. *Fakultas Psikologi Universitas Syiah Kuala*.
- Indriyani, D.T. Winda, D. L., & Supadi. (2019). Manajemen Pelatihan Pra Purnabakti Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Di Lembaga Pemerintah. *Journal Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(2). <https://doi.org/10.21009/PIP.332.3>
- Marsal, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 135-142.
- Muratore, A. M., & Earl, J.K. (2010). *Predicting Retirement Preparation Through the Design of a New Measure*. Austrlian Psychologist.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.

- Saputra, H. R., & Sagala, E. J. (2016). Pengaruh Program Persiapan Pensiun Terhadap Kesiapan Pensiun Karyawan Di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. *e-Proceeding of Management*: Vol.3 No.3. ISSN: 2355-9357.
- Sari, Ratu Indah P., Ahmad F dan Nandang F. (2021). Program Pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) Pada Karyawan PT. Krakatau Steel. *Livelong Education Journal*, Vol 1 No 1. DOI: <https://doi.org/10.59935/lej.v1i1.12>
- Waluyo, Susmono Hadi dan Hamka. (2022). Analisis Program Pembekalan Menghadapi Masa Pensiun Di Lingkungan Mabes Polri. *Journal of Public Policy and Applied Administration* Vol 4 No 2.
- Yolanda, F. N. (2018). Analisis Implementasi Program Masa Persiapan Pensiun PT. Holcim Tbk Indonesia Pabrik Cilacap. *Universitas Gadjah Mada*

Analisis Implementasi dan Evaluasi Sistem Reviu PBJ Ditinjau Dari Aspek Persepsi Penggunaan dalam Mendukung Kinerja Proses Pengadaan Barang dan Jasa Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Sulawesi Selatan

Naharuddin ^{1*}, Rosnaini Daga ², Muh Ashary Anshar ², Rachmawaty Djaffar³

¹ Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

² Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar, Indonesia

³ Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui dan menganalisis implementasi sistem reviu PBJ berpengaruh terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. (2) untuk mengetahui dan menganalisis penggunaan sistem reviu PBJ berdasarkan aspek performance, aspek information/data, aspek control/security, aspek efficiency dan aspek keamanan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear menggunakan program SPSS. Populasi terdiri dari pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari 49 Pokja Pemilihan dan Pejabat Pengadaan dan 70 Pejabat Pembuat Komitmen dengan jumlah populasi 119. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 112 pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Implementasi sistem reviu PBJ secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, (2) Penggunaan sistem reviu PBJ berdasarkan aspek performance, aspek information/data, aspek control/security, aspek efficiency dan aspek keamanan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Implementasi Sistem Reviu PBJ, Kinerja Proses Pengadaan, Penggunaan Implementasi Sistem Reviu PBJ.

Abstract

This research is aimed at (1) to identify and analyse the implementation of the reviu PBJ system influencing the performance of the procurement process of goods and services in the Government of South Sulawesi Province. (2) to determine and analyze the use of the system based on performance, information/data, control/security aspects, efficiency aspects and security aspects of the performance in the Procurement Process of Goods and Services in the Governments of the Province. The analytical tool used in this study is linear regression analysis using the SPSS program. The population consists of the staff of the Procurement Bureau of Goods and Services of the Province of South Sulawesi, comprising 49 Selection and Provision Offices and 70 Commitment Offices with a total of 119 populations. By using saturated sampling techniques, so the sample used is the entire population of 112 officers. The results of the analysis show that (1) the implementation of the Reviu PBJ system has a direct positive and significant impact on the performance of the procurement process of goods and services in the Government of South Sulawesi Province, (2) the use of the system based on performance, information/data, control/security, efficiency and security aspects directly has a positive and important impact on performance of procurements processes in the government of the Province of South Sulawesi.

Keywords: Implementation of the reviu PBJ system, Use of the implementation of reviu PBJ systems, Performance of the procurement process.

1. Pendahuluan

Pengadaan barang dan jasa merupakan kegiatan penting dalam pemerintahan daerah untuk memenuhi kebutuhan internal dan eksternal. Proses pengadaan meliputi perencanaan, persiapan pengadaan, pemilihan penyedia, pelaksanaan kontrak, dan pelaporan serta pertanggungjawaban pekerjaan. Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah mengatur tata cara pengadaan barang dan jasa, yang kemudian diperbaharui menjadi Perpres Nomor 12 Tahun 2021 (Arsana, 2016).

Reviu pengadaan barang dan jasa merupakan salah satu upaya untuk memastikan proses pengadaan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mencapai tujuan yang diinginkan (Basrie, 2017). Penerapan reviu pengadaan barang dan jasa secara online dilakukan untuk memudahkan Kelompok Kerja (Pokja) Pemilihan dan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dalam melaksanakan reviu pengadaan barang dan jasa. Sistem reviu ini diharapkan dapat mengurangi risiko dan meningkatkan kualitas penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (HPS) (Haryati et al, 2011).

Pengadaan barang/jasa untuk kepentingan pemerintah merupakan salah satu alat untuk menggerakkan roda perekonomian, oleh karenanya penyerapan anggaran melalui pengadaan barang/jasa ini menjadi sangat penting (Lestyowati, 2018). Sebab dengan adanya belanja pemerintah untuk menggerakkan roda perekonomian dimasyarakat (Mulyono, 2017). Manajemen pengadaan diawali dari identifikasi kebutuhan sampai dengan selesainya suatu kegiatan untuk menjadikan barang dan jasa secara efektif dan efisien untuk terealisasi tujuan pengadaan secara optimal (Arifin et al, 2023). Manajemen pengadaan yaitu tahapan identifikasi kebutuhan, sumber daya, proses tender dan penentuan pemenang tender, administrasi atas kontrak pembelian dan tata cara pelaksanaan kontrak (Arifandy et al, 2023).

Penerapan adalah melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan dan disusun sebelumnya. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dimaknai bahwa penerapan merupakan sebuah kegiatan yang dijalankan baik secara perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Primawanti et al, 2022).

Penerapan merupakan sebuah aksi, tindakan, aktivitas penting yang dapat dipahami secara penuh untuk mencapai tujuan kegiatan. Dari unsur-unsur penerapan antara lain adanya strategi atau kegiatan yang dilakukan oleh kelompok masyarakat yang menjadi objek dan diharapkan untuk menerima manfaat dari program tersebut serta adanya pelaksanaan yang dapat berguna bagi organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan maupun pengawasan dari proses penerapan tersebut (Hayat, 2018).

Dengan diimplementasikannya sistem operasi reviu pbj tersebut perlu diadakan suatu evaluasi pada sistem berjalan saat ini karena untuk menangkap segala permasalahan yang ada agar yang diterapkan akan lebih baik. Salah satu evaluasi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja sistem adalah dengan evaluasi kinerja berdasarkan persepsi pengguna (Hidayat, 2020).

Evaluasi sistem menurut persepsi pengguna sangat penting, karena merekalah yang seharusnya merasakan kebutuhan dan manfaat dari sistem. Persepsi merupakan suatu proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, perasaan dan pengalaman (Daga et al, 2023).

Evaluasi bermanfaat untuk mengetahui bagaimana implementasi suatu sistem telah dijalankan. Ada banyak evaluasi yang dapat dilakukan terhadap sistem informasi, yaitu Evaluasi implementasi penggunaan sistem reviuipbj. Hal ini mengetahui keinginan dan pendapat pengguna terhadap aspek- aspek yang mempengaruhi sistem informasi, maka diperlukan suatu alat evaluasi yang akan ditanyakan kepada pengguna (Fathorahman et al, 2022).

Persepsi pengguna layanan pengadaan barang dan jasa pada pemerintah daerah terhadap implementasi sistem e-procurement cukup positif. Namun, hanya fokus pada aspek penggunaan oleh pengguna internal, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi persepsi pengguna secara menyeluruh (Putri et al, 2022).

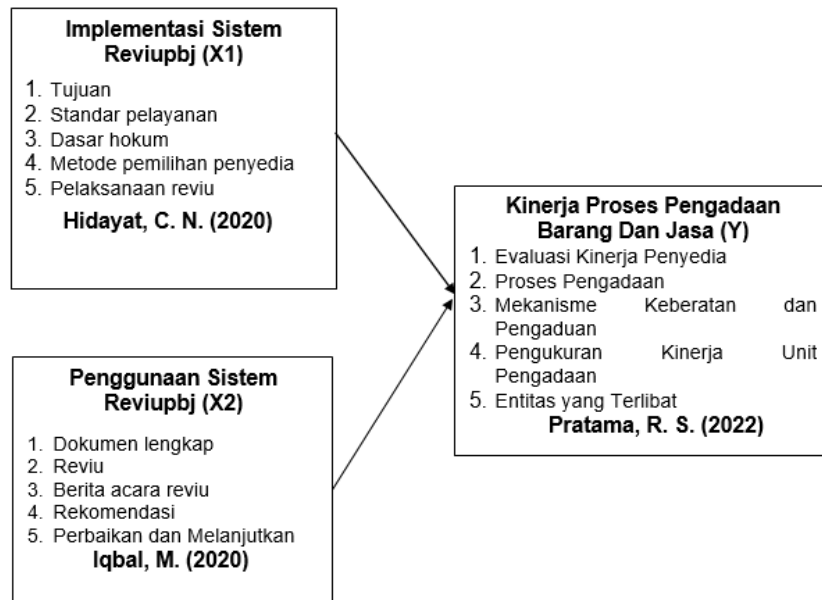
Tujuan dari penelitian ini antara lain menganalisis implementasi sistem reviuipbj berpengaruh terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, untuk mengetahui dan menganalisis penggunaan sistem reviuipbj berdasarkan aspek performance, aspek information/data, aspek control/security, aspek efficiency dan aspek keamanan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Metodologi

Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu menganalisis pengaruh implementasi sistem reviuipbj terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan pengaruh pengguna terhadap masalah performa, informasi, keamanan dan efisiensi sistem reviuipbj berpengaruh terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Populasi terdiri dari Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari 49 Pokja Pemilihan dan Pejabat Pengadaan 70 Pejabat Pembuat Komitmen dengan populasi 119. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pelaku Pengadaan Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari 49 Pokja Pemilihan dan Pejabat Pengadaan dan 70 Pejabat Pembuat Komitmen, sehingga berdasarkan kriteria tersebut maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 119.

