

E-ISSN: 2986-8327

JURNAL MANAJEMEN DAN EKONOMI TERAPAN

VOLUME 1 NOMOR 2, OKTOBER 2023



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. Didiharyono (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

Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan dan Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Di Bursa Efek Indonesia
Lisa Yanti, Dely Pongtiku, Jummawati, Muhammad Haekal Yunus_86-96

Pengaruh Manajemen Aktiva Terhadap Profitabilitas Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep
Muhammad Tamrin_97-105

Analisis Kolaborasi Pemerintahan Desa terhadap Komitmen Organisasi Pada Masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan
Misrah, Muhammad Tamrin_106-114

Penerapan Analisis Sistem Informasi Berbasis Jurnal ID di Kantor IBS Consulting
R. Ayu Ida Aryani, Erlin Armayani_115-121

Pengaruh Jumlah Rumah Tangga terhadap Rasio Elektrifikasi dengan Menggunakan Metode Regresi
Choirul Anwar, Siti Soraya, Pitha Rahima, Baiq Candra Herawati, Suriyati, R. Ayu Ida Aryani_122-127

Pengaruh Indeks Pembangunan Gender Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Luwu Utara
Muhammad Syukri, Novita Sari, Nurhuda_128-134

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo
Marsal_135-142

Pengaruh Marketing Mix Terhadap Loyalitas Konsumen Kartu Telkomsel PraBayar (Studi Kasus Konsumen PT. Telkom Akses Makassar)
M. Fahrul Husni, Abdul Gafar Samalam_143-149

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat
Zaldi Mardianzah, Hendra Gunawan, Rosnaini Daga_150-164

Analisis Motivasi Pelayanan Publik dan Diklat Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar
Darmawang, Rosnaini Daga, Hendra Gunawan_165-178

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan dan Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Di Bursa Efek Indonesia

Lisa Yanti ^{1*}, Dely Pongtiku ¹, Jummawati ¹, Muhammad Haekal Yunus ¹

¹ Program Studi Manajemen Universitas Andi Djemma

**Correspondent Email: lisayanti7507@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pertumbuhan perusahaan dan kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur sub sector farmasi di bursa efek Indonesia. Metode yang di gunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel 6. Data yang digunakan adalah data sekunder data yang diperoleh dari dalam dan luar perusahaan dengan melihat dokumen-dokumen seperti laporan keuangan perusahaan dan literatur yang dapat menunjang pembahasan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan dan kebijakan deviden secara simultan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan manufaktur sub sektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Kebijakan deviden tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan manufaktur sub sektor farmasi di bursa efek Indonesia.

Kata kunci: Kebijakan Deviden , Nilai perusahaan , Pertumbuhan perusahaan

Abstract

This study aims to determine how the influence of company growth and dividend policy on firm value in pharmaceutical sub-sector manufacturing companies on the Indonesian stock exchange. The method used is multiple linear regression analysis with a sample size of 6. The data used is secondary data obtained from inside and outside the company by looking at documents such as company financial reports and literature that can support the discussion in this study.

The results of the study show that company growth and dividend policy simultaneously have no effect on firm value in pharmaceutical sub-sector manufacturing companies on the Indonesia Stock Exchange. The company's growth has no effect on the value of manufacturing companies in the pharmaceutical sub-sector on the Indonesia Stock Exchange. Dividend policy has no significant effect on the value of manufacturing companies in the pharmaceutical sub-sector on the Indonesian stock exchange.

Keywords: *Dividend Policy , Company value , Company growth*

1. Pendahuluan

Perusahaan modern menuntut ruang lingkup dan peran seorang manajer keuangan yang semakin luas akibat meningkatnya persaingan usaha dan semakin rumitnya situasi yang dihadapi. Manajer keuangan suatu perusahaan harus mampu menjalankan fungsinya di dalam mengelola keuangan dengan benar dan seefisien mungkin. Husnan, (2017) ukuran yang

digunakan untuk menilai keberhasilan seorang manajer keuangan dalam mengelola keuangan perusahaan adalah dengan melihat dari nilai perusahaan.

Nilai perusahaan sangatlah penting karena dapat mempengaruhi persepsi investor terhadap perusahaan. Nilai perusahaan tidak hanya mencerminkan bagaimana nilai intrinsik pada saat ini tetapi juga mencerminkan prospek dan harapan akan kemampuan perusahaan tersebut dalam meningkatkan nilai kekayaannya di masa depan. Globalisasi telah menciptakan lingkungan bisnis yang menyebabkan perlunya peninjauan kembali sistem manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk dapat survive (bertahan) dan *prospectable*, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu dapat meningkatkan nilai perusahaan mereka.

Nilai perusahaan dapat menggambarkan keadaan perusahaan. Dengan tingginya nilai perusahaan maka perusahaan akan dipandang baik oleh para calon investor. Setiap pemilik perusahaan akan selalu menunjukkan kepada calon investor bahwa perusahaan mereka tepat sebagai alternatif investasi maka apabila.

Kebijakan dividen itu menyangkut tentang masalah penggunaan laba yang menjadi hak para pemegang saham. Riyanto, (2017) mengemukakan bahwa semakin tingginya tingkat dividen yang dibayarkan berarti semakin sedikit laba yang ditahan dan sebagai akibatnya adalah menghambat tingkat pertumbuhan dalam pendapatan dan harga saham. Pada dasarnya laba itu dapat dibagi sebagai dividen atau ditahan untuk diinvestasikan kembali. Dengan membayarkan dividen secara wajar, maka perusahaan dapat membantu menarik para investor untuk mencari dividen dan hal ini dapat membantu memelihara nilai perusahaan. Sedangkan untuk mencari nilai EPS merupakan perbandingan antara laba bersih setelah pajak dengan jumlah lembar saham yang beredar. Menurut Baridwan, 2017:450) Karena dengan EPS yang tinggi dapat mencerminkan bahwa perusahaan berhasil mengelola keuangan, sehingga dapat membagikan laba dalam bentuk dividen dan meningkatkan minat para pemegaham.

Pembagian Dividen memiliki dua indikator pengukur, yaitu *Dividend Per Share* dan *Dividend Payout Ratio*. DPS (*Dividend Per Share*) merupakan besarnya pembagian dividen untuk setiap lembar saham. Kebijakan Dividen dapat diukur menggunakan rasio DPR. *Dividend Payout ratio* adalah Persentase dividen yang dibagikan dari keuntungan bersih perusahaan (Ambarwati, 2017). Oleh karena itu dalam penelitian digunakan DPR sebagai indikator kebijakan dividen, DPR dapat mengukur dividen yang dibagikan kepada investor secara proporsi yang diputuskan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Karena dalam membuat kebijakan dividen terdapat tiga pilihan yaitu dividen dibagikan sepenuhnya, dividen dibagikan sebagian dan sebagian lagi menjadi laba ditahan, ataupun dividen tidak dibagikan sama sekali.

Sektor industri barang konsumsi merupakan sektor andalan penopang pertumbuhan manufaktur di Indonesia. Sektor ini memberi kontribusi yang besar dalam sektor ekonomi. Kementerian Perindustrian (*Kemenperin*) menyatakan, sektor industri merupakan salah satu yang mampu mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi. Karena, memiliki peranan dalam mengatasi masalah pengangguran dan terciptanya ekonomi berbasis sumber daya alam (SDA). (www.ekbis.sindonews.com) Industri farmasi adalah sub sektor yang merupakan bagian dalam sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto, industri farmasi serta bahan farmasi

adalah salah satu sektor andalan yang dalam pengembangannya diprioritaskan, karena berperan besar sebagai penggerak utama perekonomian nasional di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan dan Kebijakan Deviden Terhadap nilai perusahaan pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi di Bursa Efek Indonesia

2. Metodologi

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur sub sektor farmasi yang terdaftar di bursa efek Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa dokumentasi dan Studi Pustaka (*Library research*). Penulis mengumpulkan data yang didapatkan dari berbagai sumber antara lain data pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi dan Bursa Efek Indonesia, Jurnal-jurnal, Literatur, dan sumber lain yang terkait dengan permasalahan penelitian ini. Metode analisis yang digunakan untuk membahas masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

- Pertumbuhan Perusahaan Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

Tabel 1. Pertumbuhan Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi

No	Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi	Pertumbuhan Perusahaan (X1)					
		2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	Rata-rata (%)
1.	PT. Darya Varia Laboratoria, Tbk (DVAL)	8.61	1.97	6.67	0.92	3.89	4.412
2.	PT. Industri Jamu & Farmasi Sido Mucul, Tbk (SIDO)	0.47	7.36	11.01	8.74	20.55	9.626
3.	PT. Kimia Farma Persero, Tbk (KAEF)	5.46	38.05	11.13	6.44	28.50	17.916
4.	PT. Kalbe Farma, Tbk (KLBF)	4.17	4.42	7.40	2.12	13.62	6.346
5.	PT. Merck, Tbk (MERCK)	11.77	5.15	21.68	-11.92	62.29	17.794
6.	PT. Phapros, Tbk (PEHA)	22.79	2.08	8.06	-11.30	7.23	5.772

Sumber: Data (Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan PT. Darya Varia Laboratoria, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 4.412. Pertumbuhan perusahaan PT. Industri Jamu & Farmasi Sido Mucul, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 9,626. Pertumbuhan perusahaan PT. Kimia Farma Persero, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 17,916. Pertumbuhan perusahaan farmasi PT. Kalbe

Farma, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 6,346. Pertumbuhan perusahaan PT. Merck' Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 13,458. Pertumbuhan perusahaan PT. phapros, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 5,772.

- b. Menghitung Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

Tabel 2. Kebijakan Deviden Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi

No	Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Semen	Kebijakan Deviden					
		2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	Rata-rata (%)
1.	PT. Darya Varia Laboratoria, Tbk (DVAL)	0.32	0.6	0.54	0.74	0.85	0.61
2.	PT. Industri Jamu & Farmasi Sido Mucul, Tbk (SIDO)	0.72	0.99	0.79	0.83	0.81	0.828
3.	PT. Kimia Farma Persero, Tbk (KAEF)	0.16	0.18	23.75	1.58	0.06	5.146
4.	PT. Kalbe Farma, Tbk (KLBF)	0.49	0.48	0.49	0.45	0.42	0.466
5.	PT. Merck, Tbk (MERCK)	0,8	1.09	0.74	0.81	0.42	0.772
6.	PT. Phapros, Tbk (PEHA)	0.08	0.66	0.91	1.47	1.72	0.968

Sumber: Data (Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kebijakan deviden PT. Darya Varia Laboratoria, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 0,61. Kebijakan dividen PT. Industri Jamu & Farmasi Sido Mucul, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 0,828.. Kebijakan dividen PT. Kmia Farma Persero, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 5,146. Kebijakan dividen PT. Kalbe Farma, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 0,466. Kebijakan dividen PT. Merck, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 0,772. Kebijakan dividen PT. phapros, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 0,968.

- c. Nilai Perusahaan Manufaktur Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

Tabel 3. Hasil perhitungan Nilai Perusahaan Manufaktur Sub Sektor farmasi

No	Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farma	Nilai Perusahaan (Y)						
		2017	2018	2019	2020	2021	Total	Rata-rata
1	PT. Darya Varia Laboratoria, Tbk (DVAL)	1.50	1.82	1.92	1.97	1.81	9.02	1.804

No	Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farma	Nilai Perusahaan (Y)						
		2017	2018	2019	2020	2021	Total	Rata-rata
2	PT. Industri Jamu & Farmasi Sido Muncul, Tbk (SIDO)	3.18	2.38	6.24	2.82	4.34	18.96	3.792
3	PT. Kimia Farma Persero, Tbk (KAEF)	2.32	6.72	0.94	4.58	3.48	18.04	3.608
4	PT. Kalbe Farma, Tbk (KLBF)	5.67	5.70	5.71	4.66	4.55	26.29	5.258
5	PT. Merck, Tbk (MERCK)	6.41	7.07	6.19	3.72	2.33	25.72	5.114
6	PT. Phapros, Tbk (PEHA)	0.59	1.01	0.89	0.85	0.84	4.18	0.836

Sumber: Data (Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai perusahaan PT. Darya Varia Laboratoria, Tbk selama 5 tahun terakhir - sebesar 1,804. Nilai perusahaan PT. Industri Jamu & Farmasi Sido Muncul selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 3,792. Nilai perusahaan PT. Kimia Farma Persero, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata 3,608 . Nilai perusahaan PT. Kalbe Farma, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata 5,258. Nilai perusahaan PT. Merck, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 5,114. Nilai perusahaan PT. phapros, Tbk selama 5 tahun terakhir, rata-rata sebesar 0,836. Rasio nilai perusahaan yang digunakan yaitu book value, dimana equitas dibagi total saham yang beredar.

2. Model Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Persamaan regresi linear yang akan dibentuk sesuai dengan sebelumnya, di mana pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis (ujit dan uji f) dan koefisien determinasi.

a. Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil *output* pengolahan data untuk model regresi berganda adalah sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	653.860	1817.125	.360	.743
	pertumbuhan perusahaan(x1)	.415	.249		
	kebijakan deviden (x2)	-.896	.692		

a. Dependent Variable: nilai perusahaan (y)

Sumber: Olah Data Menggunakan *SPSS 20* (Diolah Peneliti)

Berdasarkan hasil di atas, maka di peroleh data persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 653,860 + 0,286 - 0,896$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat di uraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai kostanta (a) sebesar 653,860 artinya nilai perusahaan belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu, variabel pertumbuhan perusahaan sebagai (x1) dan variabel kebijakan deviden sebagai (x2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel nilai perusahaan (y) tidak mengalami perubahan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kebijakan deviden diperoleh sebesar 0,286, yang artinya jika pertumbuhan perusahaan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai perusahaan akan meningkat sebesar 0,286 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kebijakan deviden diperoleh sebesar -0,896 yang artinya jika pertumbuhan perusahaan mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka nilai perusahaan akan menurun sebesar -0,986 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya berubah.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel (pertumbuhan perusahaan dan kebijakan deviden) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (nilai perusahaan). Pengujian ini dilakukan dengan melihat prob. *F – statistic* (*F* hitung). Apabila *F* hitung lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila (*F* hitung) lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut ini *output* uji simultan.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7591938.605	2	3795969.302	1.403
	Residual	8116237.395	3	2705412.465	.371 ^b
	Total	15708176.000	5		

a. Dependent Variable: nilai perusahaan (y)

b. Predictors: (Constant), kebijakan deviden (x2), pertumbuhan perusahaan(x1)

Sumber: Olah Data Menggunakan *SPSS 20* (Diolah Peneliti)

Berdasarkan hasil uji simultan dengan F tabel sebesar 9,55 diperoleh nilai F hitung sebesar 1,403 dan nilai Prob (F- Statistic) sebesar 0,371. Karena nilai F hitung > F table ($1,403 > 9,55$) dan nilai signifikan > tingkat signifikan ($0,371 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan perusahaan dan kebijakan deviden secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan pada penelitian ini yaitu 0,05. Dasar pengambilan keputusan pada uji parsial ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan T hitung dan T table

Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung < nilai t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

- 2) Berdasarkan nilai signifikan pada *output* SPSS 20

Jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	.360	.743
pertumbuhan perusahaan(x1)	1.669	.194
kebijakan deviden (x2)	-1.294	.286

a. Dependent Variable: nilai perusahaan (y)

Sumber: Olah Data Menggunakan SPSS 20 (Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji pengaruh secara parsial dengan t tabel sebesar 2,776, pengujian variabel independen dengan variabel dependen adalah sebagai berikut.

- 1) Pengaruh Pertumbuhan perusahaan terhadap nilai perusahaan

Dari perhitungan analisis regresi linear berganda untuk variabel pertumbuhan perusahaan, diperoleh nilai hitung sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,194. Karena hitung < t tabel ($1,669 < 2,776$) dan nilai signifikan > tingkat signifikan ($0,194 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

- 2) Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan

Dari perhitungan analisis regresi linear berganda untuk variabel kebijakan deviden, diperoleh hitung sebesar -1.294 dengan nilai signifikan sebesar 0,286. Karena hitung > t tabel ($-1.294 > 2,776$) dan nilai signifikan > tingkat signifikan ($0,286 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan deviden berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan dengan arah hubungan negatif pada tingkat signifikan 0,05 (5%) atau dengan

kata lain, variabel kebijakan deviden berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

d. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel independen terhadap dependennya, atau dapat pula dapat dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini *output* uji koefisien determinasi.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.139	1644.81381

a. Predictors: (Constant), kebijakan deviden (x2), pertumbuhan perusahaan(x1)

Sumber: Olah Data Menggunakan SPSS 20 (diolah peneliti)

Dari tabel 7 di atas koefisian determinasi dapat dilihat pada *R-Square* yaitu sebesar 0,483 atau 48,3% artinya bahwa variabel pertumbuhan perusahaan dan kebijakan deviden secara simultan mampu memberikan penjelasan pada variabel nilai perusahaan sebesar 48,3% sedangkan sisanya sebesar 51,7% (100% -48,3%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan koefisien determinasi sebesar 48,3% artinya tingkat hubungan pertumbuhan perusahaan dan kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan berada pada kategori lemah.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan dengan menguji apakah terdapat pengaruh pertumbuhan perusahaan dan kebijakan deviden sebagai variabel independen terhadap nilai perusahaan manufaktur sub sektor farmasi tahun 2017-2021. Berdasarkan pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap hipotesis yang terdapat pada penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau nilai perusahaan. Variabel kebijakan deviden tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, dan variabel pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

1. Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis pertama, dari perhitungan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis untuk pengaruh variabel pertumbuhan perusahaan dan kebijakan dividen, diperoleh nilai Fhitung sebesar 1,403 dengan nilai signifikansi sebesar 0,372. Karena Fhitung > Ftabel (1,403 > 9,55) dan nilai signifikansi > tingkat signifikansi (0,371 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan perusahaan dan kebijakan dividen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap nilai perusahaan dengan arah hubungan positif

Pertumbuhan perusahaan diukur dari perubahan total aktiva. Pertumbuhan aktiva sendiri merupakan selisih dari total aktiva perusahaan periode saat ini (1) dengan total aktiva periode sebelumnya (t-1) terhadap total aktiva periode sebelumnya (1-1). Hasil penelitian menunjukkan perusahaan dengan pertumbuhan penjualan yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan nilai perusahaan akan tetapi hasil penelitian yang tidak signifikan menunjukkan bahwa terdapat unsur lain dalam peningkatan penjualan yang berdampak terhadap penurunan nilai perusahaan. Dalam hal ini, pertumbuhan penjualan akan disertai dengan adanya peningkatan pada beban operasional perusahaan, sehingga laba yang dihasilkan akan berkurang

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulan (2017) yang berjudul Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang dan Pertumbuhan perusahaan terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan dan kebijakan dividen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

2. Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis kedua dari perhitungan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis untuk pengaruh variabel pertumbuhan perusahaan diperoleh nilai thitung sebesar 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,194. Karena thitung < ttabel (1,666 < 2,776) dan nilai signifikansi tingkat signifikan ($0,194 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gustian (2017), yang berjudul Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Keputusan Investasi, dan Keputusan Pendanaan Terhadap Nilai pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2010-2014. Hasil pengujian Gustian (2017) menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan

3. Pengaruh Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis ketiga dari perhitungan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis untuk pengaruh variabel kebijakan dividen, diperoleh nilai thitung sebesar -1,294 dengan nilai signifikansi sebesar 0,286. Karena Thitung > ttabel ($-1,294 > 2,776$) dan nilai signifikan > tingkat signifikan ($0,286 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan dividen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan dengan arah hubungan negatif.