Penelitian ini bertempat di Jalan Urip Sumaharjo Nomor 269 Kecamatan Panaikang Kota Makassar, tepatnya pada Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan Waktu penelitian 2 bulan, yaitu bulan September hingga bulan Oktober 2023. Teknik yang digunakan dalam memperoleh data yang dibutuhkan antara lain kuesioner dan penelitian kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier dengan menggunakan Program SPSS.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebar 119 kuesioner pegawai di kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan dan berhasil terkumpul dan layak diolah, sehingga *respon rate* dari hasil penyebaran kuesioner sebesar 100%. Karakteristik responden penting untuk mengetahui karakter pegawai di kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan yang dapat menjadi pertimbangan dalam melihat seberapa besar performansi dilihat dari karakteristik. Data mengenai jenis kelamin responden dapat ditunjukkan pada tabel 1 berikut.

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | Prosentase (%) |
|------------------|--------|----------------|
| Laki-laki | 62 | 52,1 |
| Perempuan | 57 | 47,9 |
| Jumlah | 119 | 100% |

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi kuesioner yang di bagikan kepada responden karakteristik jenis pegawai kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan, mayoritas adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 62 orang total responden atau sebesar 52,1%. Sedangkan selebihnya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 57 orang total responden atau sebesar 47,9%.

Data mengenai responden menurut usia dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Presentase |
|----------------------|--------|------------|
| 18 – 30 Tahun | 15 | 12,6 |
| 31 – 40 Tahun | 29 | 24,4 |
| 41 – 50 Tahun | 61 | 51,3 |
| > 50 Tahun | 14 | 11,8 |
| Jumlah | 119 | 100% |

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan karakteristik usia responden pegawai kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan pada tabel 5.2, diketahui bahwa mayoritas usia responden berada dalam rentang usia antara 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 61 responden atau sebesar 51,3% dan rentang usia antara lebih dari 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 24,4%. Selanjutnya jumlah yang berada pada rentang usia antara 18 - 30 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 12,6%. Responden yang berusia umur diatas 50 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 11,8%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

| Jenjang Pendidikan | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| SMA | 15 | 12,6 |
| Diploma | 1 | 0,8 |
| Sarjana | 69 | 58,0 |
| Pascasarjana | 34 | 28,6 |
| Jumlah | 119 | 100% |

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Dari tabel 3 memperlihatkan bahwa pendidikan terakhir pegawai kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan bahwa mayoritas pegawai berpendidikan sarjana sebanyak 69 orang atau sebesar 58,0%. Responden yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 34 orang atau sebesar 28,6%. Selanjutnya responden yang berpendidikan SMA sebanyak 15 orang atau sebesar 12,6% dan responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 1 orang atau sebesar 0,8%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa kerja | Jumlah | Presentase |
|---------------------------|--------|------------|
| 1 – 5 Tahun | 15 | 12,6 |
| > 5 – 10 Tahun | 17 | 14,3 |
| > 10 – 15 Tahun | 48 | 40,3 |
| > 15 Tahun | 39 | 32,8 |
| Jumlah | 119 | 100% |

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan karakteristik masa kerja responden pegawai kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan pada tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja antara > 10 – 15 tahun sebanyak 48 orang atau sebesar 40,3%. Selanjutnya jumlah responden yang memiliki masa kerja antara > 15 tahun sebanyak 39 orang

atau sebesar 32,8%. Selanjutnya responden yang memiliki masa kerja > 5 – 10 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 14,3% dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 1 - 5 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 12,6%.

Hasil Analisis Data

Langkah pertama yang dilakukan adalah uji validitas data. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | R hitung | Standard > 0,30 | Ket. |
|---|------------------|-----------------|-------------------------------|-------------|
| Implementasi Sistem Reviupbj (X1) | X1.1 | 0.748 | > 0,30 | Valid |
| | X1.2 | 0.797 | > 0,30 | Valid |
| | X1.3 | 0.618 | > 0,30 | Valid |
| | X1.4 | 0.748 | > 0,30 | Valid |
| | X1.5 | 0.797 | > 0,30 | Valid |
| Penggunaan Sistem Reviupbj (X2) | X2.1 | 0.691 | > 0,30 | Valid |
| | X2.2 | 0.697 | > 0,30 | Valid |
| | X2.3 | 0.567 | > 0,30 | Valid |
| | X2.4 | 0.691 | > 0,30 | Valid |
| | X2.5 | 0.697 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja Proses Pengadaan Barang dan Jasa (Y) | Y1 | 0.553 | > 0,30 | Valid |
| | Y2 | 0.415 | > 0,30 | Valid |
| | Y3 | 0.607 | > 0,30 | Valid |
| | Y4 | 0.636 | > 0,30 | Valid |
| | Y5 | 0.553 | > 0,30 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan pada variabel implementasi sistem reviupjb (X1), penggunaan sistem reviupjb (X2) dan kinerja proses pengadaan barang dan jasa (Y). Artinya, seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut telah **Valid** dan dapat dilakukakan analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, melakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat disajikan pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

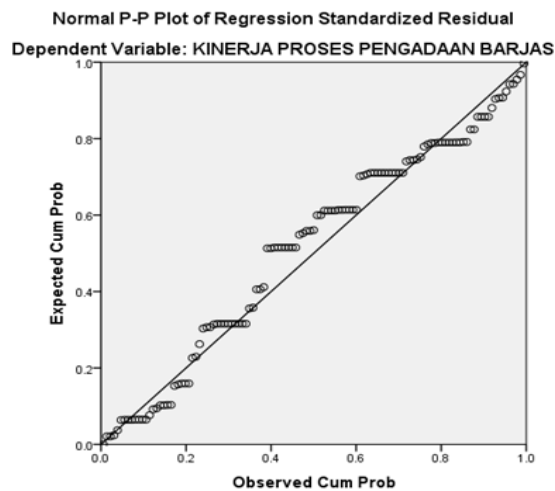
| Variabel | Alpha Cronbach | Keterangan |
|---|---------------------------|-------------------|
| Implementasi Sistem Reviupbj (X1) | 0.894 | Reliabel |
| Penggunaan Sistem Reviupbj (X2) | 0.854 | Reliabel |
| Kinerja Proses Pengadaan Barang dan Jasa (Y) | 0.775 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel 6 diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel variabel implementasi sistem reviupjb (X1) 0.894, penggunaan sistem reviupjb (X2) 0.854 dan kinerja proses pengadaan

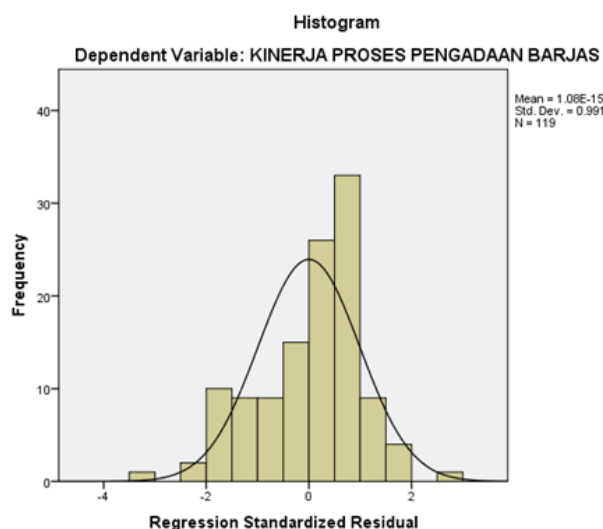
barang dan jasa (Y) 0.775 Angka ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel atau handal.

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji titik normalitas (*normality plot*) dengan melihat grafik P-Plot. Tampilan grafik histogram juga memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan Gambar 2 P-Plot menunjukkan bahwa sebaran *regression standardized residual* dengan dependent variabel kinerja proses pengadaan barang dan jasa (Y1) terdistribusi secara merata disepanjang garis diagonal, ini ditunjukkan pada titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh sehingga data tersebut berdistribusi normal, namun jika titik-titik melebar terlalu jauh dari garis diagonal maka bisa dipastikan data tersebut tidak berdistribusi normal. Hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dijadikan sebagai indikator pengukuran variabel penelitian.