Tanda negatif pada koefisien regresi variabel menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif dengan nilai perusahaan. Semakin naik nilai perusahaan yang ditetapkan oleh perusahaan maka semakin menurun pula jumlah laba yang akan dibayarkan sebagai dividen pada pemegang saham. Hal ini ditangkap oleh investor sebagai sinyal positif dari perusahaan sehingga akan meningkatkan kepercayaan investor serta akan mempermudah manajemen perusahaan untuk menarik modal dalam bentuk saham. Apabila terdapat kenaikan permintaan saham suatu perusahaan, maka secara tidak langsung akan menaikkan harga saham, selanjutnya nilai perusahaan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Senata (2016) yang berjudul Pengaruh Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan yang Tercatat Pada Indeks Lq-45 Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kebijakan Dividen berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan. Pengaruh kedua variabel bersifat positif, dimana setiap kenaikan nilai Kebijakan Dividen juga turut mengakibatkan kenaikan Nilai Perusahaan. Namun tidak sejalan dengan penelitian Rahman (2015) yang berjudul Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Utang, Keputusan Investasi dan Pertumbuhan perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kebijakan dividen tidak mempengaruhi Nilai Perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian atas, maka dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan perusahaan dan kebijakan dividen secara simultan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur sub sektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan manufaktur sub sektor farmasi di Bursa Efek Indonesia. Kebijakan dividen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan manufaktur sub sektor farmasi di bursa efek Indonesia.

5. Daftar Pustaka

- Adhari, D. (2017). Pengaruh Struktur Modal dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan Serta Ukuran, Kinerja, dan Pertumbuhan Perusahaan Sebagai Variabel Kontrol Pada Perusahaan Sub Sektor Manufaktur Sub Sektor Semen di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Publikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Amaliah, N. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Hutang dan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014. *Universitas Islam Negeri Makassar. Makassar*.
- Amstrong, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baridwan, Z. (2019). *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPFE.
- Brigham, E.dkk, (2014). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Budiyono T. (2021). Analisis Profitabilitas, Ukuran perusahaan dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia
- Burhan, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fabozzi, F. (2015). *Manajemen Investasi*, Pearson Education Asia Pte. Ltd. Prentice-Hall, Inc. Jakarta: Salemba Empat.

- Ghozali, I. (2017). *Pengembangan Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gitosudarmo, I. (2019). *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: BPFE.
- Gustian. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Keputusan Investasi, Dan Keputusan Pendanaan Terhadap Nilai Perusahaan.
- Hidayat, A. (2012). *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Husnan, S. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Upp AMP.
- Joni dkk. (2010). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal. *STIE. Trisakti. Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 12, No.2.
- Manan, A. (2010). *Aspek Hukum dalam Penyelenggaraan Investasi di Pasar Modal Syariah Indonesia*. Jakarta: Pemda Media Group.
- Pasaribu P. (2107). Analisis pengaruh struktur modal,profitabilitas , kebijakan deviden dan ukuran perusahaan pada perusahaan farmasi yang terdaftar di bursa efek Indonesia : *Jurnal Akuntasi dan keuangan Methodist*.
- Risanra. (2022). Pengaruh Struktur Modal dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yng Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2016-2020. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Utomo, B. 2018. Pengaruh Kebijakan Hutang. Kebijakan Investasi dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI. *Surakarta: Universitas Sebelas Maret*.
- Wahyudi, U. (2019). Implikasi Stuktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan: dengan Keputusan Keuangan sebagai Variabel Intervening. Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang.
- Wulan N. (2017) Pengaruh keputusan investasi dan kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan (perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di bursa efek Indonesia. Prodi akuntasi Universitas PGRI Yogyakarta.
- Wardani, A. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Deviden pada Perusahaan Sektor Industri Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Pada Periode 2017-2021: Politeknik Negeri Jakarta.
- Yunus, M.H., & Masud, M. (2019). Pengaruh Struktur Modal, Deviden dan Keputusan Investasi Terhadap Nila Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal CESJ: Center Of Economic Students Journal*.

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

Pengaruh Manajemen Aktiva Terhadap Profitabilitas Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Muhammad Tamrin ^{1*}

¹ Universitas Megarezky (UNIMERZ) Makassar

*Correspondent Email: tamrin.kampus@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Semen Tonasa yang merupakan salah satu industri semen terbesar di kawasan Indonesia Bagian Timur. Analisa Pengaruh Manajemen Aktiva terhadap Profitabilitas pada Industri Semen PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t dimaksud untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 44,3$) dan uji determinasi digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (*goodness of fit*) garis regresi. Manajemen Aktiva secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap profitabilitas dengan tingkat signifikan sebesar 0,05, R square (R^2) Manajemen Aktiva terhadap Profitabilitas sebesar 0,443, sisanya merupakan faktor yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Profitabilitas secara simultan mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0,666. R Square (R^2) Manajemen Aktiva terhadap Profitabilitas sebesar 0,443 berarti kemampuan variasi menjelaskan *Return on Asset* (ROA) sebesar 1.880, sisanya merupakan faktor yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Manajemen Aktiva dinyatakan berpengaruh terhadap Profitabilitas karena mempunyai tingkat signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Manajemen Aktiva, ROA, Profitabilitas.

Abstract

This research was conducted at PT. Semen Tonasa which is one of the largest cement industries in Eastern Indonesia. Analysis of the Influence of Asset Management on Profitability in the Cement Industry PT. Semen Tonasa in Pangkep Regency. Testing the hypothesis using multiple linear regression analysis, the f test and t test are intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 44.3$) and the determination test is used to measure the goodness-of-fit of the regression line. Asset Management simultaneously has a significant influence on profitability with a significant level of 0.05, R-square (R^2) Asset Management on Profitability is 0.443, the rest are factors not included in this study. Profitability simultaneously has a significant effect of 0.666. R-Square (R^2) Asset Management on Profitability is 0.443, meaning the ability to vary explains the Return on Assets (ROA) of 1,880, the rest are factors not included in this study. Asset Management is stated to have an effect on Profitability because it has a significantly smaller level than $\alpha = 0.05$.

Keywords: Asset Management, ROA, Profitability.

1. Pendahuluan

Profitabilitas adalah efektifitas manajemen berdasarkan hasil dari penjualan investasi serta kemampuan perusahaan menghasilkan laba (*profit*) yang akan menjadi dasar pembagian dividen perusahaan. Penggunaan asset akan meningkatkan profitabilitas dan mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan. Perusahaan dalam penelitian ini PT. Semen Tonasa memerlukan sejumlah aktiva usaha untuk menghasilkan penjualan yang telah ditargetkan. Pendayagunaan aktiva usaha dalam menghasilkan penjualan dapat diukur dengan menggunakan rasio *operating assets turnover*.

Pengukuran *return on asset* (ROA) merupakan alat untuk mengetahui sejauh mana perusahaan dalam menghasilkan laba dengan menggunakan seluruh aktiva yang dimiliki oleh perusahaan. Kondisi asset dan *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa terjadi naik turun yang cukup material, selain itu, nilai aktiva tetap bersih mengalami penurunan yang disebabkan oleh penyusutan dan berdampak pada kerugian, sehingga secara langsung berpengaruh terhadap besarnya risiko yang ditanggung pemegang saham beserta besarnya tingkat pengembalian yang diharapkan, dan keputusan yang diambil oleh manager perusahaan tidak saja berpengaruh terhadap profitabilitas, tetapi juga berpengaruh terhadap resiko yang dihadapi oleh perusahaan.

Bagi perusahaan pada umumnya masalah profitabilitas lebih penting daripada laba karena efisiensi baru dapat diketahui dengan membandingkan laba yang diperoleh dengan total aset yang digunakan untuk menghasilkan laba. Profitabilitas diukur untuk mengetahui apakah perusahaan menghasilkan laba yang cukup atas investasi asetnya. Pengukuran profitabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *return on asset* (ROA). Analisis terhadap laporan keuangan suatu perusahaan melalui manajemen asset pada dasarnya karena ingin mengetahui tingkat profitabilitas dan tingkat resiko atau tingkat kesehatan suatu perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya, dimana penelitian ini akan akan menguji pengaruh manajemen asset yang terdiri dari *inventory turnover*, *day sales outstanding*, *fixed asset turnover* dan *total asset turnover* terhadap *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa. Kondisi asset dan *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa terjadi naik turun yang cukup material, selain itu, nilai aktiva tetap bersih mengalami penurunan yang disebabkan oleh penyusutan dan berdampak pada kerugian, sehingga secara langsung berpengaruh terhadap besarnya risiko yang ditanggung pemegang saham beserta besarnya tingkat pengembalian yang diharapkan, dan keputusan yang diambil oleh manager perusahaan tidak saja berpengaruh terhadap profitabilitas, tetapi juga berpengaruh terhadap resiko yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Metodologi

Daerah penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Dan penelitian akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai bulan Januari sampai bulan Februari 2022. Menggunakan rancangan penelitian kausal atau mempengaruhi variabel lain, juga untuk melihat dampak pengaruh daripada variabel independen.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan PT. Semen Tonasa tahun 2012 sampai tahun 2021. Peneliti melakukan studi

dokumentasi terhadap laporan keuangan perusahaan sampel selama 10 tahun mulai tahun 2012 sampai tahun 2021 yang diterbitkan oleh perusahaan PT. Semen Tonasa untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan sesuai kebutuhan penelitian ini, khususnya data-data untuk diformulasikan ke dalam model analisis. Data-data tersebut adalah *inventory turnover*, *day sales outstanding*, *fixed asset turnover*, *total asset turnover* dan *return on asset (ROA)*.

Menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, untuk menguji hipotesis menggunakan model regresi linier dengan persamaan yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana:

Y = *Return On Assets (ROA)*

X_1 = *Inventory Turnover*

X_2 = *Day Sales Outstanding*

X_3 = *Fixed Asset Turnover*

X_4 = *Total Asset Turnover*

b_0 = Konstanta

b_i = Koefisien Variabel Bebas

e = Kesalahan Residual

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji:

1. Uji-t adalah untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis,
2. Uji-f adalah untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis,
3. Koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model (*inventory turnover*, *day sales outstanding*, *fixed asset turnover*, dan *total asset turnover*) dalam menerangkan variasi variabel dependen (*return on assets/ ROA*).
4. Persamaan model regresi linier berganda untuk melakukan pengujian menyangkut normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas, dimana perlu dilakukan pengujian dengan maksud untuk mengetahui apakah persamaan model regresi yang ditentukan tersebut merupakan model yang dapat menghasilkan estimasi yang tidak bias.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian. Pada hasil penelitian ini dapat disajikan dengan tabel atau grafik, untuk memperjelas hasil secara verbal. Sedangkan pada pembahasan merupakan bagian terpenting dari keseluruhan isi artikel ilmiah. Tujuan pembahasan adalah menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan-temuan, mengintegrasikan temuan dari penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah ada dan menyusun teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada. Gambar disisipkan di dalam *text box* dan *figures caption* (keterangan gambar) diletakkan di bawah gambar.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

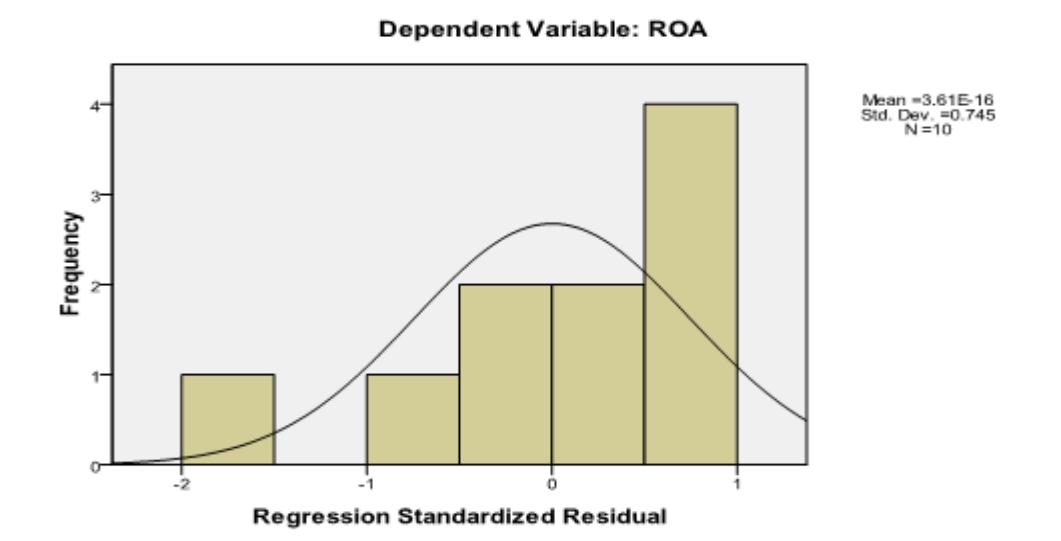
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ITO	10	3.912	9.935	5.86910	1.829555
DSO	10	27.408	47.234	39.10340	5.537745
FATO	10	.735	3.300	1.91650	.884158
TATO	10	.491	1.945	1.17820	.521667
ROA	10	10.127	17.895	15.06980	2.149541
Valid N (listwise)	10				

Penjelasan tabel 1 adalah sebagai berikut:

1. *Inventory turnover* (ITO) memiliki standar deviasi 1,82 dimana menunjukkan ITO dapat digunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas PT. Semen Tonasa dengan menggunakan *return on asset* (ROA) karena nilai mean lebih besar dibandingan dengan nilai standar deviasi dan bernilai positif.
2. *Day Sales Outstanding* (DSO) memiliki std. deviasi 5,53 yang menunjukkan bahwa DSO dapat digunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas PT. Semen Tonasa dengan menggunakan *return on asset* (ROA) karena nilai mean lebih besar dibandingan dengan nilai standar deviasi dan bernilai positif. periode penagihan rata-rata (*day sales outstanding*) kembali mengalami penurunan.
3. Sementara FATO yang memiliki std. Deviasi 0,88 menunjukkan bahwa *fixed asset turnover* (FATO) dapat digunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas PT. Semen Tonasa dengan menggunakan *return on asset* (ROA) karena nilai mean lebih besar dibandingan dengan nilai standar deviasi dan bernilai positif.
4. Selain itu Nilai rata-rata dari total *asset turnover* (TATO) memiliki std. deviasi 0,52 yang artinya Nilai total *asset turnover* (TATO) dapat digunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas PT. Semen Tonasa dengan menggunakan *return on asset* (ROA) karena nilai mean lebih besar dibandingan dengan nilai standar deviasi dan bernilai positif.
5. Terakhir Nilai rata-rata dari *return on asset* (ROA) dengan std. Deviasi 2,14% menunjukkan bahwa *return on asset* (ROA) dapat digunakan untuk mengukur kinerja keuangan PT. Semen Tonasa dengan menggunakan *profitabilitas* karena nilai mean lebih besar dibandingan dengan nilai standar deviasi dan bernilai positif.

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal

b. Uji Multikolinearitas Data

Dari hasil pengujian multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF atas *return on investment* pada tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya permasalahan multikolinearitas dalam model regresi karena nilai VIF tidak melebihi angka 5.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Data

No	Variabel	VIF	Keterangan
1	<i>Inventory Turnover</i>	1,141	Tidak ada multikolinearitas
2	<i>Day Sales Outstanding</i>	1,248	Tidak ada multikolinearitas
3	<i>Fixed Asset Turnover</i>	1,574	Tidak ada multikolinearitas
4	<i>Total Asset Turnover</i>	1,552	Tidak ada multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi Data

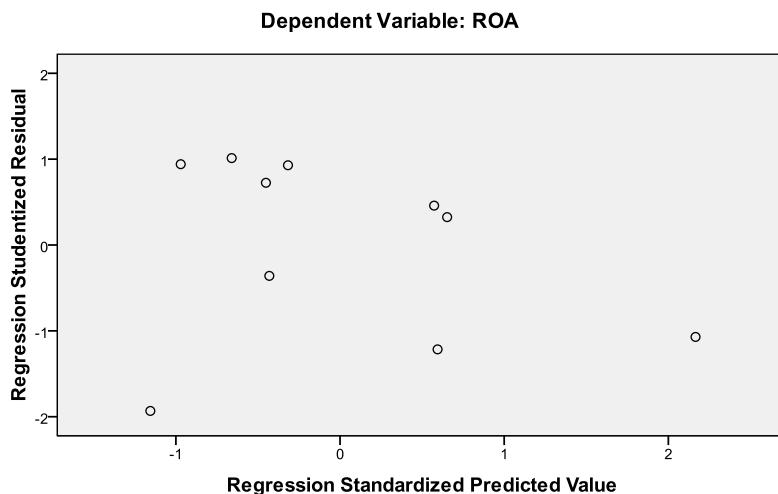
Dari hasil perhitungan nilai $d = 2,102$, dimana lebih besar dari d_U dan lebih kecil dari $4 - d_U$ ($d_U < d < 4 - d_U$) atau $1,72 < 2,102 < 2,28$, maka akan diterima H_0 , dan karena H_0 diterima sehingga tidak ada autokorelasi.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Data

Variabel	DL	DU	4-DU	4-DL	DW	Hasil
	1,63	1,72	2,28	2,37	2,102	Tidak ada Autokorelasi
Keterangan	Jumlah data sebanyak 10 yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini					

d. Uji Heterokedastisitas Data

Dari hasil di atas jelas tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara e_i dengan variabel X_i , atau penyebaran residual adalah tidak teratur, hal ini dapat dilihat pada plot yang terpencar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam varians kesalahan, sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 3. Penyebaran Varians Residual

e. Analisis Regresi

Uji - f

Tabel 4. Hasil Analisis Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.438	4	34.610	11.996	.026 ^a
	Residual	23.147	5	34.629		
	Total	41.585	9			

a. Predictors: (Constant), TATO, ITO, DSO, FATO

b. Dependent Variable: ROA

Tabel 4 menjelaskan bahwa semua variable independen X_i berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen Y. Nilai F_{hitung} sebesar 11.996 dengan level signifikansi 0,026 atau nilai $p_{value} < 0,05$. Berdasarkan criteria pengujian hipotesis, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 5. Hasil Analisis Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.666 ^a	.443	.102	12.151590	1.443	.996	4	5	.026

a. Predictors: (Constant), TATO, ITO, DSO, FATO

Dari table 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variable X_i (*inventory turnover, day sales outstanding, fixed asset turnover*, dan *total asset turnover*) dengan variable Y (*return on asset*). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,666 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variable X_i dengan variabel Y. Nilai $R^2 = 0,443$, ini berarti, pengaruh variable X_i (*inventory turnover, day sales outstanding, fixed asset turnover*, dan *total asset turnover*) secara simultan terhadap variable Y (*return on asset*) adalah 44,3% dan pengaruh variable lainnya sebesar 55,7%. Pengaruh ini tergolong kurang baik karena pengaruhnya kecil dibawah dari 50%, tetapi signifikan ($P_{value} = 0,000$ (sangat jauh dibawah nilai kritis pengujian $\alpha = 0,05$).

- Uji – t

Tabel 6. Koefisien Regresi dan Tingkat Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.774	3.655		.191	.040
ITO	1.368	1.419	.353	1.880	.037
DSO	1.143	1.145	.319	1.790	.041
FATO	1.094	1.018	.298	1.092	.049
TATO	1.626	1.713	.395	1.949	.026

a. *Dependent Variable: ROA*

Dari tabel 6 terlihat bahwa secara parsial, semua variable analisis memiliki probabilitas (level signifikansi) yang berbeda dan nilai t-hitung masing-masing variable independen yang terdiri dari *inventory turnover, day sales outstanding, fixed asset turnover*, dan *total asset turnover* terhadap variable dependen yaitu *return on asset* (ROA).

Pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel *Inventory Turnover*

Variabel *inventory turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa. Hal ini berarti perusahaan memiliki tingkat perputaran persediaan tinggi artinya kegiatan penjualan berjalan cepat sehingga profitabilitas juga akan mengalami kenaikan karena dengan adanya kenaikan penjualan.

2. Variabel *Day Sales Outstanding*

Variabel *day sales outstanding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa. Hal ini berarti *day sales outstanding* pada PT. Semen Tonasa adalah baik, artinya sebagian besar aktiva yang akan digunakan sebagai modal kerja oleh perusahaan tertanam dalam piutang, oleh karena itu kecepatan piutang untuk dapat ditagih kembali sangatlah penting.

3. Variabel *Fixed Asset Turnover*

Variabel *fixed asset turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa. Hal ini berarti perputaran aktiva tetap PT. Semen Tonasa sudah baik karena perusahaan mampu mengolah aktiva tetapnya secara optimal.

4. Variabel *Total Asset Turnover*

Variabel total *asset turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa. Hal ini berarti perusahaan menggunakan aktivanya dengan baik, artinya perputaran aktiva yang dimiliki perusahaan lancar sehingga semakin cepat perputaran aktiva maka laba bersih yang dihasilkan semakin meningkat karena perusahaan sudah dapat memanfaatkan aktivanya untuk meningkatkan penjualan yang berpengaruh terhadap pendapatan.

4. Kesimpulan

Dari uraian hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan yaitu (a) variabel *inventory turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa, (b) variabel *day sales outstanding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa, (c) variabel *fixed asset turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa, dan (d) variabel total *asset turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *return on asset* (ROA) PT. Semen Tonasa.

Daftar Pustaka

- Alwi dan Faisal. (2005). *Manajemen Keuangan*. Penerbit Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Atmaja, L.S. (2003). *Manajemen Keuangan*. Edisi Revisi. Andi Offset. Yogyakarta.
- Brigham, E.F., Gapenski L.C., and Ehrhard, M. C. (2000). *Intermediate Financial Management*. Harcaourt Brace College Punliser.
- Bishop, S. R., Crapp, H. R., Faff, R. W., and Twite. (2000). *Coorporate Finance*, Holt Rinehart and Winston, Harcourt Brace and Company, Australia, Third Edition.
- Brigham & Houston. (2006). *Fundamentals of Financial Management, Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Buku 1 Edisi 10. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Fabozzi, F. J. (2001). *Manajemen Investasi*. Jilid 1 Salemba Empat. Jakarta.
- Harahap, S., & Safri. (2008). *Analisa Kritis Atas Laporan Keuangan*, Edisi 2, Cetakan Kelima. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Horne & Wachowicz. (2005). *Fundamentals of Financial Management, (Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan)*, Terjemahan. Buku 1 Edisi 12. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.
- Husnan, S., & Pudjastuti. (2015). *Dasar-dasar Teori Portofolio Dan Analisis Sekuritas*, Edisi Ketujuh. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2017). *Standar Akuntansi Keuangan*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.

- Houston, J. F., & Brigham, E. F. (2010). *Manajemen Keuangan*, Edisi Empat Belas, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Keown, et al. (2018). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Edisi Sepuluh, Buku 2. Salemba Empat Jakarta.
- Meriewaty, D., & Setyani, A.Y. (2005). *Analisis Rasio Keuangan Terhadap Perubahan Kinerja Pada Perusahaan Di Industri Food and Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta*. Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo. Surakarta.
- Munawir. (2014). *Analisa Laporan Keuangan*. Penerbit: Liberty. Yogyakarta.
- Pusat Informasi Pasar Modal (PIPM) Makassar Perwakilan PT. Bursa Efek Indonesia. (2016). *Saham Pilihan Lain Berinvestasi*.
- Purnawati, L. (2019). *Kemampuan Rasio Keuangan dalam Memprediksi Perubahan Laba*. Yogyakarta
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit: Alfabeta CV. Bandung.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariant*. Penerbit: PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sawir, A. (2017). *Analisis Kinerja Keuangan Dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*. Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sumarni, M., & Wahyuni, S. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit: Andi Yogyakarta.
- Syamsudin, L. (2013). *Manajemen Keuangan Perusahaan, Konsep dan Aplikasi dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan*, Penerbit: Handinata, Yogyakarta.
- Weston, F., & Copeland, T. (2010). *Manajemen Keuangan*. Jilid 1 dan 2. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

Analisis Kolaborasi Pemerintahan Desa terhadap Komitmen Organisasi Pada Masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan

Misrah ^{1*}, Muhammad Tamrin ¹

¹ Universitas Megarezky (UNIMERZ) Makassar

*Correspondent Email: misrahsosimm@unimerz.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan model yang baru dengan mengelaborasi komitmen organisasi dalam memediasi kolaborasi pemerintahan desa terhadap kualitas pelayanan pada masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan November-Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala keluarga desa Bonto Jai yang terdiri dari 3 dusun total kepala keluarga sebanyak 563 kepala keluarga. Dengan menggunakan teknik *stratified random* yakni pengambilan sampel melalui cara pembagian populasi ke dalam setiap dusun yang ada, memilih sampel acak setiap KK tiap dusun yang pernah mendapatkan pelayanan di kantor desa Bonto Jai dan menggabungkannya untuk menaksir parameter populasi sehingga sampel yang digunakan adalah 150 kepala keluarga. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pada masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan dapat ditingkatkan oleh adanya kolaborasi pemerintahan desa, dan komitmen organisasi. Pengaruh langsung dalam penelitian ini yang menunjukkan kontribusi besar adalah kolaborasi pemerintah desa terhadap komitmen organisasi, bahwa kolaborasi merupakan sebuah proses dan struktur dalam manajemen dan perumusan keputusan kebijakan publik yang melibatkan masyarakat yang secara konstruktif berasal dari berbagai level, baik dalam tataran pemerintahan dan atau instansi publik, institusi swasta dan masyarakat sipil dalam rangka mencapai tujuan publik yang tidak dapat dicapai apabila dilaksanakan oleh satu pihak saja.

Kata Kunci: kolaborasi pemerintahan desa; komitmen organisasi.

Abstract

The purpose of this study was to find a new model by elaborating organizational commitment in mediating village government collaboration on the quality of service to the people of Bonto Jai Village, Bissappu District, Bantaeng Regency, South Sulawesi Province. This research was carried out at the Bonto Jai Village office, Bissappu District, Bantaeng Regency, South Sulawesi Province, and lasted for approximately 2 (two) months, namely November-December 2022. The population in this study were all heads of families in Bonto Jai village, which consisted of 3 hamlets, the total head families totaling 563 heads of families. By using a stratified random technique, namely taking samples by dividing the population into each existing hamlet, selecting a random sample from each household in each hamlet that had received services at the Bonto Jai village office and combining them to estimate population parameters so that the sample used was 150 heads of families. Data collection techniques were carried out through observation, questionnaires and documentation, while data analysis used path analysis. The results of the study

indicate that the quality of service to the people of Bonto Jai Village, Bissappu District, Bantaeng Regency, South Sulawesi Province can be improved by the collaboration of the village administration and organizational commitment. The direct influence in this study that shows a major contribution is the village government collaboration on organizational commitment, that collaboration is a process and structure in the management and formulation of public policy decisions that involve the community constructively from various levels, both at the government level and or public agencies, private institutions and civil society in order to achieve public goals that cannot be achieved if carried out by only one party.

Keywords: *village government collaboration; organizational commitment.*

1. Pendahuluan

Komitmen Pemerintah Indonesia melalui nawacita adalah diterbitkannya undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa, sehingga pembangunan Indonesia dilaksanakan dari pinggiran (Kementrian Desa, 2014). Undang-undang ini menempatkan desa sebagai harapan dan peningkatan kesejahteraan rakyat. Peran desa adalah obyek pemerintah yang langsung terhubung dengan rakyat, sehingga desa memiliki makna penting sebagai dasar implementasi publik service dan menfasilitasi ketersedian hak-hak publik masyarakat lokal.

Kolaborasi adalah suatu bentuk proses sosial, yang mana terdapat aktivitas tertentu bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing (Abdul Syani, 2007). Dan arti lain kerjasama adalah usaha untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan melalui pembagian tugas atau pekerjaan, tidak sebagai pengkotakan kerja akan tetapi sebagai satu kesatuan kerja, yang semuanya terarah pada pencapaian tujuan (Manuhung, 2023; Mustamin, 2023).

Fenomena dan riset gap yang penulis temukan bahwa implementasi undang-undang nomor 6 Tahun 2014, masih banyak mengalami hambatan, sehingga masih jauh dari harapan. Hambatan-hambatan dalam implementasi undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa tersebut, seperti demokratisasi di desa masih menghadapi kendala praktik administrative (Kementrian Desa, 2014). Aparat daerah cenderung melakukan tindakan kepatuhan dari pusat untuk mengendalikan pemerintah desa, termasuk dalam hal intervensi terhadap kebijakan pemerintah desa. Padahal undang-undang desa telah mengakui kewenangan yang dimiliki oleh desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal-usul, adat istiadat, dan nilai sosial budaya secara demokratis dan partisipatif (Dian & Efendi, 2019). Demokratisasi desa juga terkendala oleh lemahnya tingkat partisipasi yang substantif dan konstruktif dari masyarakat desa. Pada dimensi inilah pemerintah desa dapat berperan aktif untuk membina dan memberdayakan masyarakat desa dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan (Permana dkk, 2023).

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 analisis kolaborasi pemerintahan desa, desa kreatif terhadap komitmen organisasi dan kualitas pelayanan pada

masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini berlangsung kurang lebih dua bulan, yaitu pada mulai dari November - Desember 2022 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung lengkap.

Menurut (Sugiyanto, 2021), adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Populasi dalam wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik berupa manusia, benda, peristiwa maupun gejala yang terjadi, yang merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala keluarga (KK) desa Bonto Jai yang terdiri dari 3 dusun. Berdasarkan data rekapitulasi kepala keluarga (KK) penduduk desa Bonto Jai tahun 2021 jumlah total kepala keluarga sebanyak 563 KK, yang terbagi atas 3 dusun diantaranya Dusun Mattoanging sebanyak 193 KK, Dusun Pati sebanyak 192 KK dan Dusun Tino sebanyak 178 KK.

Dalam hal ini, sampel jenuh dianggap sebagai representasi yang baik dari populasi dan tidak perlu diambil sampel lagi atau dengan kata lain, keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai sampel. Olehnya itu, sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 110 orang. Menggunakan *stratified random sampling* memungkinkanmu untuk membuat kesimpulan yang lebih andal dan terinformasi dengan memastikan bahwa setiap subkelas telah terwakili secara memadai dalam sampel yang dipilih. Stratified sampling, adalah cara penarikan sampel untuk populasi yang memiliki karakteristik heterogen atau karakteristik yang dimiliki populasi bervariasi. homogen, teknik ini juga digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang berstrata (tingkat).

Tabel 1. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	72	48
Perempuan	78	52
Jumlah	150	100%

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi kuesioner yang di bagikan kepada responden karakteristik jenis kelamin pada kunjungan layanan di kantor Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu, mayoritas adalah yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 78 orang total responden atau sebesar 52%. Sedangkan selebihnya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 72 orang total responden atau sebesar 48%.

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya Priyatno (2008). Kemudian Mas'ud (2004) menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Dengan demikian, bahwa analisis data perlu dilakukan

sebagai langkah kongkrit pembuktian atas data-data yang telah dikumpulkan dilapangan yang dilakukan dengan mengolah, menginterpretasikan hingga menyimpulkan hasilnya. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menggunakan program SPSS.

(Ghozali 2017). Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran dan deskripsi data yang diamati. Dalam hal ini, beberapa nilai yang digunakan seperti nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, dan standar deviasi dari sampel data yang diamati. Kriteria perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori dan praktik yang diterangkan oleh (Ghozali 2013). Dengan menggunakan metode ini, dapat ditemukan pola dan karakteristik dari data yang diamati, sehingga dapat membantu dalam memahami dan menganalisis data yang ada. Kriteria perhitungannya adalah sebagai berikut;

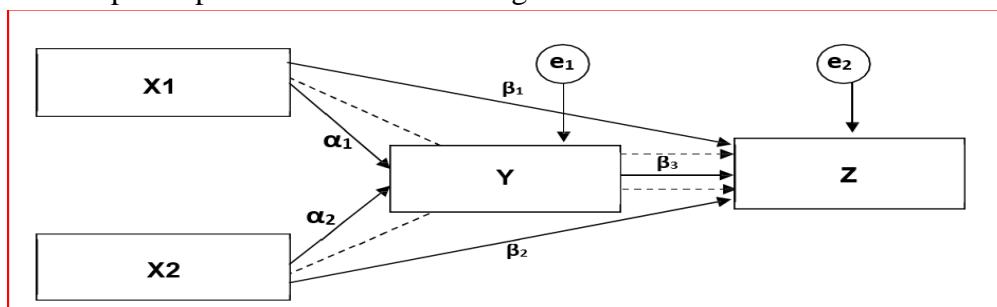
$$Skor\ Interval = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Banyaknya\ Bilangan} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

Interval skor yang dihasilkan adalah sebesar 0,80, nilai ini kemudian dijadikan pedoman untuk menentukan kategori berdasarkan interval rata-rata, yaitu sebagai berikut:

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1.00 - 1.80 | = Sangat Rendah |
| 1.80 - 2.60 | = Rendah |
| 2.60 - 3.40 | = Netral |
| 3.40 - 4.20 | = Tinggi |
| 4.20 - 5.00 | = Sangat Tinggi |

Teknik Analisis Data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengolahan data pada pengolahan ini akan menggunakan *Software SPSS for Windows*.

Analisis jalur atau path analysis merupakan suatu metode yang digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung, dimana jika dalam suatu penelitian terdapat satu atau lebih variabel intervening. Menurut para ahli metode penelitian *path analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi.