Gambar 3. Histogram

Pada Gambar 3 menunjukkan histogram yang terlihat bahwa garis melengkung keatas dan melintang dari kiri ke kanan serta terlihat sempurna dengan kaki yang simetris, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tersebut sudah terdistribusi normal.

Dari data hasil analisis diperoleh nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Implementasi Sistem Reviupjb (X1) | .734 | 1.362 |
| | Penggunaan Sistem Reviupjb (X2) | .734 | 1.362 |

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk model regresi dan 2 variabel bebas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% (0,10) yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas lebih dari 95%. Hasil perhitungan *VIF* juga mengindikasikan hal yang sama, yaitu pada model regresi tersebut, tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10, menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

Hasil uji analisis pada persamaan sub struktur pada penelitian ini dapat dilihat dari table 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Pengujian Jalur Pertama
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 5.482 | 1.774 | | 3.090 | .003 | | |
| Implementasi Sistem Reviupjb (X1) | .242 | .073 | .270 | 3.337 | .001 | .734 | 1.362 |
| Penggunaan Sistem Reviupjb (X2) | .495 | .082 | .486 | 6.012 | .000 | .734 | 1.362 |

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8, maka hasil perhitungan jalur pertama diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y1 = 0,270X1 + 0,486X2$$

Artinya:

- Nilai implementasi sistem reviupebj (X1) sebesar 0,270 memberi makna bahwa apabila implementasi sistem reviupebj (X1) bertambah 1 poin, maka kinerja proses pengadaan

barang dan jasa (Y) di kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan akan meningkat sebesar 0,437.

- b. Nilai penggunaan sistem reviu**p**bj (X2) sebesar 0,486 memberi makna bahwa apabila penggunaan sistem reviu**p**bj (X2) bertambah 1 poin, maka kinerja proses pengadaan barang dan jasa (Y) di kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan akan meningkat sebesar 0,486.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan terhadap masing-masing model dari analisis jalur model 1 sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Model 1 Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|----------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .666 ^a | .444 | .434 | 1.933 | 2.079 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel 9, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,434 yang berarti variable implementasi sistem reviu**p**bj (X1) dan penggunaan sistem reviu**p**bj (X2) mampu menjelaskan variasi kinerja proses pengadaan barang dan jasa (Y) sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 56,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Nilai t hitung untuk variabel implementasi sistem reviu**p**bj terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa diperoleh sebesar 3,337 dengan nilai signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,975 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.270, maka dapat disimpulkan bahwa variabel implementasi sistem reviu**p**bj berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa di kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan.

Nilai t hitung untuk variable penggunaan sistem reviu**p**bj terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa diperoleh sebesar 6,012 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1.975 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,486, maka dapat disimpulkan bahwa variable penggunaan sistem reviu**p**bj berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa di kantor Biro Pengadaan Barang/Jasa pada Pemerintah Sulawesi Selatan.

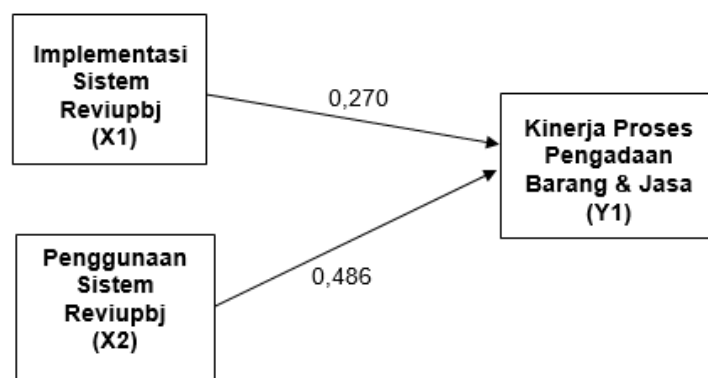
Rekapitulasi hubungan langsung seluruh variabel dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Pengaruh Langsung

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Simbol | Beta Coe. | Sig. | t hitung |
|--|--|---------------------|-----------|-------|----------|
| Implementasi Sistem Reviu p bj (X1) | Kinerja Proses Pengadaan Barang & Jasa (Y) | $X_1 \rightarrow Y$ | 0.270 | 0.000 | 3,337 |
| Penggunaan Sistem Reviu p bj (X2) | | $X_2 \rightarrow Y$ | 0.486 | 0.000 | 6,012 |

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Hasil pengujian struktur dapat diuraikan sebagai berikut.



Gambar 4. Hasil Pengujian Struktur

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa implementasi sistem reviu**p**bj berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa, implementasi Reviu**P**Bj dapat membantu dalam mengotomatisasi dan menyederhanakan proses pengadaan barang dan jasa. Ini dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses pengadaan, sehingga menghemat waktu dan sumber daya. Implementasi sistem reviu**p**bj dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengadaan barang dan jasa. Hal ini dapat membantu mengurangi risiko terjadinya praktik korupsi dan penyalahgunaan wewenang.

Dengan adanya sistem reviu**p**bj, proses kinerja pengadaan barang dan jasa dapat menjadi lebih efisien dan cepat. Hal ini dapat membantu Pemerintah Provinsi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih cepat dan efektif. Implementasi sistem reviu**p**bj dapat membantu Pemerintah Provinsi untuk melakukan evaluasi terhadap kualitas barang dan jasa yang dibeli. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas pengadaan dan mengurangi risiko terjadinya pembelian barang dan jasa yang tidak sesuai dengan kebutuhan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa penggunaan terhadap masalah performa, informasi, keamanan dan efisiensi sistem reviu**p**bj berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa. Optimalisasi sistem informasi adalah kunci untuk meningkatkan kinerja proses pengadaan. Penting bagi instansi atau organisasi untuk terus menerus mengevaluasi dan memperbaiki sistem mereka untuk memastikan bahwa proses pengadaan berjalan dengan lancar, efisien, dan aman.

Pada penelitian ini sistem reviu**p**bj memiliki performa yang baik, akan mempercepat proses pengadaan, meningkatkan responsivitas sistem terhadap permintaan pengguna, dan memudahkan pencarian data. Sistem lambat atau sering mengalami downtime, ini akan menghambat proses pengadaan dan dapat mengakibatkan keterlambatan atau kesalahan dalam pengambilan keputusan. Sistem yang menyediakan informasi yang akurat, up-to-date, dan relevan akan memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang lebih baik dalam proses pengadaan. Informasi yang disediakan oleh sistem tidak akurat atau ketinggalan zaman, ini dapat mengarah pada keputusan yang salah atau suboptimal.

Efisiensi sistem berkaitan dengan bagaimana sistem mengoptimalkan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem yang efisien meminimalkan biaya

operasional dan sumber daya manusia. Hal ini mengurangi kesalahan, menghilangkan tugas-tugas yang berulang atau tidak perlu, dan memastikan bahwa proses berjalan dengan biaya minimum namun dengan hasil maksimal. Aspek keamanan melindungi data dan informasi dari ancaman eksternal, seperti serangan peretasan atau malware. Keamanan yang kuat melindungi informasi sensitif seperti detail kontrak, informasi pemasok, dan data finansial. Hal ini mengurangi risiko kerugian finansial, reputasi, dan potensi sengketa hukum.

Setiap aspek memiliki peran kritis dalam mendukung kinerja proses pengadaan. Sebuah sistem yang baik dalam semua aspek tersebut akan meningkatkan keberhasilan, keefektifan, dan efisiensi dari proses pengadaan barang dan jasa.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu Implementasi sistem reviu pbj secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Penggunaan sistem reviu pbj berdasarkan aspek performance, aspek information/data, aspek control/security, aspek efficiency dan aspek keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proses pengadaan barang dan jasa pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Saran dan rekomendasi yang diberikan berdasarkan penelitian ini di antaranya Perlu peningkatan fungsi dan fitur dari sistem Reviu pbj agar lebih user-friendly, dimana dalam system reu pbj belum memiliki fitur Notifikasi pesan yang terhubung dengan Handpone untuk memberikan informasi yang update kepada pengguna terkait dengan pesan dan tanggapan yang masuk kepada PPK dan Pokja/Pejabat Pengadaan.

Melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem ReviuPBJ berdasarkan umpan balik dari pengguna, dan melakukan pembinaan kepada UKPBJ Kabupaten Kota dalam penerapan system reu pbj. Memastikan bahwa sistem ReviuPBJ dapat terintegrasi dengan sistem-sistem lain yang digunakan dalam proses pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

6. Daftar Pustaka

- Arifin, K., Daga, R., & Anshar, M. A. (2023). Analisis Penerapan E-Katalog terhadap Efektifitas dan Kepuasan Penyedia Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(2), 193–205.
- Arifandy, I., Daga, R., & Didiharyono, D. (2023). Analisis Sistem Pengadaan Barang Jasa Pemerintah Pada Biro Pengadaan Barang Jasa Provinsi Sulawesi Selatan Melalui Aplikasi Reviu. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(2), 122-137.
- Arsana, I. P. J. (2016). *Manajemen pengadaan barang dan jasa pemerintah*. Deepublish.
- Basrie, H. (2017). Analisis Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Secara Elektronik (E-procurement) pada Pemerintahan Kota Bengkulu Tahun 2015. *Universitas Bengkulu*.
- Daga, R., Gunawan, H., & Ramli, G. (2023). Implementasi Dan Evaluasi Aplikasi “Bajubodo” Dalam Pengadaan Barang Dan Jasa Terhadap Peningkatan Daya Saing Umkm Di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 8(2).

- Fathorrahman, F., Dairani, D., & Yunus, A. (2022). Konsep Pengadaan Barang Dan Jasa Di Desa: The Concept Of Procurement Of Goods And Services In The Village. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 1(2), 78–86.
- Haryati, D., Anditya, A., & Wibowo, R. A. (2011). Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Secara Elektronik (E-Procurement) Pada Pemerintah Kota Yogyakarta. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 23(2), 328–342.
- Hayat, H., Malang, U. I., & Pendapatan, P. (2018). Buku Kebijakan Publik. *Universitas Islam Malang Malang, Indonesia*.
- Hidayat, C. N. (2020). Efektivitas Hukum Sistem E-Procurement Dalam Pengadaan Barang Dan Jasa Secara Elektronik. *Pamulang Law Review*, 2(1), 37–46.
- Lestyowati, J. (2018). Analisis Permasalahan E-Purchasing Dalam Pengadaan Barang Dan Jasa Satuan Kerja (Studi Kasus Satker Kementerian Keuangan). *Simposium Nasional Keuangan Negara*, 1(1), 669–695.
- Mulyono, P. E. (2017). Analisis pelaksanaan pengadaan barang/jasa secara elektronik pada pemerintah kabupaten gresik. *Airlangga Development Journal*, 1(1), 32–42.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Putri, N. P. A. A., & Sujana, E. (2022). Pengaruh Pengetahuan Peraturan, Ketidakpastian Lingkungan Dan Penggunaan E-Procurement Terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran Pengadaan Barang Dan Jasa Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 12(1), 108–117.

Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Melalui Penjualan Pada Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia

Juslina¹, Muspa¹, Rachman Suwandaru¹

¹ Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebijakan dividen dan struktur modal, terhadap nilai perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel intervening pada perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 4.9 dalam proses pengolahan data selama periode penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2022 dan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Path, Uji Goodness-of Fit Test dan Pengujian Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (1) Perputaran piutang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penjualan pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia (2) Perputaran persediaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penjualan pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia (3) Perputaran kas berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia (4) Perputaran piutang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profitabilitas pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia (5) Perputaran persediaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profitabilitas pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia (6) Perputaran kas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia (7) Perputaran piutang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profitabilitas melalui penjualan pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia (8) Perputaran persediaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profitabilitas melalui penjualan pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia (9) Perputaran kas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas melalui penjualan pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia (10) Penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas pada Perusahaan transportasi dan logistik di Bursa Efek Indonesia.

Kata kunci: Modal Kerja, Penjualan, Profitabilitas.

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of dividend policy and capital structure on company value with profitability as an intervening variable in transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange. This research uses a quantitative descriptive method using the Smart PLS 4.9 application in the data processing process during the research period. The population in this study are food and beverage sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2020-2022 and the sample in this study used the saturated sample method. The analysis method in this research uses Path Analysis, Goodness-of-Fit Test and Hypothesis Testing. The results of this research indicate that partially (1) Receivables turnover has a positive but not significant effect on sales at transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange (2) Inventory turnover has a positive but not significant effect on sales at transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange (3) Cash turnover has a positive and significant effect

on sales in transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange (4) Receivables turnover has a positive but not significant effect on profitability in transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange (5) Inventory turnover has a positive but not significant effect on profitability in transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange (6) Cash turnover has a positive and significant effect on profitability in transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange (7) Receivables turnover has a positive but not significant effect on profitability through sales in transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange (8) Inventory turnover has a positive but not significant effect on profitability through sales to transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange (9) Cash turnover has a positive and significant effect on profitability through sales to transportation and logistics companies on the Indonesia Stock Exchange (10) Sales have a positive and significant effect on profitability in transportation and logistics companies on the Indonesian Stock Exchange.

Keywords: Profitability, Sales, Working Capital.

1. Pendahuluan

Sub sektor makanan dan minuman pada industri manufaktur memiliki peranan penting dalam pertumbuhan nilai Produk Domestik Bruto (PDB) di Indonesia, karena masyarakat Indonesia cenderung bersifat konsumtif dalam pemenuhan kebutuhan pokok dalam hal sandang, pangan dan papan (Agustian, 2013). Perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk tetap hidup, berkembang dan mempertahankan serta meningkatkan tingkat keuntungan atau laba operasional perusahaan sehingga mencapaitujuan yang telah ditetapkan (David, 2020). Penggunaan modal kerja harus dikelola seefektif mungkin agar profitabilitas perusahaan dapat ditingkatkan (Sanggaria, 2023).

Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri (Yustika et al, 2023). Bagi perusahaan masalah profitabilitas sangat penting. Bagi pimpinan perusahaan, profitabilitas digunakan sebagai tolak ukur berhasil atau tidak perusahaan yang dipimpinnya, sedangkan bagi karyawan perusahaan semakin tinggi profitabilitas yang diperoleh oleh perusahaan, maka ada peluang untuk meningkatkan gaji karyawan.

Ada beberapa alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas, antara lain : *return on assets* (ROA) dan *return on equity* (ROE) (Indriakati et al, 2022). *Return On Asset* (ROA) adalah ukuran kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan semua aktiva yang dimiliki perusahaan sedangkan *Return On Investment* (ROI) adalah rasio yang diperoleh atau *loss* pada investasi, relatif terhadap sejumlah uang yang diinvestasikan pada kegiatan operasi (Tairas et al, 2021).

Profitabilitas yang tinggi akan dapat mendukung kegiatan operasional secara maksimal. Tinggi rendahnya profitabilitas dipengaruhi banyak faktor seperti modal kerja (Gladys et al, 2016). Modal merupakan masalah utama yang akan menunjang kegiatan operasional perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya (Karsa et al, 2023). Modal Kerja adalah jumlah aktiva lancar (*gross working capital*) dan menitikberatkan kepada kuantum yang diperlukan untuk mencukupi kebutuhan perusahaan dalam membiayai operasinya yang bersifat rutin (Daga et al, 2023).

Modal kerja adalah investasi perusahaan jangka pendek seperti kas, surat berharga, piutang dan inventori atau seluruh aktiva lancar (Daga et al, 2022). Mengingat pentingnya modal kerja di dalam perusahaan, manajer keuangan harus dapat merencanakan dengan baik

besarnya jumlah modal kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena jika terjadi kelebihan atau kekurangan dana hal ini akan mempengaruhi tingkat profitabilitas perusahaan (Supriyadi dan Fazriani, 2011). Jika perusahaan kelebihan modal kerja akan menyebabkan banyak dana yang menganggur, sehingga dapat memperkecil profitabilitas, sedangkan apabila kekurangan modal kerja, maka akan menghambat kegiatan operasional perusahaan (Tengku, 2016).

Pengelolaan Modal kerja yang baik dapat mengakibatkan laba yang diperoleh perusahaan lebih besar. Sedangkan pengelolaan modal kerja yang kurang tepat akan menyebabkan perusahaan kesulitan dalam mengembangkan usahanya sehingga akan berdampak pada kesejahteraan. Usaha dalam memperoleh laba disebut Profitabilitas. Profitabilitas merupakan tolak ukur kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba bersih (Veronica, 2016).

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh perputaran piutang, perputaran persediaan dan perputaran kas terhadap penjualan pada perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Tujuan selanjutnya adalah ingin mengetahui pengaruh perputaran piutang, perputaran persediaan dan perputaran kas terhadap profitabilitas pada perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Dan terakhir, ingin mengetahui pengaruh perputaran piutang, perputaran persediaan dan perputaran kas terhadap profitabilitas melalui penjualan pada perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia.