Gambar 1. Path Analysis Model

Berdasarkan gambar di atas menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur tersebut juga didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi dengan dua persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= f(X_1, X_2) \\ Y &= \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e_1 \\ Z &= f(X_1, X_2, Y) \\ Z &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + e_2 \end{aligned}$$

Keterangan:

Z = Variabel *dependent* yaitu kualitas pelayanan
 Y = Variabel *intervening* yaitu komitmen organisasi
 X_1 = Variabel *Independen* yaitu kolaborasi pemdes
 X_2 = Variabel *Independen* yaitu desa kreatif
 $\alpha_1, \alpha_2, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien jalur
 e_1, e_2 = error

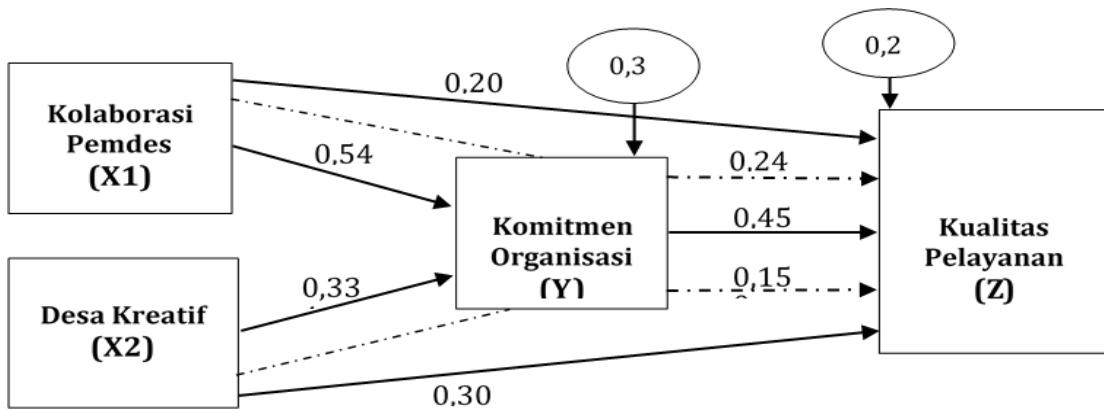
3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 2 Hasil Akhir Pengujian Hipotesis

Koefisien Jalur	Standardized Coeficient	Thitung	Kesimpulan
X1 terhadap Y	0,547	8,096	Hipotesis 1 diterima
X2 terhadap Y	0,334	4,940	Hipotesis 2 diterima
X1 terhadap Z	0,207	3,079	Hipotesis 3 diterima
X2 terhadap Z	0,305	5,034	Hipotesis 4 diterima
Y1 terhadap Z	0,451	6,593	Hipotesis 5 diterima
X1 terhadap Z melalui Y	0,245	5,192	Hipotesis 6 diterima
X2 terhadap Z melalui Y	0,150	4,353	Hipotesis 7 diterima

Hasil pengujian struktur I dan struktur II dapat diuraikan sebagai berikut :



Keterangan :

- : Pengaruh Langsung
- : Pengaruh Tidak Langsung

Gambar 2. Hasil pengujian

a. Uji Validity

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Standard > 0.30	Ket.
Kolaborasi Pemdes (X1)	X1.1	0.491	> 0.30	Valid
	X1.2	0.553	> 0.30	Valid
	X1.3	0.777	> 0.30	Valid
	X1.4	0.534	> 0.30	Valid
Desa Kreatif (X2)	X2.1	0.727	> 0.30	Valid
	X2.2	0.805	> 0.30	Valid
	X2.3	0.554	> 0.30	Valid
	X2.4	0.764	> 0.30	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0.633	> 0.30	Valid
	Y2	0.736	> 0.30	Valid
	Y3	0.806	> 0.30	Valid
	Y4	0.739	> 0.30	Valid
Kualitas Pelayanan (Z)	Z1	0.644	> 0.30	Valid
	Z2	0.804	> 0.30	Valid
	Z3	0.685	> 0.30	Valid
	Z4	0.736	> 0.30	Valid

Berdasarkan Tabel 2, bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan pada variabel kolaborasi pemdes (X1), desa kreatif (X2), komitmen organisasi (Y), dan kualitas pelayanan (Z) memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari pada 0.30. Artinya, seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut telah **Valid** dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.672	.667	1.510	2.071

a. Predictors: (Constant), DESA KREATIF (X2), KOLABORASI PEMDES (X1)

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

The results of the data test are as follows:

1. The results of the analysis test on the sub-structure equation 1

Tabel 5. Tabel Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.786	3	206.595	168.219	.000 ^b
	Residual	179.308	146	1.228		
	Total	799.093	149			

a. Dependent Variable: KUALITAS PELAYANAN (Z)

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (Y), KOLABORASI PEMDES (X1)

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model yang baru dengan mengelaborasi komitmen organisasi dalam memediasi kolaborasi pemerintahan desa dan desa kreatif terhadap kualitas pelayanan pada masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan November - Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala keluarga desa Bonto Jai yang terdiri dari 3 dusun total kepala keluarga sebanyak 563 kepala keluarga. Dengan menggunakan teknik *stratified random* yakni pengambilan sampel melalui cara pembagian populasi ke dalam setiap dusun yang ada, memilih sampel acak setiap KK tiap dusun yang pernah mendapatkan pelayanan di kantor desa Bonto Jai dan menggabungkannya untuk menaksir parameter populasi sehingga sampel yang digunakan adalah 150 kepala keluarga. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan path analysis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pada masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan dapat ditingkatkan oleh adanya kolaborasi pemerintahan desa, desa kreatif dan komitmen organisasi. Pengaruh langsung dalam penelitian ini yang menunjukkan kontribusi besar adalah kolaborasi pemerintah desa terhadap komitmen organisasi, bahwa kolaborasi merupakan sebuah proses

dan struktur dalam manajemen dan perumusan keputusan kebijakan publik yang melibatkan masyarakat yang secara konstruktif berasal dari berbagai level, baik dalam tataran pemerintahan dan atau instansi publik, institusi swasta dan masyarakat sipil dalam rangka mencapai tujuan publik yang tidak dapat dicapai apabila dilaksanakan oleh satu pihak saja.

Temuan baru dalam penelitian ini adalah adanya kontribusi variabel mediasi komitmen organisasi berperan besar dalam memediasi kolaborasi pemdes terhadap kualitas pelayanan, dengan hasil koefisien pengaruh langsung kolaborasi pemdes terhadap kualitas pelayanan menjadi lebih besar apabila melibatkan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dalam bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Sehingga keberadaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* memperkuat pengaruh kolaborasi pemdes terhadap kualitas pelayanan di kantor desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan aparat desa di kantor desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng dapat ditingkatkan oleh adanya kolaborasi pemerintah desa, desa kreatif dan komitmen organisasi. Pengaruh langsung dalam penelitian ini yang menunjukkan kontribusi besar adalah kolaborasi pemerintah desa terhadap komitmen organisasi, bahwa kolaborasi merupakan sebuah proses dan struktur dalam manajemen dan perumusan keputusan kebijakan publik yang melibatkan masyarakat yang secara konstruktif berasal dari berbagai level, baik dalam tataran pemerintahan dan atau instansi publik, institusi swasta dan masyarakat sipil dalam rangka mencapai tujuan publik yang tidak dapat dicapai apabila dilaksanakan oleh satu pihak saja.

Temuan baru dalam penelitian ini adalah adanya kontribusi variabel mediasi komitmen organisasi berperan besar dalam memediasi kolaborasi pemdes terhadap kualitas pelayanan, dengan hasil koefisien pengaruh langsung kolaborasi pemdes terhadap kualitas pelayanan menjadi lebih besar apabila melibatkan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dalam bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Sehingga keberadaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* memperkuat pengaruh kolaborasi pemdes terhadap kualitas pelayanan di kantor desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

Temuan lain pada penelitian ini bahwa pelayanan kepada masyarakat merupakan salah satu tanggung jawab dari pemerintah, baik itu di pusat, di daerah, maupun di desa. Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat ini merupakan salah satu fungsi pemerintah desa dalam melakukan kemudahan pada masyarakat dalam menggunakan hak dan kewajibannya. Dalam penyelenggaraan pelayanan oleh pemerintah desa, rasa puas masyarakat terpenuhi bila pelayanan yang diberikan oleh pemerintah desa kepada mereka sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Di era reformasi ini, masyarakat terbuka dalam memberikan kritikan pada pemerintah dalam pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu kinerja pemerintah desa sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Abdulsyani. (2007). Sosiologi Dan Skematik, Teori Dan Terapan. *Unikom*.
- Dianti, F., & Effendi, N. (2019). Analisis Pemberdayaan Masyarakat Desa Sri Tajung Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 5(3), 319-332.
- Ghozali, F. (2013). Pengaruh Return On Asset (ROA), Earning Per Share (EPS), Dan Debt To Equity Ratio (DER) Terhadap Harga Saham (Studi Pada Perusahaan Properti Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2011).
- Kementerian Desa. (2014). "Undang-Undang (UU) No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa." *LN.2014/No. 7, TLN No. 5495, LL SETNEG: 65 HLM.* <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38582/uu-no-6-tahun-2014>.
- Manuhung, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjung Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(1), 31-37.
- Mas'Ud, F. (2004). Survai Diagnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Mustamin, A. (2023). Peningkatan Kesejahteraan melalui Pemberdayaan Masyarakat Pesisir berbasis Pengelolaan Berkelanjutan di PPI Lappa Kabupaten Sinjai. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(1), 64-72.
- Permana, R. G., Afrizal, T., & Subowo, A. (2023). Analisis Kolaborasi Dalam Pengelolaan Desa Wisata: Kasus Di Desa Nganjat Kecamatan Polanharjo Kabupaten Klaten. *Journal of Public Policy and Management Review*, 12(2), 667-679.
- Priyatno, D. (2008). Mandiri Belajar SPSS: Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik.
- Sugiyanto. (2021). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. *UIN - SUSKA* Ed. 2. Cet(Afagenta, 2021)

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

Penerapan Analisis Sistem Informasi Berbasis Jurnal ID di Kantor IBS Consulting

R. Ayu Ida Aryani ^{1*}, Erlin Armayani ¹

¹ Program Studi Akuntansi - Universitas Bumigora

*Correspondent Email: ayu.aryani@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif. Teknik yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Penelitian ini berusaha untuk memeriksa perkembangan perusahaan IBS Consulting sebelum menggunakan sistem dan setelah menggunakan sistem Jurnal.id serta tingkat kemampuan para karyawan sebelum menggunakan sistem dan setelah menggunakan sistem jurnal.id. Pada hasil analisis perusahaan menggunakan sistem manual melibatkan sejumlah masalah, termasuk kemungkinan kesalahan dalam pencatatan dan pembuatan informasi yang salah telitian. Sehingga perusahaan IBS Consulting menerapkan sistem Jurnal.id untuk mempermudah bagian transaksi yang mengerjakan tugasnya. Staff karyawan menggunakan sistem manual lebih ke boros waktu, kurang efisien dan juga kurang akurat, karena data yang diatur secara manual yang akhirnya menyebabkan data tidak akurat. Staff karyawan kini menggunakan sistem Jurnal.id untuk menjalankan tugasnya agar lebih akurat dan relevan dari sebelumnya. Menggunakan sistem Jurnal.id pada perusahaan IBS Consulting memberikan efek ekonomi yang menguntungkan, perusahaan dapat mengatur tugas secara baik. Mengevaluasi teknologi informasi agar mempermudah menghadapi kecanggihan atau kemajuan teknologi itu sendiri, selain itu diperlukannya pelatihan-pelatihan untuk bisa menggunakan Sistem informasi dengan baik dan benar agar mempermudah pengerjaan pekerjaannya

Kata Kunci: sistem informasi, Jurnal.id, IBS Consulting, pajak

Abstract

This study aims to analyze the development of the IBS Consulting company before using the system and after using the Jurnal.id system and the level of ability of employees before using the system and after using the journal.id system. In the analysis results, companies using manual systems pose various risks such as inaccurate information generated, the risk of incorrect records, and inaccuracies. So that the IBS Consulting company implements the Jurnal.id system to make it easier for the transaction part to do its job. Employee staff using a manual system is more time-consuming, less efficient and also less accurate, because the data is set manually which ultimately causes inaccurate data. Employee staff now use the Jurnal.id system to fulfill their obligations so that they are more accurate and relevant than before. Using the Jurnal.id system at an IBS Consulting company has a beneficial economic effect, the company can manage tasks well. Evaluating information technology to make it easier to deal with the sophistication or advancement of technology itself, besides that training is needed to be able to use information systems properly and correctly to make it easier to do their work

Keywords: *information systems, Jurnal.id, IBS Consulting, tax*

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi merupakan salah satu dampak dari perkembangan zaman. Teknologi selalu mengalami perkembangan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang berkembang dari waktu ke waktu. Teknologi dapat memberikan kemudahan bagi manusia untuk menjalankan aktivitas. Teknologi adalah (UU RI No. 18 Tahun 2002, Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi). Cara atau metode dan proses yang dihasilkan dari penerapan dan pemanfaatan sebagai disiplin ilmu yang menghasilkan nilai bagi pemenuhan kebutuhan, kesinambungan, dan peningkatan kualitas hidup manusia. Proses audit akan dipengaruhi oleh perubahan proses dalam sistem informasi akuntansi karena audit merupakan area praktik yang bergantung pada laporan. Sehingga kemajuan teknologi juga akan menghasilkan perangkat lunak yang mendukung suatu prosedur audit. Akuntan yang memiliki keahlian yang memadai dalam sistem informasi akuntansi berbasis komputer dan mungkin kehilangan pekerjaannya sering memanfaatkan kesempatan ini memberikan jasa pelayanan perpajakan, auditing, akuntansi, perizinan dan lainnya. IBS Consulting didirikan oleh Bapak Ida Bagus Suadmaya, S.E., M.M, BKP pada tahun 2016, berdasarkan keputusan Departemen Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pajak Nomor: KEP 3539/IP.C/PJ/2017.

Situs yang terjadi pada PT Inovatif Bisnis Solusi (IBS Consulting) tahun (2016) mengalami kendala pengunduran waktu penyerahan laporan dari jadwal seharusnya karena masih melakukan audit atas subsidi yang dikemukakan oleh perusahaan, sehingga memperlambat pemrosesan transaksi klien secara keseluruhan dan menghasilkan kinerja pekerja yang kurang efektif. Menurut fenomena perusahaan IBS Consulting, masalahnya terletak pada keakuratan, relevansi, ketepatan waktu, dan kelengkapan informasi yang diberikan. Kualitas sistem informasi akuntansi juga harus ditingkatkan menjadi sistem informasi berbasis komputer sehingga dapat meningkatkan penggunaan karena dapat memberikan kemudahan akses kepada pengambil keputusan dan mengurangi kejemuhan karyawan. Perusahaan ini menggunakan sistem mulai tahun 2020 dengan menggunakan sistem pencatatan transaksi perusahaan yang cepat terselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menggunakan Analisis Sistem Informasi Akuntansi untuk Perusahaan Penelitian ini menganalisis tentang persepsi atau pendapat seseorang tetapi dengan melihat sesuai dengan kondisi saat ini untuk mencapai sebuah hasil dalam bentuk keputusan atau kebijakan yang memberi dampak positif maka perlu memanfaatkan sebagian besar data atau informasi yang telah dikumpulkan sehingga dapat dilakukan penganalisisan dengan teliti, detail, dan cermat serta akurat.

Menurut Darmawan (2022) Sistem Informasi adalah komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mengumpulkan, memproses, Informasi disimpan dan disebarluaskan untuk membantu dalam pengambilan keputusan, memudahkan pengendalian, dan memberikan gambaran umum tentang apa yang terjadi dalam suatu perusahaan. Produksi informasi adalah tujuan dari sistem informasi. Data yang telah diubah menjadi bentuk yang bernilai bagi penggunanya dikenal sebagai informasi. Sistem informasi menggunakan teknologi informasi, seperti komputer dan perangkat

elektronik lainnya, untuk menyimpan, mencari, mentransfer, dan mengubah data untuk membantu membuat keputusan dan menyediakan informasi yang lebih padat dan komprehensif. Analisis sistem informasi akuntansi diterapkan pada kinerja karyawan.

Untuk menghasilkan informasi akuntansi dan keuangan, operasi transaksi akuntansi yang khas memerlukan pengumpulan, pencatatan, penyimpanan, dan pemrosesan data. Sistem informasi akuntansi sangat membantu untuk melakukan hal ini. Manajemen membutuhkan informasi yang dihasilkan untuk membuat pilihan, baik internal maupun eksternal.

2. Metodologi

Metode Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif sebagai metodenya. Teknik analisis data mengacu pada proses mencari data dan menyusun data secara metodis. Teknik analisis data kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang tidak dapat dihitung atau bersifat non numerik

Adapun tahapan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, dengan menggunakan teknik ini, pertanyaan tentang masalah dengan sistem saat ini diajukan dan dijawab oleh karyawan IBS Consulting.
2. Pengamatan (Observation) Teknik ini melibatkan secara dekat mempelajari sistem saat beroperasi pada perusahaan. Tujuan metode observasi adalah mendeskripsikan objek kegiatan dengan terlibat langsung dalam aktivitas dan makna kejadian yang terlihat dalam kejadian yang telah diamati tersebut.
3. Tinjauan pustaka (Literature Review), metode yang dilakukan dengan mengutif beberapa sumber pustaka yang digunakan sebagai referensi yang ada hubungannya dengan data yang diperlukan. Sistem Informasi Notifikasi Berbasis Jurnal.id di IBS Consulting Berbasis Jurnal.id Sistem Informasi Akuntansi Perbandingan Kinerja Perusahaan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Kinerja Karyawan Manual operasi bisnis perusahaan Sebelum peluncuran Sistem Informasi Akuntansi, ketenagakerjaan karyawan.
4. Dokumentasi termasuk bahan tekstual yang menjelaskan dalam gaya naratif, diagram alur, dan format lainnya bagaimana sebuah sistem bekerja. Informasi ini meliputi siapa, apa, kapan, dimana, mengapa, dan bagaimana data dimasukkan, diperoses, disimpan, menghasilkan informasi, serta bagaimana pengendalian sistem.

3. Hasil dan Pembahasan

Kinerja Perusahaan Saat Menggunakan Sistem Manual

Kinerja Perusahaan Saat Menggunakan Sistem Manual Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menghasilkan Akuntansi manual, seperti namanya adalah sistem akuntansi berbasis kertas, dimana register jurnal dan buku besar, voucher, buku akun digunakan untuk menyimpan, mengklarifikasi, dan menganalisis transaksi keuangan. Salah satu keunggulan sistem akuntansi manual adalah aksesibilitasnya yang mudah. Adanya kerahasiaan yang membuat peretasan informasi sensitif menjadi bebas. Namun Akibatnya, akun manual hanya dapat diserahkan dengan benar jika akuntan

berpengalaman dalam pembukuan dan akuntansi.