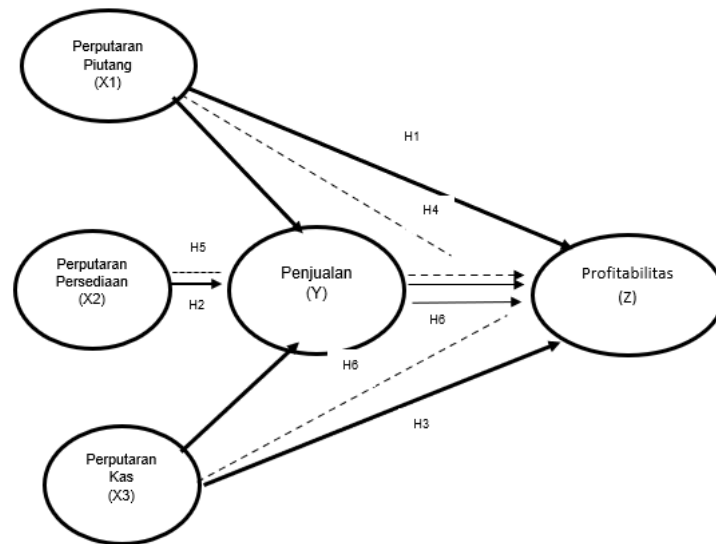
2. Metodologi

Penelitian ini mengambil lokasi di Bursa Efek Indonesia (BEI) saya mengambil tempat penelitian ini karena BEI merupakan tempat yang tepat untuk memperoleh data yang diperlukan berupa laporan keuangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detail karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya

Populasi dari penelitian ini adalah Perusahaan yang terdaftar di makanan dan minuman periode 2020-2022 dalam penelitian ini sebanyak 18 perusahaan. Sampel perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada sektor makanan dan minuman dalam penelitian ini adalah 18 perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di galeri investasi Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar yang berlokasi di jalan Prof. Abdurrahman Basalamah No.101 Makassar. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian kurang lebih (satu) bulan. Prosedur pengambilan data terdiri atas penelitian kepustakaan dan penelitian dokumentasi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis), uji Goodness-of Fit Test dan Pengujian Hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian

Perputaran Piutang merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur berapa lama penagihan piutang selama satu periode atau berapa kali dana yang ditanam dalam piutang ini berputar dalam satu periode.

Tabel 1. Rasio Perputaran Piutang

| NO | Kode Emiten | Nama Perusahaan | 2022 | 2021 | 2020 | Rata-Rata |
|----|-------------|-----------------------------------|-------------------------|-------|-------|-----------|
| | | | Receivable Turnover (%) | | | |
| 1 | FOOD | PT Sentra Food Indonesia Tbk | 6.79 | 6.46 | 4.65 | 5.97 |
| 2 | PMMP | PT Panca Mitra Multiperdana Tbk | 4.66 | 5.42 | 7.37 | 5.82 |
| 3 | COCO | PT Wahana Interfood Nusantara Tbk | 2.48 | 2.77 | 2.37 | 2.54 |
| 4 | DLTA | PT Delta Djakarta Tbk | 6.37 | 5.52 | 2.97 | 4.96 |
| 5 | DMND | PT Diamond Food Indonesia Tbk | 8.55 | 7.31 | 6.07 | 7.31 |
| 6 | AISA | PT FKS Food Sejahtera Tbk | 7.37 | 6.26 | 5.48 | 6.37 |
| 7 | ROTI | PT Nippon Indosari Corpindo Tbk | 8.95 | 8.25 | 6.87 | 8.02 |
| 8 | ADES | PT Akasha Wira International Tbk | 7.23 | 6.50 | 5.21 | 6.31 |
| 9 | STTP | PT Siantar Top Tbk | 9.57 | 8.47 | 16.00 | 11.34 |
| 10 | ICBP | PT Indofood CBP Sukses Makmur tbk | 9.22 | 9.03 | 9.44 | 9.23 |
| 11 | KEJU | PT Mulia Boga Raya Tbk | 7.72 | 8.16 | 6.99 | 7.62 |
| 12 | INDF | PT Indofood Sukses Makmur Tbk | 15.76 | 15.79 | 16.55 | 16.03 |
| 13 | CAMP | PT Campina Ice Cream Industry Tbk | 9.41 | 8.53 | 6.14 | 8.03 |

| | | | | | | |
|----|------|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 14 | MYOR | PT Mayora Indah Tbk | 4.84 | 4.77 | 4.07 | 4.56 |
| 15 | CMRY | PT Cisarua Mountain Dairy Tbk | 8.88 | 8.34 | 11.45 | 9.56 |
| 16 | IKAN | PT Era Mandiri Cemerlang Tbk | 5.95 | 5.05 | 5.28 | 5.42 |
| 17 | ENZO | PT Morenzo Abadi Perkasa Tbk | 10.74 | 23.24 | 23.86 | 19.28 |
| 18 | CLEO | PT Sariguna Primatirta Tbk | 8.61 | 8.98 | 8.00 | 8.53 |

Sumber: www.idx.co.id (Data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa Perputaran Piutang dari Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2022 menunjukkan angka selama 3 tahun terakhir ini, perusahaan dengan kode saham INDF menghasilkan rasio perputaran piutang tertinggi sebesar 16,03% dan perusahaan dengan kode saham COCO menghasilkan rasio perputaran piutang terendah sebesar 2,54%.

Persediaan adalah komponen utama dari barang yang dijual, oleh karena itu semakin tinggi persediaan berputar semakin efektif perusahaan dalam mengelola persediaan.

Tabel 2. Rasio Perputaran Persediaan

| NO | Kode Emiten | Nama Perusahaan | 2022 | 2021 | 2020 | Rata-Rata |
|----|-------------|-----------------------------------|------------------------|-------|-------|-----------|
| | | | Inventory Turnover (%) | | | |
| 1 | FOOD | PT Sentra Food Indonesia Tbk | 5.44 | 4.89 | 4.83 | 5.05 |
| 2 | PMMP | PT Panca Mitra Multiperdana Tbk | 0.89 | 0.79 | 0.83 | 0.84 |
| 3 | COCO | PT Wahana Interfood Nusantara Tbk | 2.68 | 2.37 | 2.13 | 2.39 |
| 4 | DLTA | PT Delta Djakarta Tbk | 1.28 | 1.14 | 0.91 | 1.11 |
| 5 | DMND | PT Diamond Food Indonesia Tbk | 3.98 | 4.03 | 3.70 | 3.90 |
| 6 | AISA | PT FKS Food Sejahtera Tbk | 11.21 | 12.01 | 11.08 | 11.43 |
| 7 | ROTI | PT Nippon Indosari Corpindo Tbk | 13.89 | 13.44 | 15.06 | 14.13 |
| 8 | ADES | PT Akasha Wira International Tbk | 5.03 | 4.88 | 4.16 | 4.69 |
| 9 | STTP | PT Siantar Top Tbk | 10.61 | 10.17 | 19.05 | 13.28 |
| 10 | ICBP | PT Indofood CBP Sukses Makmur tbk | 6.62 | 6.99 | 6.98 | 6.87 |
| 11 | KEJU | PT Mulia Boga Raya Tbk | 3.23 | 3.99 | 3.74 | 3.65 |
| 12 | INDF | PT Indofood Sukses Makmur Tbk | 11.83 | 12.81 | 13.05 | 12.56 |
| 13 | CAMP | PT Campina Ice Cream Industry Tbk | 3.76 | 3.60 | 2.84 | 3.40 |
| 14 | MYOR | PT Mayora Indah Tbk | 6.90 | 7.19 | 6.14 | 6.74 |
| 15 | CMRY | PT Cisarua Mountain Dairy Tbk | 5.41 | 7.06 | 15.84 | 9.44 |
| 16 | IKAN | PT Era Mandiri Cemerlang Tbk | 2.56 | 2.75 | 2.33 | 2.55 |
| 17 | ENZO | PT Morenzo Abadi Perkasa Tbk | 4.06 | 14.15 | 6.17 | 8.13 |
| 18 | CLEO | PT Sariguna Primatirta Tbk | 5.58 | 5.75 | 5.57 | 5.63 |

Sumber: www.idx.co.id (Data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa Perputaran Persediaan dari Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2022 menunjukkan angka selama 3 tahun terakhir ini, perusahaan dengan kode saham ROTI menghasilkan rasio perputaran persediaan tertinggi sebesar 14,13% dan perusahaan dengan kode saham PMMP menghasilkan rasio perputaran persediaan terendah sebesar 0,84%.

Perputaran kas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat ketersediaan kas untuk membayar tagihan (utang) dan biaya-biaya yang berkaitan dengan penjualan.

Tabel 3. Rasio Perputaran Kas

| NO | Kode Emiten | Nama Perusahaan | 2022 | 2021 | 2020 | Rata-Rata |
|----|-------------|-----------------------------------|--------------------------|------|------|-----------|
| | | | Rasio Perputaran Kas (%) | | | |
| 1 | FOOD | PT Sentra Food Indonesia Tbk | 1.66 | 1.63 | 1.30 | 1.53 |
| 2 | PMMP | PT Panca Mitra Multiperdana Tbk | 2.16 | 2.21 | 2.21 | 2.19 |
| 3 | COCO | PT Wahana Interfood Nusantara Tbk | 0.85 | 0.97 | 1.33 | 1.05 |
| 4 | DLTA | PT Delta Djakarta Tbk | 0.74 | 0.64 | 0.51 | 0.63 |
| 5 | DMND | PT Diamond Food Indonesia Tbk | 1.52 | 1.34 | 1.26 | 1.37 |
| 6 | AISA | PT FKS Food Sejahtera Tbk | 1.85 | 1.46 | 1.11 | 1.47 |
| 7 | ROTI | PT Nippon Indosari Corpindo Tbk | 1.12 | 0.89 | 0.79 | 0.93 |
| 8 | ADES | PT Akasha Wira International Tbk | 0.93 | 0.90 | 0.87 | 0.90 |
| 9 | STTP | PT Siantar Top Tbk | 1.21 | 1.23 | 1.36 | 1.27 |
| 10 | ICBP | PT Indofood CBP Sukses Makmur tbk | 0.62 | 0.57 | 0.49 | 0.56 |
| 11 | KEJU | PT Mulia Boga Raya Tbk | 1.48 | 1.76 | 1.89 | 1.71 |
| 12 | INDF | PT Indofood Sukses Makmur Tbk | 1.05 | 1.00 | 0.87 | 0.97 |
| 13 | CAMP | PT Campina Ice Cream Industry Tbk | 1.10 | 0.94 | 0.93 | 0.99 |
| 14 | MYOR | PT Mayora Indah Tbk | 1.84 | 1.94 | 1.50 | 1.76 |
| 15 | CMRY | PT Cisarua Mountain Dairy Tbk | 1.20 | 0.86 | 2.29 | 1.45 |
| 16 | IKAN | PT Era Mandiri Cemerlang Tbk | 1.48 | 1.54 | 1.20 | 1.41 |
| 17 | ENZO | PT Morenzo Abadi Perkasa Tbk | 2.79 | 6.62 | 3.10 | 4.17 |
| 18 | CLEO | PT Sariguna Primatirta Tbk | 0.92 | 0.95 | 0.84 | 0.90 |