Penggunaan sistem manual di kantor IBS Consulting, menurut Bapak I Putu Wahyu Adinata, S.E., dapat menimbulkan beberapa masalah, antara lain risiko kesalahan informasi, risiko pencatatan yang salah, dan ketidakakuratan. Dari faktor yang terlihat adanya klien yang menanyakan terkait hasil laporan yang dikelola oleh perusahaan IBS Consulting. Dengan proses manual, pastinya akan sulit dalam memonitoring dan melakukan pelacakan atau tracking terhadap proses yang ada, karena masih dengan cara manual untuk memonitoringnya harus melakukan konfirmasi kepada pihak yang dituju secara langsung. Hal ini membutuhkan 1 tempo dan prosedur lama, sehingga dapat menghambat proses pelaporan.

Solusi yang di berikan kepada perusahaan IBS Consulting selaku pengguna sistem manual, memerlukan penyesuaian, sehingga kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang dapat terpenuhi. Solusi yang dapat digunakan pada perusahaan IBS Consulting membuat sistem komputerisasi untuk pengelolaan data mentah serta membuat database untuk penyimpanan informasi.

Kinerja Perusahaan Setelah Menggunakan Sistem Jurnal.id

Kinerja Perusahaan Setelah Menggunakan Sistem Jurnal.id Teknologi informasi semakin hari semakin berkembang secara pesat. Perkembangan teknologi ini didorong oleh perubahan gaya hidup masyarakat modern. Seiring dengan pesatnya perkembangan, IBS Consulting kini mengguankan Sistem Jurnal.id untuk menjalankan usahanya agar lebih akurat dan relevan dari sebelumnya.

Seperti dikatakan Bapak I Putu Wahyu Adinata, S.E selaku Manjer perusahaan IBS Cosnulting, dengan menggunakan sistem Jurnal.id yang ditekuni saat ini perusahaan lebih berkembang karena sistem yang otomatis dan terorganisir, dari sisi lain sistem otomatis memiliki jangka waktu cepat jadi para klien yang menggunakan jasa IBS Consulting tidak terlalu menunggu lama hasil dan laporan pajaknya. Terlihat dari perkembangan zaman sistem Jurnal.id merupakan alat yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan IBS Consulting untuk perkembangan perusahaannya. Perusahaan IBS Consulting dalam menerapkan sistem Jurnal.id dihadapi Pertama, apakah perusahaan menerima sistem yang berhasil, dan kedua, apakah perusahaan menerima sistem yang gagal. Ada sumber daya manusia yang belum siap untuk menstandarkan dan menerapkan sistem keuangan baru. Akibatnya, pelatihan dan aplikasi membutuhkan lebih banyak waktu, dan diperlukan data dan informasi keuangan yang tidak lengkap. dihasilkan, sehingga masih ada proses verifikasi.

Perusahaan IBS Consulting untuk menggunakan sistem Jurnal.id pada penyajian laporan secara lengkap, akurat, serta cepat IBS Consulting juga dapat melihat pengevaluasi pengambilan bisnis secara tepat, serta selain itu juga dapat mengetahui dimana letaknya kesalahan sehingga dapat mengevaluasi dan membuat rencana bisnis lebih tepat.

Kinerja Staff Karyawan Menggunaakan Sistem Manual

Kinerja Staff Karyawan Menggunaakan Sistem Manual Staff Karyawan

perusahaan IBS Consulting menggunakan sistem manual sering terjadi seperti, pengunduran waktu pengelolaan dan pelaporan dari jadwal seharusnya karena masih melakukan audit. Seperti yang dikatakan Mba Ani salah satu Staff karyawan IBS Consulting, untuk sistem manual penggerjaan dan penyimpanan input data dengan menggunakan bantuan Microsoft excel dan pelaporannya ke KPP terjun langsung atau menggunakan jasa expedisi dengan amplop tertutup. Seperti yang terdapat adanya bukti-bukti selembar kertas yang tertulis manual dan bukti pengiriman. Staff Karyawan menggunakan sistem manual lebih ke boros kertas, kurang efisien dan juga kurang akurat, hal ini karena data diatur secara manual yang akhirnya menyebabkan data tidak akurat. Solusi yang dapat ditangani oleh Staff karyawan IBS Consulting dalam menggunakan sistem manual harus lebih teliti dan memiliki arsipan untuk diri sendiri jika terjadi kekeliruan atau permasalahan yang tidak terduga.

Kinerja Staff Karyawan Menggunakan Sistem Jurnal.id

Kinerja Staff Karyawan Menggunakan Sistem Jurnal.id Kinerja karyawan menggunakan Sistem Jurnal.id dapat menghemat waktu, biaya dalam operasinya karena dalam proses yang dimulai dari penggerjaan sampai pelaporan akan masuk secara langsung dan bisa langsung dikerjakan tanpa ada waktu tunggu lebih lama.

Seperti yang dikatakan Ms Sulton salah satu staff karyawan perusahaan IBS Consulting, sistem Jurnal.id yang sedang ditekuni ini proses penggerjaannya input jurnal otomatis ke laporan laba rugi, jika terjadi permasalahan error misalkan, biasanya di refresh dan menunggu sistem perbaikan. Seperti yang terjadi pada situs web, hardware atau perangkat keras peralatan itu dapat dilihat dengan jelas bisa dijamah.

Kendala yang sering dihadapi staff karyawan dalam menggunakan sistem Jurnal.id yaitu, koneksi internet yang kurang stabil dan staff karyawan yang kurang menguasai dalam menggunakan sistem Jurnal.id. Staff karyawan dapat lebih teliti dalam penginputan, periksa akses ke internet untuk lebih stabil, dan lakukan pelatihan untuk mengasah softskill dalam menggunakan sistem Jurnal.id yang diterapkan pada perusahaan IBS Consulting. Solusi dari peneliti maka Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat perlu meningkatkan sosialisasi secara umum akan pentingnya pajak, di antaranya dengan cara melakukan upaya-upaya sosialisasi perpajakan yang lebih menarik, Inovatif dan tidak kaku sehingga wajib pajak akan lebih sadar dan peduli untuk mengikuti segala jenis program yang di buat oleh direktorat jendral pajak. Semakin seringnya melakukan penyuluhan dan sosialisasi di berbagai tempat agar semakin banyak masyarakat yang memahami dan mengetahui program tentang pengungkapan pajak sukarela dan membuat mereka menyadari akan pentingnya melaporkan pajak untuk kepentingan negara.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan data penelitian dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah: Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan efektivitas menggunakan sistem manual dan sesudah menerapkan sistem Jurnal.id di Kantor IBS Consulting yaitu, hasil wawancara menjelaskan terdapat

peningkatan tanggapan dari klien yang signifikan setelah pengembangan System Information Assurance, berbasis Jurnal.id.

5. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada rekan-rekan penelitian yang telah membantu memahami materi lebih dalam dan menyusun artikel dengan baik. Serta kepada Kantor IBS *Consulting* yang telah mendukung tersedianya data yang dibutuhkan untuk analisis.

6. Daftar Pustaka

- Animah. (2018). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan efektivitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal Prosiding 4th Seminar Nasional Dan Call for Papers*, 168–183.
- Armandes, A. M., Wijayanti, A., & Saebani, A. (2021). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dalam Mendukung Pengendalian Internal Jasa Kepabeanan di PT. Pratama Logistic. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 302-315.
- Chrisdian, G. V., Sodik, M., & Hasan, K. (2022, December). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Guna Efektifitas Dan Efisiensi Penggeraan Laporan Keuangan Perusahaan Studi Kasus Pada CV Gamma Scientific Biolab Malang. In *Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB)*, 3(1), 1378-1390
- Darmawan, F (2021). Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Obat-Obatan pada RSUD Dr. M. Soewandhie Surabaya. *Jurnal Akuntansi Keuangan* 2(1). 6-24
- Damayanti. (2020). Penerapan Komponen Dalam Sistem Informasi Akuntansi Dalam Transaksi. *Jurnal Pusdansi org*, 2(1) 8-46
- Delone dan Raymond. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi, Studi kasus PT. Adhi Karya TBK. *Jurnal sistem informasi*, 2(1), 1-10
- Fitriani, A. (2017). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas. *Jurnal LaporanKeuangan*. 7(2),23-26
- Ida Bagus Suadmaya, S.E.,M.M.BKP (2016) *Struktur Kantor Konsultan Pajak IBS Consulting*,1-24
- Jatmiko, MM., MBA (2022) Sistem Infromasi Akuntansi Pada CBIS. Modul 1-15
- J.K, A. E., Nurjanah, Y., & Munawar, A. (2019). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Piutang Terhadap Pengendalian Piutang (Studi Kasus Pada Pt. Arwinda Perwira Utama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 7(1), 192–172.
- Kontesa, D., & Siahaan, M. (2021). Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Kota Bandar. *Jurnal Pusdansi Org* 1(2), 1–12.
- Lexy J. Moleong. (2017). Peran komunitas Anak Dalam Mendukung Program Kabupaten Layak Anak Di kabupaten malang 38–50.
- Melasari, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 1–15.
- Muhson, A (2019). Penggunaan Teknik Analisis Dalam Kenaikan BBM Terhadap PemberlakuanUU, 63–77.
- Muafiah, A. F. (2019). Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Akuntansi Pada Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) Dikecamatan Abiansemal. *Jurnal Pengelolaan*, 8(5), 55.
- Nengsy, H. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi InformasiAkuntansi Terhadap Kinerja Manajerial pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), 1–17.
- Ni Kadek Swahyuni, M., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pegendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Adiartha Udiana. *Journal Research of Accounting*, 1(2), 136–150.
- Nugroho, A. A., Astuti, D. S., & Kristianto, D. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(4), 507–518.
- Prasetyo, A. S., & Ambarwati, L. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Umkm Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1),
- Prasetyo, I. (2019). Penerapan Sistem Lelang Barang Jaminan Pada PT. Pegadaian Upc Batu,*Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 6(11), 73-84
- Ramezan (2020) Sistem Pemberian Nilai Dalam Pengambilan Keputusan Perusahaan, *Jurnal Analitical Hieraracy Process*, 3(1), 37-64
- Riana, D., & Rianty, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Ti Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *BALANCE Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 521.
- Rizaldi, F. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(10), 38–51.

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

Pengaruh Jumlah Rumah Tangga terhadap Rasio Elektrifikasi dengan Menggunakan Metode Regresi

**Choirul Anwar ¹, Siti Soraya^{1*}, Pitha Rahima ², Baiq Candra Herawati ²,
Suriyati ¹, R. Ayu Ida Aryani ³**

¹ Program Studi Ilmu Komputer - Universitas Bumigora

² Program Studi Sistem Informasi - Universitas Bumigora

³ Program Studi Akuntansi - Universitas Bumigora

*Correspondent Email: sitisorayaburhan@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Tingginya tingkat kebutuhan rumah tangga serta munculnya berbagai perabotan yang memerlukan tenaga listrik di setiap rumah menjadi perhatian saat ini. Munculnya alat-alat tersebut tidak terlepas dari peran *platform e-commerce* yang menyebabkan masyarakat berbondong-bondong membeli alat-alat kebutuhan rumah tangga tersebut. Hal ini berdampak terhadap penggunaan listrik di setiap rumah tangga berbeda dan meningkat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh jumlah rumah tangga terhadap rasio elektrifikasi. Metode yang digunakan yaitu regresi yang berfungsi untuk melihat pengaruh variabel prediktor terhadap variabel respon. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu jumlah penduduk rumah tangga merupakan variabel yang sangat berpengaruh agar rasio elektrifikasi dapat terwujud mendekati 100%, dengan presentase pengaruh jumlah rumah tangga digambarkan oleh nilai R-Square sebesar 85,2 %. Hal ini mengandung makna bahwa produktifitas setiap rumah tangga dalam mendukung naiknya rasio elektrifikasi mampu mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi di sebuah wilayah. Pada penelitian berikutnya diharapkan melibatkan variabel lain dan metode lain sehingga dapat dijadikan sebagai perbandingan metode.

Kata Kunci: Rumah Tangga, rasio elektrifikasi, metode regresi.

Abstract

The high level of household needs and the emergence of various types of furniture that require electricity in every home are a current concern. The emergence of these tools cannot be separated from the role of e-commerce platforms which cause people to flock to buy these household tools. This has an impact on electricity use in each household differently and increasing. The aim of this research is to determine the effect of the number of households on the electrification ratio. The method used is regression which functions to see the influence of predictor variables on the response variable. The results obtained from this research are that the number of household residents is a very influential variable so that the electrification ratio can be achieved approaching 100%, with the percentage influence of the number of households described by the R-Square value of 85.2%. This means that the productivity of each household in supporting an increase in the electrification ratio is able to encourage increased economic growth in a region. It is hoped that future research will involve other variables and other methods so that it can be used as a method comparison.

Keywords: Household, electrification ratio, regression method.

1. Pendahuluan

Tingginya tingkat kebutuhan konsumsi rumah tangga serta adanya keinginan untuk melakukan kegiatan rumah tangga dengan lebih mudah bahkan menghemat waktu adalah dengan menggunakan alat-alat kebutuhan rumah tangga yang memerlukan tenaga listrik. Tak dapat dipungkiri bahwa semakin banyak bermunculannya alat-alat tersebut terlebih lagi iklan yang tersebar pada *Platform e-commerce* menyebabkan masyarakat berbondong-bondong membeli alat-alat kebutuhan rumah tangga tersebut, tujuannya adalah untuk mempermudah pekerjaan rumah tangga dengan mengganti perkakas dapur dengan alat berteknologi seperti Blender/Chopper Listrik, *Microwave*, Alat Pel remote, Kipas angin *Air Conditioner* dan lainnya. Kesemua alat tersebut memiliki peranan penting dalam kehidupan contohnya saja AC yang saat ini menjadi idola atau kebutuhan rumah tangga mengingat selama 2 Tahun terakhir suhu udara dan cuaca panas di Indonesia.

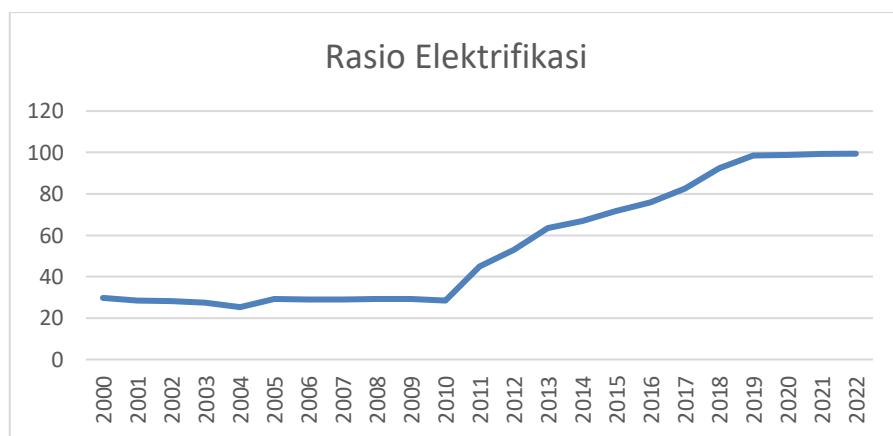
Listrik memiliki peran yang vital dan strategis dalam menunjang roda perekonomian nasional. Karena itu listrik harus diwujudkan secara aman, andal, dan ramah lingkungan (Assagaf, 2010). Peranan energi listrik sebagai penggerak kegiatan ekonomi terutama dalam wujud : (1) mendorong peningkatan daya saing hasil- hasil produksi dalam negeri, yaitu kualitas lebih baik dan harga lebih murah, (2) membantu perluasan dalam kesempatan kerja, (3) pemanfaatan sumber daya yang lebih optimal, (4) mendorong peningkatan volume produksi dalam negeri, (5) membantu dalam perluasan usaha dan diversifikasi produksi, dan (6) memberi peluang pemanfaatan teknologi elektronik yang lebih maju untuk efisiensi usaha. Keenam peranan tersebut di atas menjadi pemicu dalam perkembangan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Karena peran strategis tersebut, seyogianya energi listrik tersedia dalam jumlah yang cukup dengan mutu dan tingkat keandalan yang baik. Akan tetapi, seiring pertambahan jumlah penduduk, pertumbuhan perekonomian, perkembangan dunia industri, kemajuan teknologi dan meningkatnya standar kenyamanan hidup di masyarakat, permintaan terhadap energi listrik pun semakin hari semakin meningkat (Savitri, 2023).

Peningkatan jumlah pengguna listrik dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. Berdasarkan laporan Perusahaan Listrik Negara (PLN) bertajuk Statistik PLN 2022, rasio elektifikasi di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada 2022, nilainya mencapai 97,63% dengan total pelanggan rumah tangga sebanyak 78.327.897 pelanggan. Pada tahun 2020, Kementerian ESDM Republik Indonesia menyatakan bahwa rasio elektrifikasi Indonesia mencapai 96,71% untuk pelanggan PLN saja. Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) merupakan satu di antara provinsi-provinsi dengan rasio elektrifikasi tertinggi pada tahun 2022, yaitu sebesar 99,99%. Rata-rata rasio elektrifikasi dari tahun 2000 sampai tahun 2022 mencapai 55%. Secara nasional, kebutuhan listrik terbesar adalah sektor industri, disusul sektor rumah tangga, usaha, dan umum. Namun, jika ditinjau per wilayah, pola kebutuhan listrik akan berubah, dimana semakin ke wilayah timur Indonesia, semakin besar kebutuhan listrik sektor rumah tangga dibanding sektor industri. Hal ini dikarenakan masih rendahnya rasio elektrifikasi saat ini dan terbatasnya jumlah industri (Daffa, 2023)

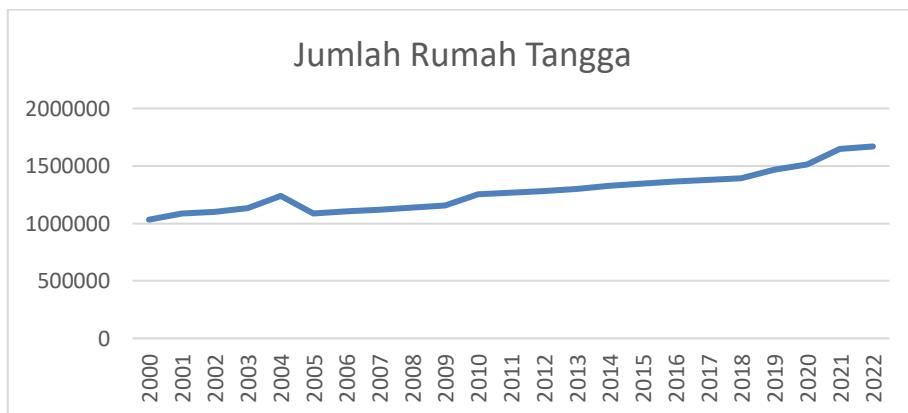
Salah satu kebijakan pemerintah dalam penyediaan tenaga listrik yang terus meningkat sejalan dengan perkembangan zaman adalah berupaya mengikutsertakan berbagai pihak sebagai penyedia tenaga listrik dengan tujuan untuk menjamin ketersediaan tenaga listrik

dalam jumlah yang cukup, kualitas yang baik, dan harga yang wajar dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Dalam penyediaan tenaga listrik pihak pemerintah memiliki kewenangan untuk menetapkan wilayah usaha, tarif, harga jual, sewa jaringan, persetujuan penjualan kelebihan tenaga listrik dan perencanaan (Syawala, 2023).

Ketersediaan sumber energi listrik di Indonesia saat ini umumnya tidak mampu memenuhi peningkatan kebutuhan listrik di Indonesia. Krisis listrik terjadi karena pesatnya pertumbuhan permintaan listrik tidak diimbangi penambahan jaringan distribusi dan pembangkit, sehingga permintaan listrik perlu dikelola dengan baik (Suprapto Ivana, 2022). Ini diperkuat oleh (Fadillah, 2015) yang mengemukakan bahwa Indonesia tidak krisis energi, tetapi kekurangan cadangan energi listrik. Sehingga terjadi pemutusan sementara dan pembagian energi listrik secara bergilir yang disebabkan karena PLN kian tidak berdaya dalam mencukupi kebutuhan energi listrik penduduk. Sebagai dampak dari proses tersebut, terjadi lonjakan harga-harga energi mulai dari minyak hingga batu bara. Oleh karenanya, diperlukan adanya penekanan terhadap konsumsi listrik pada rumah tangga dan dunia usaha dalam meminimalisir permasalahan ketenagalistrikan yang masih berlangsung sampai dengan saat ini. Gambaran perkembangan rasio elektrifikasi dan jumlah rumah tangga di NTB di sajikan dalam gambar 1 dan gambar 2.



Gambar. 1 Perkembangan Rasio Elektrifikasi Tahun 2000-Tahun 2022



Gambar. 2 Perkembangan Jumlah Rumah Tangga Tahun 2000-Tahun 2022

Penelitian ini sangatlah penting dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Jumlah Rumah Tangga terhadap Rasio Elektrifikasi Menggunakan Metode Regresi pada Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sehingga nantinya diharapkan dapat digunakan oleh masyarakat, pemerintah, dan para pengusaha baik di dalam maupun di luar negeri dalam menyusun kebijakan dan perencanaan pada skala mikro atau pun makro wilayah.

2. Metodologi

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan fokus penelitian di Nusa Tenggara Barat. Sumber data diambil dari Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) dan PT. PLN NTB. Variabel yang digunakan yaitu jumlah penduduk rumah tangga sebagai variabel prediktor dan rasio elektrifikasi sebagai variabel respon. Data dikumpulkan dari tahun 2000 sampai 2022. Metode yang digunakan untuk menyelesaikan persoalan yaitu Regresi. Ekspresi dari regresi digambarkan pada persamaan (1).

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon \quad (1)$$

dengan Y adalah variabel respon; a adalah konstan; b adalah koefisien determinasi, dan X adalah variabel prediktor. Variabel respon (variabel terkait) adalah variabel yang terpengaruh atau yang menjadi hasil karena adanya variabel prediktor (variabel bebas). Variabel prediktor (Free variables) adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel dependen (F et al., 2020).

Adapun tahapan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data melalui situs resmi BPS dan PLN NTB
2. Mengolah dan menyajikan data menggunakan metode regresi
3. Melakukan interpretasi dan menarik kesimpulan dari model regresi yang terbentuk

3. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi dan koefisien regresi yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Table 1. Tabel Model Regresi

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	Beta			
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-137.961	17.712		-7.789	.000
	Jumlah_Rumah_Tangga (X ₁)	.0007	.000	.923	10.983	.000

a. Dependent Variable: Rasio_Elektrifikasi (Y)

Berdasarkan Tabel 1 hasil asumsi persamaan regresi $Y = -137.961 + 0,000$ dengan nilai koefisien konstan sebesar -137.961 dan nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,0007, yang artinya setiap kali terjadi kenaikan variabel X1 sebesar 1%, kemudian meningkat Y = 0,007%. Pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel prediktor (X) mempengaruhi variabel respon (Y). Dalam hal ini, ada dua referensi yang dapat digunakan sebagai dasar

pengambilan keputusan, pertama dengan melihat nilai signifikansi dan kedua dengan membandingkan nilai t hitung dan tabel t.

Tahapan berikutnya melakukan Uji F yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Untuk lebih jelasnya, Uji F disajikan pada Tabel 2.

Table 2. Uji - F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	15898.681	120.619	.000 ^b
	Residual	21	131.809		
	Total	22			

a. Dependent Variable: Jumlah_Rumah_Tangga (Y)

b. Predictors: (Constant), Rasio_Elektrifikasi (X₁)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, menurut dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa hipotesis gagal ditolak atau dengan kata lain, jumlah penduduk berpengaruh terhadap rasio elektrifikasi.

Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai R Square menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan variabel prediktor pada variabel respon, atau besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya nilai koefisien determinasi atau R Square berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi R Square adalah statistik yang biasanya dilaporkan, karena mewakili proporsi varians yang didefinisikan melalui model linier. Koefisien korelasi intraclass (ICC) adalah statistik terkait yang mengukur proporsi varians yang didefinisikan oleh faktor pengelompokan (acak) dalam statistik multilevel/hierarkis (Nakagawa et al., 2017).

Table 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.845	11.481

a. Predictors: (Constant), Jumlah_Rumah_Tangga

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,852 atau sama dengan 85,2%. Angka ini berarti bahwa variabel jumlah rumah tangga (X) mampu menjelaskan variabel rasio elektrifikasi (Y) sebesar 85,2%. Banyaknya jumlah rumah tangga yang menggunakan listrik secara tidak langsung memberi kontribusi positif terhadap nilai rasio elektrifikasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode regresi maka diperoleh kesimpulan bahwa jumlah penduduk rumah tangga merupakan variabel yang sangat berpengaruh agar rasio elektrifikasi dapat terwujud mendekati 100%, dengan presentase pengaruh jumlah penduduk digambarkan oleh nilai R-Square sebesar 85,2 %. Pada penelitian berikutnya diharapkan melibatkan variabel lain dan metode lain sehingga dapat dijadikan sebagai perbandingan metode.

5. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada rekan-rekan penelitian yang telah membantu memahami materi lebih dalam dan menyusun artikel dengan baik. Serta kepada PT PLN Wilayah NTB yang telah mendukung tersedianya data yang dibutuhkan untuk analisis.

6. Daftar Pustaka

- Assagaf, A. (2010). Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Listrik Konsumen Rumah Tangga Sedang PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO). *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 6(3), 10.30996/die.v6i3.158.
- Daffa, S. (2023). Hubungan antara Ketersediaan Infrastruktur Listrik dengan Ketersediaan Layanan Kesehatan dan Kondisi Pendidikan di Pulau Seribu. *Geo Image (Spatial-Ecological-Regional)* 12(1), 41-47.
- Fadillah, D. (2015). Analisis Prakiraan Kebutuhan Energi Listrik Tahun 2015-2024 Wilayah PLN Kota Pekanbaru dengan Metode Gabungan. *Jom FTEKNIK*.
- F, D. A. S., Rochmawati, L., & Sonhaji, I. (2020). Koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²). *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya*, 5(4), 289–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.46491/jp.v5i4.544>
- Nakagawa, S., Johnson, P. C. D., & Schielzeth, H. (2017). The coefficient of determination R² and intra-class correlation coefficient from generalized linear mixed-effects models revisited and expanded. *Journal of the Royal Society Interface*, 14(134). <https://doi.org/10.1098/rsif.2017.0213>
- Savitri, A. (2023). Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Ketimpangan Perekonomian di Jawa Timur. *Journal of Development Economic and Social Studies* 2(2).
- Suprapto Ivana, U. H. (2022). Energi Listrik dan Pembangunan Manusia : Bukti Empiris dari Tingkat Provinsi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, 9(1), 1-19, 10.24815/ekapi.v9i1.26144.
- Syawala, A. A. (2023). Dampak Elektrifikasi terhadap Perekonomian dan Strategi Pembiayaan Pengembangan Sumber Energi Listrik Terbarukan untuk Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 7-12.

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

Pengaruh Indeks Pembangunan Gender Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Luwu Utara

Muhammad Syukri¹, Novita Sari¹, Nurhuda¹

¹ Universitas Andi Djemma Palopo

*Correspondent Email: muhammadsyukri@unanda.ac.id

Abstrak

Jenis dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data dari penelitian ini merupakan data sekunder, di mana data tersebut diperoleh dari Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan dan Luwu Utara. Metodologi dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan jenis data yang digunakan yakni data panel (gabungan *Time series* dan *cross section*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel x (Indeks Pembangunan Gender) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel y (Pertumbuhan Ekonomi). Hal ditunjukkan dari nilai hasil uji t yang diperoleh nilai sig $0,075 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (IPG) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel y (pertumbuhan ekonomi). Selama rentan waktu dari tahun 2011 sampai tahun 2019 Indeks Pembangunan Gender tidak begitu mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Luwu Utara. Dengan nilai R square sebesar 38,4 persen menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Kabupaten Luwu Utara dipengaruhi oleh faktor lain selain IPG.

Kata Kunci: Pertumbuhan Ekonomi (PDRB), Indeks Pembangunan Gender, Ketimpangan Gender

Abstract

This type of research uses quantitative methods. The type of data from this research is secondary data, where the data was obtained from the Central Statistics Agency of South Sulawesi and North Luwu. The methodology of this research uses simple linear regression analysis and the type of data used is panel data (a combination of time series and cross section). The results of this research indicate that variable x (Gender Development Index) has no significant effect on variable y (Economic Growth). This is shown from the t test results which obtained a sig value of $0.075 < 0.05$, so it can be concluded that variable X (IPG) has no significant effect on variable y (economic growth). During the period from 2011 to 2019, the Gender Development Index did not really influence economic growth in North Luwu Regency. With an R square value of 38.4 percent, it shows that the economic growth of North Luwu Regency is influenced by factors other than IPG.

Keywords: Economic Growth (GRDP), Gender Development Index, Gender Inequality.

I. Pendahuluan

Angka harapan hidup penduduk merupakan rata-rata peluang ataupun waktu hidup yang tersisa. Umur harapan hidup dapat dimaksud pula dengan banyaknya tahun yang di tempuh penduduk yang masih hidup hingga usia tertentu. Dalam perihal ini bersumber pada serangkai *Age Specific rate* ataupun rata-rata usia khusus dari kematian, besar kecilnya umur harapan hidup sesuatu generasi sangat dipengaruhui oleh banyaknya penduduk yang sanggup melewati usia tertentu. Harapan hidup berbeda dengan lama hidup ataupun Panjang hidup ialah jumlah tahun maksimum penduduk buat bisa hidup (Ginting, 2022). Berbeda dengan harapan hidup,

lama hidup antara penduduk sesuatu negeri ataupun wilayah dengan wilayah yang lain tidak berbeda sebab usia manusia terdapat batasan maksimumnya (Ardianti, 2015).

Tingkat Pendidikan adalah tahapan Pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan (Qur'ani et al, 2023). Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat Pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal Kesehatan (Suharjdo, 2007).

Goal 5 dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau yang dikenal dengan sebutan SDGs memiliki tujuan mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan dengan target mengakhiri segala bentuk diskriminasi terhadap kaum perempuan di mana pun (Fauzi & Oxtavianus, 2014). Indikator ini mengukur upaya pemerintah untuk menetapkan peraturan perundang-undangan yang responsive gender Wright et al, 2012). Diukur berdasarkan asesmen yang dilakukan oleh kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan Anak dengan menggunakan kuesioner standar yang dikembangkan oleh PBB sebagai sumber data dari peraturan dan rencana aksi dari kebijakan yang ada.

Kesetaraan gender merupakan kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala bidang serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan (Sulistiyowati, 2021). Kesetaraan gender adalah salah satu tujuan dari pembangunan berkelanjutan/*Sustainable Development Goals (SDGs)* yang di deklarasikan oleh perserikatan bangsa-bangsa (PBB) (Sapriyadi et al, 2022). Kesetaraan gender dan pembangunan berkelanjutan menjadi sesuatu yang berhubungan, dimana dalam definisi pembangunan berkelanjutan mencakup pembangunan ekonomi, sosial, dan lingkungan yang menjamin kesetaraan manusia, kesatuan, ekologi, kesetaraan dan keadilan sosial generasi saat ini dan dimasa mendatang (Setianingtias et al, 2013; Didiaryono et al, 2015).

Indeks Pembangunan Gender (IPG) merupakan alat ukur dalam pencapaian suatu pembangunan kapabilitas dasar manusia dalam berbagai bidang seperti bidang Kesehatan, Pendidikan dan ekonomi disuatu wilayah dengan melihat kesetaraan gender antara kaum laki-laki dan perempuan. Indeks Pembangunan Gender memiliki beberapa indikator yang mempengaruhinya sama halnya dengan indeks pembangunan manusia, seperti angka harapan hidup (AHH), angka melek huruf (AMH), rata-rata lama sekolah (RLS), dan pengeluaran perkapita (BPS, 2022).

Dalam visi pembangunan nasional jangka Panjang 2005-2025, untuk mewujudkan Indeks yang mandiri, maju, adil dan makmur. Adil berarti tidak ada pembatasan/gender. Penghapusan diskriminasi gender di semua bidang kemudian menjadi isu yang terus menerus dibahas sebagai target pembangunan. Visi Kabupaten Luwu Utara 2021-2024 adalah Luwu Utara Maju, Mandiri dan Harmonis. Sedangkan Misi Kabupaten Luwu Utara adalah Mewujudkan Pelayanan Dasar yang Berkeadilan Sosial, Ekonomi yang Produktif dan Berdayasaing.

Misi tersebut dalam RPMJD telah menunjukkan perhatian pemerintah Kabupaten Luwu Utara terhadap permasalahan gender. Keberpihakan bagi perempuan, anak serta kaum disabilitas mengandung arti bahwa pemerintah Kabupaten Luwu Utara memperhatikan persamaan bagi mereka untuk akses, partisipasi, kontrol serta manfaat dari program-program

pembangunan yang sudah disusun. Untuk mencapai visi dan misi tersebut disusun berbagai strategi dan kebijakan pembangunan, diantaranya adalah strategi peningkatan kualitas hidup perempuan dan anak. Strategi tersebut diturunkan dalam kebijakan peningkatan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan anak (PUG dan PUHA). Dapat dilihat dari data berikut.

Tabel 1. Indeks pembangunan gender dan pertumbuhan ekonomi Di Sulawesi Selatan tahun 2019 -2021.

Wilayah	Indeks Pembangunan gender (IPG)		
	2019	2022	2021
Kepulauan Selayar	91,92	91,63	91,50
Bulukumba	96,59	96,29	95,80
Bantaeng	95,31	95,78	95,76
Jeneponto	91,64	91,46	91,60
Takalar	87,29	87,56	87,45
Gowa	87,19	87,17	87,37
Sinjai	98,20	98,02	97,81
Maros	89,10	89,23	89,20
Pangkajene dan Kepulauan	90,16	89,85	89,97
Baru	95,42	95,52	95,51
Bone	93,25	92,89	92,71
Soppeng	97,08	97,26	97,25
Wajo	90,13	90,25	90,44
Sindreng Rappang	92,08	92,06	92,20
Pinrang	95,35	95,16	95,11
Enrekang	97,31	97,41	97,40
Luwu	92,00	92,16	92,58
Tana Toraja	88,18	87,97	88,46
Luwu Utara	89,21	89,20	89,44
Luwu Timur	89,61	89,71	89,80
Toraja Utara	86,78	86,83	86,80
Makassar	94,48	94,47	94,44
Parepare	96,78	96,88	96,73
Palopo	97,35	97,32	97,31

Sumber: BPS sulsel (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa Kabupaten Luwu Utara cenderung mengalami kenaikan selama beberapa tahun terakhir, mengindikasikan adanya keberhasilan pemerintah Luwu Utara dalam upaya menyetarakan laki-laki dan perempuan untuk terlibat aktif dalam proses pembangunan. Pengukuran tersebut memuat beberapa dimensi penting, diantaranya dimensi Pendidikan, Kesehatan dan keterlibatan politik. Dapat dilihat dari tahun 2019-2021 angka IPG dan pertumbuhan ekonomi cukup fluktuatif, tetapi pada tahun 2021 Kabupaten Luwu Utara masih menempati nomor 3 terendah angka IPG dan pertumbuhan ekonomi dari 24 kabupaten

yang ada di Sulawesi Selatan. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan artikel ini yaitu mengetahui pengaruh Indeks Pembangunan Gender terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Luwu Utara dengan tujuan penelitian Untuk mengidentifikasi pengaruh Indeks Pembangunan Genderterhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Luwu Utara.