Sumber: www.idx.co.id (Data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa Perputaran Kas dari Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2022 menunjukkan angka selama 3 tahun terakhir ini, perusahaan dengan kode saham PMMP menghasilkan rasio perputaran persediaan tertinggi sebesar 2,19% dan perusahaan dengan kode saham DLTA menghasilkan rasio perputaran persediaan terendah sebesar 0,63%.

Penjualan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh penjual dalam menjual barang atau jasa dengan harapan akan memperoleh laba dari adanya transaksi-transaksi tersebut dan penjualan dapat diartikan sebagai pengalihan atau pemindahan hak kepemilikan atas barang atau jasa dari pihak penjual ke pembeli.

Tabel 4. Hasil Penjualan

| NO | Kode Emiten | Nama Perusahaan | 2022 | 2021 | 2020 | Rata-Rata |
|----|-------------|-----------------------------------|-----------|--------|--------|-----------|
| | | | Penjualan | | | |
| 1 | FOOD | PT Sentra Food Indonesia Tbk | 25.189 | 25.240 | 25.273 | 25.234 |
| 2 | PMMP | PT Panca Mitra Multiperdana Tbk | 28.715 | 28.633 | 28.604 | 28.651 |
| 3 | COCO | PT Wahana Interfood Nusantara Tbk | 26.392 | 26.137 | 25.865 | 26.132 |
| 4 | DLTA | PT Delta Djakarta Tbk | 27.381 | 27.247 | 27.027 | 27.218 |
| 5 | DMND | PT Diamond Food Indonesia Tbk | 29.767 | 29.573 | 29.441 | 29.594 |
| 6 | AISA | PT FKS Food Sejahtera Tbk | 28.243 | 28.050 | 27.880 | 28.058 |
| 7 | ROTI | PT Nippon Indosari Corpindo Tbk | 29.001 | 28.821 | 28.798 | 28.873 |
| 8 | ADES | PT Akasha Wira International Tbk | 27.886 | 27.564 | 27.236 | 27.562 |
| 9 | STTP | PT Siantar Top Tbk | 29.227 | 29.076 | 28.978 | 29.094 |
| 10 | ICBP | PT Indofood CBP Sukses Makmur tbk | 31.802 | 31.671 | 31.474 | 31.649 |
| 11 | KEJU | PT Mulia Boga Raya Tbk | 27.674 | 27.672 | 27.527 | 27.624 |
| 12 | INDF | PT Indofood Sukses Makmur Tbk | 32.339 | 32.230 | 32.034 | 32.201 |
| 13 | CAMP | PT Campina Ice Cream Industry Tbk | 27.753 | 27.650 | 27.587 | 27.663 |
| 14 | MYOR | PT Mayora Indah Tbk | 31.054 | 30.960 | 30.829 | 30.948 |
| 15 | CMRY | PT Cisarua Mountain Dairy Tbk | 29.484 | 29.041 | 28.253 | 28.926 |
| 16 | IKAN | PT Era Mandiri Cemerlang Tbk | 25.454 | 25.436 | 25.162 | 25.350 |
| 17 | ENZO | PT Morenzo Abadi Perkasa Tbk | 26.940 | 27.753 | 26.970 | 27.221 |
| 18 | CLEO | PT Sariguna Primatirta Tbk | 27.938 | 27.730 | 27.603 | 27.757 |

Sumber: www.idx.co.id (Data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai penjualan dari Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2022 menunjukkan angka selama 3 tahun terakhir ini PT Indofood Sukses Makmur, Tbk dengan kode saham INDF menghasilkan penjualan tertinggi dengan rata-rata sebesar 32,201 dan PT Sentra Food Indonesia, Tbk dengan kode saham FOOD menghasilkan penjualan terendah dengan rata-rata sebesar 25,234.

Rasio profitabilitas adalah untuk menilai kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualannya, total aktiva, maupun modal sendiri.

Tabel 5. *Return On Asset*

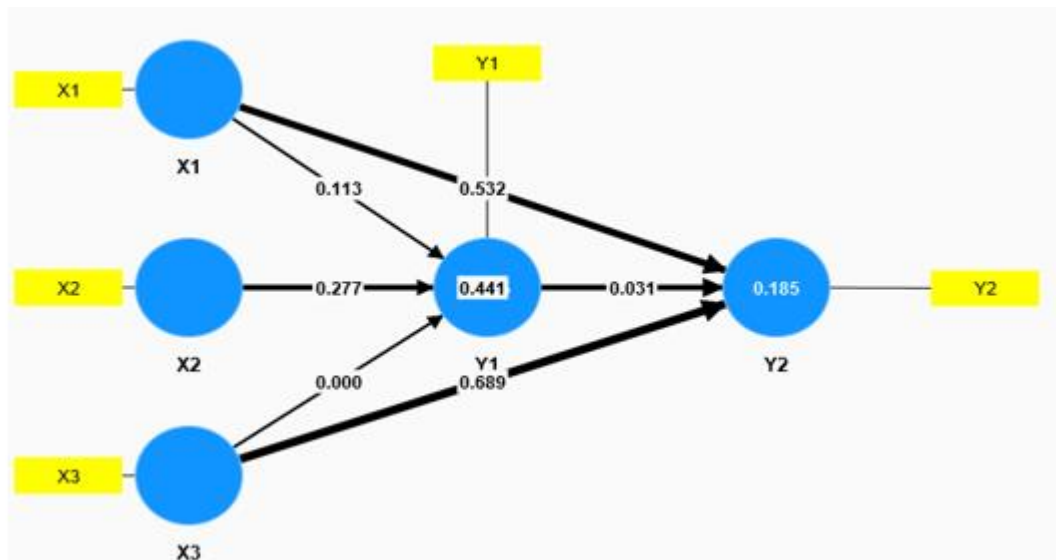
| NO | Kode Emiten | Nama Perusahaan | 2022 | 2021 | 2020 | Rata-Rata |
|----|-------------|-----------------------------------|----------------------------|--------|--------|-----------|
| | | | <i>Return On Asset (%)</i> | | | |
| 1 | FOOD | PT Sentra Food Indonesia Tbk | - | - | - | - |
| | | | 20.56% | 13.46% | 17.00% | 17.00% |
| 2 | PMMP | PT Panca Mitra Multiperdana Tbk | 2.41% | 4.49% | 4.86% | 3.92% |
| 3 | COCO | PT Wahana Interfood Nusantara Tbk | 2.10% | 2.90% | 1.41% | 2.14% |
| 4 | DLTA | PT Delta Djakarta Tbk | 22.51% | 18.40% | 13.44% | 18.12% |
| 5 | DMND | PT Diamond Food Indonesia Tbk | 7.25% | 7.14% | 4.70% | 6.37% |
| 6 | AISA | PT FKS Food Sejahtera Tbk | -3.09% | 0.80% | 50.13% | 15.95% |
| 7 | ROTI | PT Nippon Indosari Corpindo Tbk | 13.87% | 9.04% | 3.60% | 8.84% |
| 8 | ADES | PT Akasha Wira International Tbk | 28.22% | 25.90% | 17.51% | 23.88% |
| 9 | STTP | PT Siantar Top Tbk | 16.48% | 19.52% | 22.43% | 19.48% |
| 10 | ICBP | PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk | 6.53% | 8.43% | 9.61% | 8.19% |
| 11 | KEJU | PT Mulia Boga Raya Tbk | 17.49% | 23.86% | 23.30% | 21.55% |
| 12 | INDF | PT Indofood Sukses Makmur Tbk | 10.68% | 12.28% | 12.00% | 11.65% |
| 13 | CAMP | PT Campina Ice Cream Industry Tbk | 14.04% | 10.93% | 5.23% | 10.07% |
| 14 | MYOR | PT Mayora Indah Tbk | 11.25% | 7.78% | 13.57% | 10.87% |
| 15 | CMRY | PT Cisarua Mountain Dairy Tbk | 21.58% | 18.13% | 20.77% | 20.16% |
| 16 | IKAN | PT Era Mandiri Cemerlang Tbk | 1.98% | 1.65% | -0.90% | 0.91% |
| 17 | ENZO | PT Morenzo Abadi Perkasa Tbk | 1.21% | 4.45% | 0.72% | 2.13% |
| 18 | CLEO | PT Sariguna Primatirta Tbk | 14.72% | 17.09% | 12.89% | 14.90% |

Sumber: www.idx.co.id (Data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa *Return On Asset* dari Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2022 menunjukkan angka selama 3 tahun terakhir ini, perusahaan dengan kode saham ADES menghasilkan rasio penjualan tertinggi sebesar 23,8% dan perusahaan dengan kode saham FOOD menghasilkan rasio penjualan terendah sebesar -17%.