2. Metodologi

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari – Februari 2023, di mana penelitian ini dilakukan di kabupaten Luwu Utara Sulawesi selatan. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Model regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = pertumbuhan ekonomi (persen)

X = indeks pembangunan gender

a + b = konstant

e = eror

a. Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai tabel. Dengan tingkat signifikan 5%, jika nilai t hitung $< t$ tabel maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

b. Koefisien determinan (R2)

Koefisien determinasi menunjukkan variasi dari variabel dependen mampu dijelaskan oleh variasi dari variabel independennya. Nilai R2 mempunyai rentang nilai 0 sampai 1, dan jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji regresi

a. Uji parsial

Tabel 2. Hasil uji parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	89.384	.402	222.235	<.001
	IPG	-.121	.058	-.620	.075

a. Dependent Variable: Ekonomi

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 89,384 + (-0,121)X + 0,402$$

- 1) Jika nilai IPG tetap maka pertumbuhan ekonomi adalah 89,384

- 2) Jika variabel independent lainnya yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi tetap, dan nilai variabel IPG mengalami penurunan sebesar (-0,121) persen.

b. Uji R^2

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.296	.48567

- a. Predictors: (Constant), IPG
 b. Dependent variabel : Ekonomi

Tabel 3 menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi 0,620. Nilai ini dapat di interpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori lemah. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R^2 atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 38,4 % yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X IPG memiliki pengaruh atau kontribusi sebesar 38,4 % terhadap variabel Y (Pertumbuhan Ekonomi) dan 61,6 % lainnya di pengaruhi oleh Faktor-faktor lain di luar variabel X yang diteliti. Dari hasil 38,4 % yang diperoleh dapat di tafsirkan bahwa pengaruh IPG terhadap pertumbuhan Ekonomi sangat minim.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel x (Indeks Pembangunan Gender) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel y (Pertumbuhan Ekonomi). Hal ditunjukkan dari nilai hasil uji t yang diperoleh nilai $sig < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (IPG) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (pertumbuhan ekonomi). Selama rentan waktu dari tahun 2011 sampai tahun 2019 Indeks Pembangunan Gender tidak begitu mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Luwu Utara. Dengan nilai R^2 sebesar 38,4 persen menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Kabupaten Luwu Utara dipengaruhi oleh faktor lain selain IPG.

Hasil penelitian yang sama ditulis oleh Nasmi (2018) bahwa IPG berpengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi namun tidak signifikan yang menandakan tingginya peningkatan indeks ketimpangan gender tidak berpengaruh nyata. Penyebab IPG tidak signifikan karena kenaikan IPG akan menaikkan IPM yang artinya apabila laki-laki dan perempuan memiliki tingkat kesetaraan yang sama dengan komponen IPM yaitu Pendidikan, dan Kesehatan maka akan menaikkan IPM. Sehingga apabila pemerintah memfasilitasi perempuan untuk ikut berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi akan mengurangi ketidaksetaraan gender dengan cara peningkatan partisipasi perempuan dalam Angkatan kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian serta hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan yaitu, menurut perhitungan dengan menggunakan statistik maka pengaruh variabel bebas (X) yaitu Indeks Pembangunan Gender terhadap variabel terikat (Y) yaitu Pertumbuhan Ekonomi, adalah berdasarkan nilai $sig < 0,075$ maka dapat disimpulkan

bahwa variabel X (IPG) terhadap variabel Y (Pertumbuhan Ekonomi) berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Berdasarkan kesimpulan yang diambil, maka saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yaitu:

1. Pemerintah sebaiknya tetap menjaga dan meningkatkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Kesetaraan dalam meningkatkan derajat Kesehatan, dapat diupayakan dengan melalui perbaikan fasilitas, sarana dan prasarana Kesehatan bagi masyarakat serta kebutuhan nutrisi yang baik bagi masyarakat. Kesetaraan dalam akses Pendidikan merupakan faktor penting dalam memperoleh kesempatan kerja atau membuka lapangan pekerjaan baru sehingga dapat meningkatkan pendapatan perkapita sehingga masyarakat dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Luwu Utara.
2. Bagi penelitian selanjutnya dengan topik sejenis disarankan untuk melakukan kajian yang lebih lanjut dengan memasukkan variabel independent lainnya serta memperpanjang periode penelitian, dan menggunakan alat analisis yang lebih akurat untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih bisa mendekati fenomena yang sesungguhnya.

6. Daftar Pustaka

- Ardianti, A. V. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Angka Harapan Hidup di Kabupaten Jember.
- BPS. (2022). Badan Pusat Statistik Kabupaten Luwu Utara (diakses januari 2023). Tersedia di <https://luwuutarakab.bps.go.id>.
- Didiharyono, D., Marsal, M., & Nasruddin, N. (2017). Multivariate Regression Analysis with KICC Method In Measuring of Society Welfare In South Sulawesi. *Journal of Math Sciences*, 2(2), 5-13.
- Fauzi, A., & Oxtavianus, A. (2014). Pengukuran pembangunan berkelanjutan di Indonesia. *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 30(1), 42-52.
- Ginting, A. L. (2020). Dampak Angka Harapan Hidup dan Kesempatan Kerja Terhadap Kemiskinan. *EcceS (Economics, Social, and Development Studies)*, 7(1), 42-61.
- Nasmi & Jamal, A. (2018). Pengaruh Ketimpangan Gender Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3(4).
- Qur'an, B., Hadis, A., Anshar, M. A., & Pala, R. (2016). Analysis of Social Inequality and Education Level in South Sulawesi Province, Indonesia. *Research Studies*, 3(7), 1297-1303.
- Sapriyadi, S., Nurhuda, N., Syukri, M., & Ekawaty, C. (2022). Pertumbuhan Ekonomi Regional di Pulau Sulawesi: Efek Belanja Pendidikan, Belanja Kesehatan, Modal Manusia, dan Perdagangan. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(2), 131-138.
- Setianingtias, R., Baiquni, M., & Kurniawan, A. (2019). Pemodelan indikator tujuan pembangunan berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 27(2), 61-74.

Sulistiyowati, Y. (2021). Kesetaraan gender dalam lingkup pendidikan dan tata sosial. *Ijougs: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(2), 1-14.

Suharjdo. (2007). *Berbagai Cara Pendidikan Gizi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wright, E. M., Van Voorhis, P., Salisbury, E. J., & Bauman, A. (2012). Gender-responsive lessons learned and policy implications for women in prison: A review. *Criminal Justice and Behavior*, 39(12), 1612-1632.

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

Marsal^{1*}

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andi Djemma

*Email correspondent: marsal@unanda.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo yang beralamatkan di Jl. Andi Kambo No. 70, Salekoe, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kualitatif dan kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan observasi ke PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo, kemudian melakukan sesi wawancara kepada salah satu *manager* bidang kepegawaian SDM dan setelah itu melakukan sebaran kuesioner kepada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Data sekunder pada penelitian ini berupa profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi. Dari hasil uji SPSS menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap *employee engagement* diperoleh $t_{hitung} (5,196) > t_{tabel} (1,686)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 kota Palopo sehingga hipotesis yang ada pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci: budaya organisasi, employee engagement.

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture on employee engagement at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo City. This research was carried out at the PT office. PLN (Persero) UP3 Palopo City whose address is Jl. Andi Kambo No. 70, Salekoe, East Wara, Palopo City, South Sulawesi. The sample in this study amounted to 40 people. The types and sources of data used in this research are qualitative and quantitative data types. The data used in this research was collected by observing PT. PLN (Persero) UP3 Palopo City, then conducted an interview session with one of the HR personnel managers and after that distributed questionnaires to PT. PLN (Persero) UP3 Palopo City. Secondary data in this research is in the form of company profiles and company organizational structures. The collected data was then analyzed using a simple linear regression analysis method. The research results show that there is an influence of organizational culture variables. From the SPSS test results, it shows that organizational culture on employee engagement is obtained by $t_{count} (5.196) > t_{table} (1.686)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. This means that organizational culture has a significant effect on employee engagement at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo city so that the hypothesis in this research is accepted.

Keywords: organizational culture, employee engagement.

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia dituntut agar mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM yang dimaksud disini harus bisa menjadi manusia yang mampu terus belajar menjadi pribadi yang mau terus bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi pada diri individu tersebut dapat berkembang secara maksimal (Nathaniel & Marsal, 2020). Oleh sebab itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah mereka yang punya kemauan besar dan komitmen dalam belajar dan sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Manusia dianggap sebagai manusia apabila perusahaan tidak menganggap manusia tersebut sebagai budak yang dapat diperintah semaunya. Namun saat ini, sesuai dengan perkembangannya manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang paling penting untuk diperhatikan. Artinya manusia memang harus diperhatikan dalam segala hal termasuk kebutuhannya dan diperlakukan dengan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia yang berarti (Dewi, 2019).

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam menciptakan suatu budaya yang kuat adalah persoalan yang harus dipecahkan, yang dimaksud yakni bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi (Misrah & Tamrin, 2023).

Employee engagement adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. *Employee engagement* (Keterikatan karyawan) adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Yusuf, 2019).

PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Dalam rangka menjaga agar tetap ada konsistensi dalam penyelenggaraan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Manajemen PT. PLN senantiasa membudayakan (AKHLAK) Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Guna bertekad untuk menumbuh kembangkan kebiasaan dan tata pergaulan profesional yang baik dan sekaligus mencerminkan jati diri PLN yang dapat di banggakan bersama. Untuk mengimplementasikan pedoman ini yang utama dilakukan adalah menjaga semangat dan menumbuhkan rasa tanggung jawab penuh serta komitmen dari para karyawan/pegawai agar dapat menjalankan apa yang sudah menjadi tanggung jawab yang telah disepakati bersama diawal. Semua ini dilakukan dalam rangka menjaga peningkatan nilai dari kinerja para karyawan/pegawai dan kepercayaan publik secara konsisten dan berkelanjutan.

Usaha ini juga merupakan perwujudan dari kesungguhan hati warga PLN untuk bekerja dan berusaha selaras dengan falsafah, visi, misi, dan tata nilai perusahaan yang sudah disepakati bersama. Semua ini akan dijalankan dengan tetap mengacu pada aspirasi untuk menciptakan nilai yang maksimal bagi bangsa dan negara Indonesia. Manajemen PLN juga bertekad untuk menyelenggarakan perusahaan dengan mengajak seluruh anggota PLN dan semua pihak yang peduli dengan kemajuan perusahaan ini, dapat menjaga perusahaan ini agar tetap berkiprah secara bertanggung jawab. Keterbukaan dan partisipasi ini akan dijalankan dengan prinsip bahwa informasi perusahaan dapat diakses dan diperoleh dengan mudah oleh masyarakat dan semua pihak yang berhak, tanpa mengabaikan prinsip kerahasiaan informasi tersebut. Sebaliknya, manajemen perusahaan juga senantiasa membuka diri bagi semua masukan dan saran dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Semua ini dilakukan dalam rangka menjaga peningkatan nilai pemegang saham dan kepercayaan publik setara konsisten dan berkelanjutan.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo menunjukkan bahwa PT. PLN senantiasa membudayakan (AKHLAK) Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, namun ternyata dibalik itu masih ditemukan pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan beberapa pegawai masih belum menerapkan perilaku dengan metode pendekatan baru yang lebih efektif di lingkungan kerja perusahaan. Kemudian berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan, baik itu kebiasaan yang buruk ataupun sebaliknya dan juga aturan-aturan yang seharusnya di patuhi oleh seluruh pegawai. Kebiasaan-kebiasaan buruk tersebut tidak memberikan dampak positif bagi perusahaan dan itu masih sering dilakukan karena kurangnya rasa keterikatan yang dimiliki para pegawai. Serta kurangnya rasa kedisiplinan dan rasa peduli terhadap peraturan yang ada, dalam hal ini beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya sehingga terus membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai dan ini menjadi masalah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Oleh karena itu setiap bulannya pihak PLN selalu melakukan evaluasi kepada seluruh para pegawainya, agar para pegawai tersebut dapat terus memperbaiki kinerja dan bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab serta rasa ingin terus berkontribusi lebih, dalam hal positif terhadap organisasi/perusahaan.

2. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo yang beralamatkan di Jl. Andi Kambo No. 70, Salekoe, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian diperkirakan kurang lebih 2 bulan lamanya dimulai pada bulan November 2021 sampai Desember 2021. Jenis dan sumber data dalam menguji kebenaran hipotesis yang dikemukakan tersebut, maka jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk mendapatkan data primer yaitu metode observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini berupa profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample jenuh yaitu seluruh pegawai tetap yang masih bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini dilakukan uji

validitas dan Pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan melakukan uji t. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain uji t dalam penelitian ini dilakukan uji determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai dengan satu. Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh nilai regresi linear sederhana yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Regresi Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12,048	4,635		2,599	,015
Budaya Organisasi (X)	,477	,092	,701	5,196	,000

a. Dependent Variable: Data Y *Employee Engagement*

Berdasarkan Tabel 1 hasil Uji T pada SPSS menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap *employee engagement* diperoleh t_{hitung} ($5,196$) $>$ t_{tabel} ($1,686$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo sehingga hipotesis yang ada pada penelitian ini diterima. Berdasarkan tabel diatas dimana untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo diperoleh model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12.048 + 0.477X$$

Persamaan analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 12,048 menyatakan besarnya variabel *employee engagement* (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo yang tidak dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X) atau variabel bebas = 0,477, maka nilai *employee engagement* (Y) sebesar 12,048.
2. Koefisien regresi variabel X (budaya organisasi) sebesar 0,477, yang artinya jika budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan maka *employee engagement* (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo akan mengalami peningkatan sebesar 0,477. Apabila koefisien bernilai positif antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*, maka akan semakin meningkat budaya organisasi yang dilakukan oleh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo, dan *employee engagement* pada pegawai juga akan semakin tinggi atau semakin baik.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Pada tabel 2 berikut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,491 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*employee engagement*) yakni sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,491	,473	2,29224

a. Predictors: (Constant), Data X Budaya Organisasi

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengetahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Hal tersebut dapat dilihat pada budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo dimana hal itu mempengaruhi *employee engagement* pegawai. Jika budaya organisasi yang diterapkan pihak perusahaan pada pegawai buruk, maka *employee engagement* pegawai akan ikut buruk juga. Begitupun sebaliknya, jika budaya organisasi yang diterapkan pada pegawai baik, maka *employee engagement* pegawai terhadap perusahaan akan mengalami peningkatan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jermy (2021) dengan judul pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan baik secara parsial (sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai BPJS Kesehatan Kantor Pusat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rizza, (2021) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *employee engagement* (studi pada koperasi pegawai negeri republik indonesia sumber mulyo tuban).

Rofifah (2020) mengatakan definisi dari budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Adapun beberapa indikator variabel budaya organisasi yaitu keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptabilitas (*adaptability*) dan misi (*mission*). Keterlibatan yaitu tingkat dimana individu disemua fungsi organisasi terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Konsistensi yaitu tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai lakukan dan tidak lakukan. Dalam komponen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau

berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi. Adaptabilitas yaitu Kemampuan perusahaan untuk mengetahui apa yang pelanggan inginkan, dan merespon tuntutan serta perubahan eksternal. Suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi. Mereka mengambil risiko serta memiliki kapabilitas serta pengalaman dalam menciptakan perubahan. Sementara misi dilihat dari sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Ramadani, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap *Employee Engagement* Pada Universitas Andi Djemma Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi yang terdiri dari 4 indikator yaitu keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*) terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien 0,320. Analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa indikator misi (*mission*) adalah indikator yang paling banyak memberikan pengaruh dibandingkan indikator lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian yang sudah penulis lakukan maka dapat disimpulkan bahwa adanya persamaan dan pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan variabel *employee engagement* dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Hal ini dapat dilihat dari analisis persepsi responden untuk setiap pernyataan pada indikatornya. Dari indikator yang paling berpengaruh menurut rataan skor tertingginya adalah indikator adaptabilitas dikarenakan beberapa pegawai menganggap bahwa adaptabilitas pada PT. PLN mampu dengan cepat merespon adanya suatu perubahan eksternal dan dapat melibatkan seluruh pegawai untuk dapat menghadapi perubahan yang semakin dinamik serta dapat dengan cepat memanfaatkan teknologi dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Hal ini terlihat bahwa budaya organisasi yang telah diterapkan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo dengan indikator tersebut telah sesuai dengan harapan PLN dan pernyataan tersebut telah disepakati oleh seluruh pegawai, dapat dilihat pada hasil persepsi responden yang telah diteliti. Kemudian indikator terendah yang ditemukan pada variabel budaya organisasi yaitu indikator misi (*mission*), karena misi yang diterapkan oleh perusahaan masih belum dapat dipahami dengan baik oleh sebagian pegawai sehingga hal tersebut kurang tepat sasaran dan membuat beberapa pegawai masih belum dapat membangun kerjasama yang baik.

Adapun hasil dari analisis persepsi pada variabel *employee engagement* berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta konsentrasi dan keseriusan (*concentration and seriousness*). Dalam penerapan *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo berdasarkan pernyataan tertinggi pada kedua aspek indikator tersebut yaitu semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) memiliki pengaruh yang penting bagi organisasi, diketahui bahwa apabila pegawai memiliki semangat yang besar, pegawai memiliki ketahanan yang baik dalam bekerja dan pantang menyerah dalam situasi tertentu maka hal tersebut akan baik bagi perusahaan kedepannya. Dan apabila pegawai memiliki rasa antusias yang besar terhadap suatu perusahaan maka segala bentuk pekerjaan yang diberikan pasti dapat dengan mudah dikerjakan, dengan begitu pegawai tersebut akan merasakan suatu keterikatan khusus yang kuat terhadap perusahaan tersebut. Dalam variabel

employee engagement ditemukan satu indikator dengan nilai terendah yakni konsentrasi dan keseriusan (*concentration and seriousness*), dimana jika pegawai tidak konsen dan serius dalam melakukan pekerjaannya maka hal tersebut pasti akan berdampak *negative* pada organisasi dan jika pegawai hanya fokus pada satu pekerjaan saja tanpa melihat pekerjaan lainnya maka hal tersebut akan membuat beberapa pekerjaan menumpuk dan itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Artinya bahwa baik atau buruknya penerapan budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo akan berdampak terhadap *employee engagement* pegawai pada PLN. Aspek indikator dengan nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi hal ini dapat dilihat berdasarkan persepsi responden yaitu indikator adaptabilitas, sedangkan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel *employee engagement* berdasarkan persepsi responden yaitu indikator semangat dan dedikasi.