Analisis Data

Model koefisien jalur bertujuan untuk mengetahui besarnya koefisien pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas melalui penjualan pada perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Adapun hasil olahan data dengan smart PLS 4.9 ditunjukkan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Model Koefisien Jalur

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 4.9

Penjelasan pada gambar 2 dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini, adalah sebagai berikut:

- Pengaruh perputaran piutang terhadap penjualan memperlihatkan nilai koefisien sebesar $0,113 > 0,05$. Hal ini menunjukkan perputaran piutang memberikan pengaruh positif sebesar 11,3% terhadap penjualan. Artinya bahwa perputaran piutang tidak mempunyai pengaruh terhadap penjualan.
- Pengaruh perputaran persediaan terhadap penjualan memperlihatkan nilai koefisien sebesar $0,277 > 0,05$. Hal ini menunjukkan perputaran persediaan memberikan pengaruh positif sebesar 27,7% terhadap penjualan. Artinya bahwa perputaran piutang tidak mempunyai pengaruh terhadap penjualan.
- Pengaruh perputaran kas terhadap penjualan memperlihatkan nilai koefisien sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan perputaran kas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan. Artinya bahwa perputaran kas mempunyai pengaruh terhadap penjualan. Perputaran kas (*cash turnover*) menunjukkan berapa kali kas perusahaan berputar dalam satu periode melalui penjualan. Dengan kata lain, perputaran kas dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kas perusahaan mampu menghasilkan penjualan.
- Pengaruh perputaran piutang terhadap profitabilitas memperlihatkan nilai koefisien sebesar $0,532 > 0,05$. Hal ini menunjukkan perputaran piutang memberikan pengaruh positif sebesar 53,2% terhadap profitabilitas. Artinya bahwa perputaran piutang tidak mempunyai pengaruh terhadap profitabilitas dikarenakan semakin besar perputaran piutang yang diperoleh oleh perusahaan maka dianggap semakin besar pula kemampuan perusahaan dalam menghasilkan profitabilitasnya.
- Pengaruh perputaran persediaan terhadap profitabilitas memperlihatkan nilai koefisien sebesar $0,441 > 0,05$. Hal ini menunjukkan perputaran persediaan memberikan pengaruh positif sebesar 44,1% terhadap profitabilitas. Artinya bahwa Semakin tinggi tingkat perputaran persediaan barang, maka semakin tinggi biaya yang dapat ditekan sehingga semakin besar perolehan laba suatu perusahaan. Sebaliknya, jika semakin lambat perputaran persediaan barang, maka semakin kecil pula perolehan labanya.

- f. Pengaruh perputaran kas terhadap profitabilitas memperlihatkan nilai koefisien sebesar $0,689 > 0,05$. Hal ini menunjukkan perputaran kas memberikan pengaruh positif sebesar 68,9% terhadap profitabilitas. Artinya bahwa perputaran kas tidak mempunyai pengaruh terhadap profitabilitas dikarenakan semakin kecil perputaran kas yang diperoleh oleh perusahaan maka dianggap semakin kecil pula kemampuan perusahaan dalam menghasilkan profitabilitasnya. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk memperhatikan tingkat penjualan, karena semakin tinggi tingkat penjualan yang diperoleh, maka akan meningkatkan keuntungan perusahaan.
- g. Pengaruh penjualan terhadap profitabilitas memperlihatkan nilai koefisien sebesar $0,031 < 0,05$. Hal ini menunjukkan penjualan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas. Artinya bahwa penjualan mempunyai pengaruh terhadap penjualan. Semakin besar pertumbuhan penjualan yang didapatkan perusahaan menunjukkan bahwa produk yang dibuat perusahaan mampu diterima oleh pasar. kemampuan perusahaan untuk membuat produk yang sesuai terhadap permintaan pasar akan meningkatkan profitabilitas yang diperoleh perusahaan.

Penilaian kriteria *Goodness-of Fit* digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman dari variabel eksogen. *Goodness-of Fit* model diukur dengan *R-square*.

Tabel 6. *R Square Adjusted*

| R-square - Overview | | |
|---------------------|----------|-------------------|
| | R-square | R-square adjusted |
| Y1 | 0.311 | 0.270 |
| Y2 | 0.144 | 0.127 |

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 4.9

Berdasarkan tabel 6 terlihat *R Square* yang dihasilkan variabel (Y1) Penjualan 0.311 dan (Y2) Profitabilitas 0.144 pada perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia yang berarti bahwa:

- a. Pengaruh perputaran piutang, perputaran persediaan dan perputaran kas terhadap penjualan sebesar 0,311 atau 31,1% selebihnya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
- b. Pengaruh perputaran piutang, perputaran persediaan dan perputaran kas terhadap profitabilitas melalui penjualan sebesar 0,144 atau 14,4% selebihnya 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penggunaan hipotesis dilakukan dengan uji signifikan model analisis jalur menggunakan *Smart PLS 4.9* dengan *Bostraping* 500 dan tingkat signifikan sebesar 0,05. Hasil uji signifikasi model koefisien jalur dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Signifikan Model Koefisien Jalur

| Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values | | | | | |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics(O /STDEV) | P values |
| X1→Y1 | 0.206 | 0.203 | 0.130 | 1.583 | 0.113 |
| X1→Y2 | 0.183 | 0.195 | 0.091 | 2.006 | 0.045 |
| X2→Y1 | -0.143 | -0.135 | 0.131 | 1.086 | 0.277 |
| X3→Y1 | -0.707 | -0.701 | 0.085 | 8.341 | 0.000 |
| X3→Y2 | -0.081 | -0.079 | 0.131 | 0.616 | 0.538 |
| Y1→Y2 | 0.335 | 0.347 | 0.171 | 1.964 | 0.050 |

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 4.9

Berdasarkan tabel 7 yang disajikan sebelumnya, dapat diambil keputusan analisis dengan pertimbangan bahwa jika $p\text{-value} < 0.05$ atau nilai $t\text{-statistics} > 1,671$ maka dinyatakan variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen. Sementara sebaliknya, jika $p\text{-value} > 0.05$ atau nilai $t\text{-statistics} < 1,671$ maka dinyatakan variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen. Dari standar pengambilan keputusan tersebut maka setiap hubungan di antara variabel eksogen terhadap variabel endogen untuk model di dalam penelitian masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pada tabel *uji path coefficient* dan nilai signifikansi tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *original sample* untuk hubungan antara perputaran piutang terhadap penjualan adalah bernilai positif 0,113. Sementara nilai $t\text{-statistics}$ adalah, $1,583 < 1,671$ dengan $p\text{-value}$ $0,113 > 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa perputaran piutang tidak berpengaruh terhadap penjualan. Sehingga pada hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu “pengaruh perputaran piutang terhadap penjualan pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia” adalah **ditolak**.
- Pada tabel *uji path coefficient* dan nilai signifikansi tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *original sample* untuk hubungan antara perputaran persediaan terhadap penjualan adalah bernilai positif 0,277. Sementara nilai $t\text{-statistics}$ adalah, $1,086 < 1,671$ dengan $p\text{-value}$ $0,277 > 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa perputaran persediaan tidak berpengaruh terhadap penjualan. Sehingga pada hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu “pengaruh perputaran persediaan terhadap penjualan pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia” adalah **ditolak**.
- Pada tabel *uji path coefficient* dan nilai signifikansi tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *original sample* untuk hubungan antara perputaran kas terhadap penjualan adalah bernilai positif 0,000. Sementara nilai $t\text{-statistics}$ adalah, $8,341 > 1,671$ dengan $p\text{-value}$ $0,000 < 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa perputaran kas berpengaruh terhadap penjualan. Sehingga pada hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu “pengaruh perputaran kas terhadap penjualan pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia” adalah **diterima**.
- Pada tabel *uji path coefficient* dan nilai signifikansi tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *original sample* untuk hubungan antara perputaran piutang terhadap profitabilitas adalah bernilai positif 0,045. Sementara nilai $t\text{-statistics}$ adalah, $2,006 > 1,671$ dengan $p\text{-value}$ $0,045 < 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa perputaran piutang berpengaruh terhadap profitabilitas. Sehingga pada hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu

- “pengaruh perputaran piutang terhadap profitabilitas pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia” adalah **diterima**.
- Pada tabel *uji path coefficient* dan nilai signifikansi tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *original sample* untuk hubungan antara perputaran persediaan terhadap profitabilitas adalah bernilai positif 0,441. Sementara nilai *t-statistics* adalah, $0,771 < 1,671$ dengan *p-value* $0,441 > 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa perputaran persediaan tidak berpengaruh terhadap profitabilitas. Sehingga pada hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu “pengaruh perputaran persediaan terhadap profitabilitas pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia” adalah **ditolak**.
 - Pada tabel *uji path coefficient* dan nilai signifikansi tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *original sample* untuk hubungan antara perputaran kas terhadap profitabilitas adalah bernilai positif 0,689. Sementara nilai *t-statistics* adalah, $0,401 < 1,671$ dengan *p-value* $0,689 > 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa perputaran kas berpengaruh terhadap profitabilitas. Sehingga pada hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu “pengaruh perputaran kas terhadap profitabilitas pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia” adalah **ditolak**.
 - Pada tabel *uji path coefficient* dan nilai signifikansi tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *original sample* untuk hubungan antara penjualan terhadap profitabilitas adalah bernilai positif 0,031. Sementara nilai *t-statistics* adalah, $2,154 > 1,671$ dengan *p-value* $2,154 > 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa penjualan berpengaruh terhadap profitabilitas. Sehingga pada hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu “pengaruh penjualan terhadap profitabilitas pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia” adalah **diterima**.

Tabel 8. Efek Tidak Langsung

| Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values | | | | | |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
| X1 → Y1 → Y2 | 0.044 | 0.052 | 0.065 | 0.675 | 0.500 |
| X2 → Y1 → Y2 | 0.005 | -0.005 | 0.067 | 0.076 | 0.939 |
| X3 → Y1 → Y2 | -0.230 | -0.253 | 0.082 | 2.791 | 0.005 |

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 4.9

Berdasarkan tabel 8, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Pengaruh perputaran piutang terhadap profitabilitas melalui penjualan pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Hasil pengujian hipotesis pada hubungan perputaran piutang terhadap profitabilitas melalui penjualan pada perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia menunjukkan nilai koefisien jalur positif dikarenakan memiliki nilai original sampel sebesar 0,044 dengan rata-rata sampel 0,052. Nilai *p-value* menunjukkan sebesar 0,500 sehingga tidak dapat diterima karena *p-value* $> 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar 0,675 lebih kecil dari t-tabel 1,671. Dengan demikian, diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan tidak diterima, karena adanya variabel intervening yaitu penjualan yang tidak mempengaruhi antara perputaran piutang dengan profitabilitas.
- Pengaruh perputaran persediaan terhadap profitabilitas melalui penjualan pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Hasil pengujian

hipotesis pada hubungan perputaran persediaan terhadap profitabilitas melalui penjualan pada perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia menunjukkan nilai koefisien positif dikarenakan memiliki nilai original sampel sebesar 0,005 dengan rata-rata sampel -0,005 Nilai *p-value* menunjukkan sebesar 0,939 sehingga tidak dapat diterima karena *p-value* > 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0,076 lebih kecil dari t-tabel 1,671. Dengan demikian, diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan tidak diterima, karena adanya variabel intervening yaitu penjualan yang tidak mempengaruhi antara perputaran persediaan dengan profitabilitas.

- c. Pengaruh perputaran kas terhadap profitabilitas melalui penjualan pada Perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Hasil pengujian hipotesis pada hubungan perputaran kas terhadap profitabilitas melalui penjualan pada perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia menunjukkan nilai koefisien positif dikarenakan memiliki nilai original sampel sebesar -0,230 dengan rata-rata sampel -0,253 Nilai *p-value* menunjukkan sebesar 0,005 sehingga dapat diterima karena *p-value* < 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2,791 lebih besar dari t-tabel 1,671. Dengan demikian, diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, karena adanya variabel intervening yaitu penjualan yang mempengaruhi antara perputaran kas dengan profitabilitas.

Pembahasan

Perputaran piutang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profitabilitas melalui penjualan pada perusahaan pada perusahaan sektor makanan dan minuman pada Bursa Efek Indonesia maka hipotesis ini ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa piutang yang terlalu tinggi dapat menurunkan profitabilitas karena jumlah piutang yang dimiliki sedikit berarti penjualan kredit yang dilakukan perusahaan sedikit, sehingga volume penjualan juga akan turun dan pada akhirnya profitabilitas perusahaan ikut menurun.

Perputaran persediaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profitabilitas melalui penjualan pada perusahaan pada perusahaan sektor makanan dan minuman pada Bursa Efek Indonesia maka hipotesis ini ditolak. Rasio perputaran persediaan merupakan perbandingan antara harga pokok penjualan dengan persediaan rata - rata yang dimiliki oleh perusahaan selama satu periode tertentu. Rasio ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh efisiensi perusahaan dalam mengelola dan menjual persediaannya.

Perputaran kas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas melalui penjualan pada perusahaan pada perusahaan sektor makanan dan minuman pada Bursa Efek Indonesia maka hipotesis ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pihak manajemen keuangan perusahaan - perusahaan manufaktur sudah efektif dalam mengelola kas yang dimiliki, sehingga perputaran kas yang terjadi dari tahun ke tahun rata – rata cenderung menunjukkan angka perputaran yang naik sehingga mempengaruhi tingkat profitabilitas melalui penjualan.

Penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas pada perusahaan pada perusahaan sektor makanan dan minuman pada Bursa Efek Indonesia maka hipotesis ini diterima. penjualan sangatlah mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Semakin tingginya penjualan bersih yang dilakukan perusahaan dapat mendorong semakin tingginya laba kotor

yang mampu diperoleh, sehingga dapat mendorong semakin tingginya profitabilitas perusahaan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini antara lain perputaran piutang, perputaran dan perputaran kas berpengaruh positif terhadap penjualan pada perusahaan di Bursa Efek Indonesia. Selanjutnya, perputaran piutang, perputaran dan perputaran kas berpengaruh positif terhadap profitabilitas pada perusahaan di Bursa Efek Indonesia. Dan, perputaran piutang, perputaran dan perputaran kas berpengaruh positif terhadap profitabilitas melalui penjualan pada perusahaan di Bursa Efek Indonesia.

Saran yang diberikan dapat dijadikan sebagai masukan pada perusahaan sektor makanan dan minuman pada Bursa Efek Indonesia antara lain pengeluaran kas yang baik ternyata mampu meningkatkan profitabilitas pada perusahaan sektor makanan dan minuman pada Bursa Efek Indonesia. Serta Manajemen piutang yang terkendali dapat efektif merubah piutang menjadi kas, sehingga manajemen dapat membelanjakan ke persediaan barang dagang.

6. Daftar Pustaka

- Agustina, S. (2013). Pengaruh Profitabilitas dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Skripsi. Padang: Universitas Negeri Padang*.
- Daga, R., & Samad, A. (2022). Analisis Manajemen Resiko Petani Bawang Dan Dampak Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat Desa Tobalu Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(1), 131-139.
- Daga, R., Hatta, M., Samad, A., Nawir, F., Sutanto, A., Soedarwo, V. S. D., ... & Ramadhan, R. I. (2023). Pemberdayaan masyarakat berbasis ekonomi digital untuk meningkatkan pendapatan masyarakat pulau salemo kabupaten pangkep sulawesi selatan. *BEMAS: Jurnal Bermasyarakat*, 3(2), 187-196.
- David, Y. (2020). Analisis Pengaruh Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas, dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 2(1).
- Gladys, S., & Charistiawan, Y.J. (2016). Pengaruh Manajemen Modal Kerja, Pertumbuhan Penjualan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Properti dan Real Estate Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2010-2014. *Business Accuouting*, 4(1).
- Indriakati, A. J., & Daga, R. (2022). The Influence of Good Corporate Governance on Financial Performance Through Corporate Social Responsibility. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 269-283.
- Karsa, M. S., Rosanti, N., & Daga, R. (2023). Pengaruh Pembiayaan Ultra Mikro PT. Pegadaian Persero Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Bulukumba. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Sanggaria, E. S., Muspa, M., & Daga, R. (2023). Pengaruh Pengetahuan Investasi, Risiko, Dan Modal Minimal Terhadap Minat Investasi Mahasiswa Institut Bisnis Dan Keuangan Nitro Makassar Di Pasar Modal. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 73-81.
- Supriyadi, Y., & Fazriani, F. 2011. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, Vol 11: Hal 1-11.

- Tairas, D. R., Daga, R., Fatwa, N., Yola, L., & Basir, S. (2021). Responsible Waste Management of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) Toward Jakarta Sustainable Development. In *ICSDEMS 2019: Proceedings of the International Conference on Sustainable Design, Engineering, Management and Sciences* (pp. 273-280). Springer Singapore.
- Tengku, P.L.B. (2015). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Tingkat Profitabilitas PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 4, No.1.
- Veronica, R., Murni, S., & Saerang, I. (2016). Analisis Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas pada Industri Telekomunikasi Di Indonesia. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16 No. 3.
- Yustika, Y., Daga, R., & Suwandaru, R. (2023). Strategi Produk Unlimited Harian dan Unlimited Non-Stop Menggunakan Pendekatan Analisis Matriks Boston Consulting Group Pada PT Smartfren Telecom TBK Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(2), 244-254.