6. Daftar Pustaka

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Akbary, M. F., & Rustono, A. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung. *eProceedings of Management*, 2(2).
- Argita Endraswara. (2013). Argita Endraswara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Astuti, E. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Readiness for Change) Pada Karyawan Universitas Ahmad Dahlan. *JURNAL FOKUS*, Volume 8, Nomor 1 Maret 2018, 8(1), 47.
- Bakker, S. &. (2010). Employee Engagement. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Denison. (2012). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis. *Angewandte Chemie International Edition*, 5–24.
- Dewi, D. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Junaedi (Ed.), *Unpam Press* (Issue 1). Unpam Press.
- Edgar H. Schein, (2016). Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Fitria. (2018). Landasan teori employee engagement. *Journal of Chemical Information and*

Modeling, 53(9), 9–34.

- Jermy, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447–456.
- Misrah, M., & Tamrin, M. (2023). Analisis Kolaborasi Pemerintahan Desa terhadap Komitmen Organisasi Pada Masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 106-114.
- Nathaniel, R., & Marsal, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(1), 34-48.
- Ramadani, F. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pegawai pada universitas andi djemma palopo*.
- Rizky, Y. M. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya*. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Rizza, M. A. F. (2021). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement (Studi pada Koperasi Pegawai Negeri Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban). *E – Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 126–136.
- Rofifah, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Terdapat. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Winowoda, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Jurusman Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia*.
- Woodka, M. (2014). Employee engagement. *Provider (Washington, D.C.)*, 40(5), 6–14.
- Yusuf, R. M. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Indospice Di Manado the Influence of Employee Engagement, Workload , and Job Satisfaction of the Employee Performance At Cv . Indospice in Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.

Pengaruh *Marketing Mix* Terhadap Loyalitas Konsumen Kartu Telkomsel PraBayar (Studi Kasus Konsumen PT. Telkom Akses Makassar)

M. Fahrul Husni ^{1*}, Abdul Gafar Samalam ¹

¹ Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

*Correspondent Email: m.fahrulhusni@nitromks.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Marketing Mix* Terhadap Loyalitas Konsumen Kartu Telkomsel PraBayar (Studi Kasus pada Konsumen PT. Telkom Akses Makassar). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Sampel penelitian berjumlah 35 responden. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *marketing mix* berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Konsumen. Berdasarkan hasil signifikan bahwa variabel *marketing mix* (X) memiliki nilai t hitung sebesar 5,373 dengan taraf signifikansi 0.000 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel X memiliki t hitung yakni 5,373 dengan t tabel = 1,684 (df 33 dengan signifikansi 0,05). jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *marketing mix* (X) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap Loyalitas Konsumen (Y).

Kata Kunci : *Marketing Mix*, Loyalitas Konsumen

Abstract

This research aims to determine the effect of the marketing mix on consumer loyalty for Telkomsel PreBayar cards (Case Study of PT. Telkom Access Makassar consumers). The type of research used is quantitative research, where data is expressed in numbers and analyzed using statistical techniques. The research sample consisted of 35 respondents. The test equipment used to test this research instrument is a validity test and a reliability test. Hypothesis testing using simple linear regression analysis. The research results show that the marketing mix has a significant effect on consumer loyalty. Based on the significant results that the marketing mix variable (X) has a calculated t value of 5.373 with a significance level of 0.000. Based on these results, it can be seen that H1 is accepted and H0 is rejected. Variable X has a calculated t of 5.373 with t table = 1.684 (df 33 with significance 0.05). So, t count > t table so it can be concluded that the marketing mix variable (X) has an influential contribution to Consumer Loyalty (Y).

Keywords: *Marketing Mix*, *Consumer Loyalty*.

1. Pendahuluan

Strategi pemasaran untuk menciptakan permintaan melalui loyalitas konsumen dipengaruhi oleh barang atau jasa yang dibutuhkan konsumen, harga barang atau jasa, upaya mendistribusikan barang atau jasa dan kegiatan memperkenalkan kepada konsumen (promosi) (Buchari, 2016). Jelasnya bahwa kegiatan memasarkan suatu produk dipengaruhi oleh interaksi dari keempat hal tersebut di atas, dalam buku teks bahasa inggris hal tersebut dinyatakan

dengan istilah *marketing mix* yang dimaknai sebagai kombinasi dari empat variabel atau kegiatan yang merupakan inti dari sistem pemasaran perusahaan yakni produk (*product*), harga (*price*), promosi (*promotion*) dan distribusi (*place*) (Dominici, 2009; Daga, 2017). Masing-masing variabel tersebut berinteraksi satu sama lain guna menciptakan suatu permintaan terhadap barang atau jasa yang ditawarkan memberikan manfaat, diterima baik oleh konsumen yang pada ujungnya pelanggan akan menjadi loyal (Wijayanto & Iriani, 2013).

Kartu Telkomsel PraBayar merupakan salah satu produk dari PT Telkomsel yang bergerak melayani pelanggan di bidang jasa telekomunikasi, produk ini sudah sangat dikenal oleh masyarakat Indonesia, mempunyai pelanggan yang banyak dan cukup diperhitungkan oleh para pesaingnya (Lenzun et al, 2014). Persaingan diantara produk sejenis akhir-akhir ini sangat ketat, baik dalam produk, harga, distribusi, promosi dan lain sebagainya, Hal ini menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dalam menarik perhatian konsumen (Irwan & Haryono, 2015). Salah satu upaya yang dilakukan PT. Telkomsel dengan kartu Telkomsel PraBayar dalam menghadapi persaingan ini adalah dengan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik kepada konsumen, kualitas pelayanan tersebut terdiri dari kualitas produk, harga, distribusi dan promosi yang berkelanjutan (Didiharyono et al, 2018). Hal ini dilakukan semata-mata bertujuan untuk mendapatkan kepuasan yang diinginkan konsumen, sehingga konsumen itu menjadi loyal dalam menggunakan produk yang dihasilkan (Husni et al, 2023).

Penelitian ini sengaja dilakukan dengan mengambil sampel pada konsumen PT. Telkom Akses Makassar, karena konsumen merupakan orang yang selalu tanggap dengan teknologi serta orang yang relatif banyak membawa ponsel (Buhaerah, 2022; Sinulingga et al, 2023). Sekarang ponsel tidak hanya sebagai alat komunikasi tetapi sekarang digunakan sebagai gaya. Untuk itu fitur yang lengkap pada suatu kartu pasti akan mendapat respon yang baik dari konsumen (Nisak & Astuningsih, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk dapat menjelaskan dan mengetahui bahwa strategi marketing mix yang dilakukan oleh PT Telkomsel benar-benar dapat menjadikan konsumen itu loyal dalam memakai produk Kartu Telkomsel PraBayar serta mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap loyalitas konsumen.

2. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan pada Konsumen PT. Telkom Akses Makassar. Penelitian dilakukan selama bulan Mei sampai dengan November 2023. Peniliti melakukan penelitian explanatory dikarenakan untuk menguji hipotesis yang akan dilakukan, dimana antara satu variabel dengan variabel lain dapat diuji pengaruhnya satu sama lain. Sampel pada penelitian ini adalah Konsumen PT. Telkom Akses di Makassar yang menggunakan dan pernah menggunakan Kartu Telkomsel PraBayar sebanyak 35 responden. Karena pengambilan sampel dengan menggunakan metode Simple Random Sample. Pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Didiharyono & Kausar, 2023).

Model analisis regresi linear sederhana terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel terikat dan satunya adalah variabel bebas. Variabel terikat biasa disebut dengan variabel dependent dan variabel bebas disebut dengan variabel independent yaitu variabel yang besar kecilnya menentukan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji:

1. Uji-t adalah untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis,
2. Uji-f adalah untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis,
3. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (r^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (r^2) menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada hasil penelitian ini dapat disajikan dengan tabel atau grafik, untuk memperjelas hasil secara verbal. Sedangkan pada pembahasan merupakan bagian terpenting dari keseluruhan isi artikel ilmiah. Tujuan pembahasan adalah menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan-temuan, mengintegrasikan temuan dari penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah ada dan menyusun teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel Marketing Mix (X) terhadap Loyalitas Konsumen (Y). Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	B	Std. error
Costanta	18.820	6.490
Marketing Mix (X)	.786	.146

Sumber : Hasil olah data tahun 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil model regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 18,820 + 0,786X$$

Model ini menunjukkan bahwa :

1. Untuk nilai konstanta sebesar 18,820 berarti Loyalitas Konsumen sebelum adanya variabel independen (marketing mix) adalah sebesar 18,820.
2. Marketing Mix (X) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,786 berarti bahwa marketing mix naik sebesar 1%, maka loyalitas konsumen akan mengalami kenaikan sebesar 0,786% pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan).

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Partial)

Uji t untuk menguji hipotesis penelitian dengan pendekatan statistik. Penelitian ini menduga bahwa marketing berpengaruh positif terhadap loyalitas konsumen. Pengaruh positif tersebut dapat diterima, jika secara statistik memenuhi taraf nyata (signifikansi) tertentu.

Tabel 2. Hasil Uji t (Partial)

Model	B	Std. error
Marketing Mix (X)	5.373	.000

Sumber : Hasil olah data tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel marketing mix (X) memiliki nilai t hitung sebesar 5,373 dengan taraf signifikansi 0.000 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa maka H1 diterima dan tolak H0. Variabel X memiliki t hitung yakni 5,373 dengan t tabel = 1,684 (df 33 dengan signifikansi 0,05) . jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel marketing mix (X) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap loyalitas konsumen (Y). Artinya jika mengalami penurunan marketing mix maka akan berpengaruh terhadap loyalitas konsumen.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Seberapa besar pengaruh marketing mix terhadap loyalitas konsumen.

Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Koefisien Korelasi Parsial	Koefisien Determinasi Parsial
Marketing Mix (X)	0.683	68,3%

Sumber : Hasil olah data tahun 2023

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa marketing mix memiliki koefisien korelasi sebesar 0,683 atau 68,3 %.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui ada pengaruh signifikan *marketing mix* (produk, harga, lokasi/distribusi dan promosi) terhadap loyalitas konsumen studi kasus pada konsumen PT. Telkom Akses Makassar berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana.

Produk memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian Kartu Telkomsel PraBayar. Produk merupakan pemahaman bahwa produk atau kualitas produk yang ditawarkan oleh penjual mempunyai nilai jual lebih yang tidak dimiliki oleh produk lainnya. Ini disebabkan karena Kartu Telkomsel PraBayar memiliki kelebihan dari segi produknya untuk memenuhi kebutuhan konsumennya seperti: Telkomsel sudah sangat dikenal, jaringan yang luas, tawaran

paket yang menarik (nelfon, sms dan internetan), sinyal yang kuat di berbagai lokasi, kecepatan internet yang bagus, layanan fiturnya yang lengkap dan layanan pelanggan yang anda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel harga berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Ini disebabkan karna Kartu Telkomsel PraBayar menawarkan harga sesuai dengan kualitas yang diberikan seperti sinyal yang kuat, jangkauan internet yang luas dan menjangkau daerah-daerah terpencil. Dari sudut pandang konsumen, harga seringkali digunakan sebagai indikator nilai bilamana harga tersebut dihubungkan dengan manfaat yang dirasa. Dalam situasi tertentu para konsumen sangatlah sensitif terhadap harga (misalnya permintaan yang elastik), sehingga harga yang relatif tinggi dibanding para pesaingnya dapat mengeliminasi produk dari pertimbangan konsumen. Akan tetapi, dalam kasus lainnya harga dapat diperlukan sebagai indikator pengganti kualitas produk, dengan hasil bahwa harga yang lebih tinggi dipandang positif oleh segmen tertentu atas suatu barang atau jasa.

Lokasi/distribusi memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian Kartu Telkomsel PraBayar Telkomsel. Ini disebabkan Kartu Telkomsel PraBayar menjamin ketersediaan produk bagi pasar sasarannya untuk mempermudah pelanggan menemukan produknya seperti outlet-outlet yang menjual Kartu Telkomsel PraBayar tersebut, memiliki sinyal yang kuat dan luas yang menjangkau daerah-derah kecil di seluruh Indonesia sekalipun.

Pemilihan lokasi atau tempat distribusi mempunyai fungsi yang strategis karena dapat ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Konsumen berpendapat bahwa lokasi/distribusi mereka untuk mendapatkan produk Kartu Telkomsel PraBayar mudah ditemukan, mereka merasa nyaman saat membeli produk tersebut di konter-konter mana saja karena di setiap konter selalu menyediakan dan menjual produk tersebut dan terkadang Telkomsel juga membuka outlate-outlate/gerai-gerai kecil di tempat keramaian, lokasinya strategis dan sinyal internet yang luas sehingga mudah dijangkau sehingga konsumen dapat langsung melakukan pembelian. Maka dapat disimpulkan bahwa lokasi/distribusi ini sangat mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian produk Kartu Telkomsel PraBayar. Jika tempat mudah terjangkau/distribusinya menyeluruh ke pelosok daerah dan bahkan jangkauan internet telah menjangkau daerah kecil, maka akan sangat membantu konsumen yang pada akhirnya akan membeli Kartu Telkomsel PraBayar.

Promosi memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian Kartu Telkomsel PraBayar. Ini disebabkan informasi Kartu Telkomsel PraBayar untuk mempengaruhi konsumen mudah didapatkan seperti iklan yang ada di media cetak dan elektronik, informasi dari penjual dan promosi di pameran dan event. Promosi itu bertujuan untuk menarik dan mendorong masyarakat konsumen untuk menaruh perhatian pada barang dan jasa yang ditawarkan. Kegiatan promosi yang dilakukan terhadap produk Kartu Telkomsel PraBayar ini telah membuat konsumennya mengambil keputusan untuk membeli dan memperoleh informasi tentang keunggulan produknya, dapat membujuk mereka untuk melakukan pembelian dan mereka tetap ingat pada produk tersebut. Oleh karena itu kegiatan promosi secara gencar diharapkan dapat dilakukan untuk mempengaruhi perilaku konsumen, membujuk konsumen untuk membeli, dapat memberikan semua informasi tentang keunggulan produknya dan dapat

membujuk konsumen untuk melakukan pembelian dan memperlihatkan bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan konsumen secara lebih baik dibandingkan produk lainnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah variabel Marketing Mix berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Konsumen Kartu Telkomsel PraBayar (Studi Kasus pada Konsumen PT. Telkom Akses Makassar, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,373 > t$ tabel 1,684 dan nilai taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun saran untuk pengembangan penelitian ini yaitu dapat menambahkan beberapa variable lainnya agar analisis dan kajiannya lebih mendalam serta dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan PT. Telkom Akses Makassar.

Daftar Pustaka

- Buchari, A. (2016). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta Bandung
- Buhaerah, N. (2022). Penerapan Total Quality Management Dampaknya Terhadap Kualitas Produk Telekomunikasi Pada Pt Telkom Akses Di Makassar. *EQUITY: Journal of Economics, Management and Accounting*, 17(2), 12-21.
- Daga, R. (2017). Citra, Kualitas Produk, dan Kepuasan Pelanggan. *Global Research And Consulting Institute*.
- Dominici, G. (2009). From marketing mix to e-marketing mix: a literature overview and classification. *International journal of business and management*, 4(9), 17-24.
- Didiharyono, D., Marsal, M., & Bakhtiar, B. (2018). Analisis pengendalian kualitas produksi dengan metode six-sigma pada industri air minum PT Asera Tirta Posidonia, Kota Palopo. *Sainsmat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Alam*, 7(2), 163-176.
- Didiharyono, D., & Kausar, A. (2022). *Statistika Ekonomi Konsep Dasar dan Penerapannya*. Makassar Nas Media.
- Husni, M. F., Ramlah, R., Krisnanto, B., Rizal, M., & Mirna, M. (2023). Pengaruh kualitas layanan dan kemudahan mobile banking terhadap kepuasan nasabah pt. Bank syariah indonesia. Tbk regional office x makassar. *JURSIMA (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(2), 242-256.
- Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Alfabeta Bandung
- Lenzun, J. J., Massie, J. D., & Adare, D. (2014). Pengaruh kualitas produk, harga dan promosi terhadap kepuasan pelanggan kartu prabayar telkomsel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3).
- Nisak, D. A. K., & Astuningih, S. E. (2021). Pengaruh Kepercayaan Merek, Harga, Kualitas Layanan dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Kartu Prabayar Produk Simpati Telkomsel (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Iain Tulungagung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 41-48.
- Nurbani, A., Mulyanto, H., Wardani, M. K., & Andriyani, M. (2019). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Kepuasan dan Kepercayaan serta Dampaknya pada Loyalitas Konsumen. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 109-120.

- Putra, A. S. B. (2012). Pengaruh retail marketing mix terhadap loyalitas konsumen dengan kepuasan konsumen sebagai pemoderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 97-113.
- Selang, C. A. (2013). Bauran pemasaran (marketing mix) pengaruhnya terhadap loyalitas konsumen pada fresh mart Bahu Mall Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Sinulingga, N. A. B., Sihotang, H. T., & Kom, M. (2023). *Perilaku Konsumen: Strategi Dan Teori*. Iocs Publisher.
- Wijayanto, I., & Iriani, S. S. (2013). Pengaruh citra merek terhadap loyalitas konsumen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 910-918.

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat

Zaldi Mardianzah¹, Hendra Gunawan², Rosnaini Daga²

¹ Stat Ahli Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI

² Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

*Correspondent Email: zaldi.mardianzah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model yang baru dengan mengelaborasi motivasi kerja dalam memediasi kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan September 2023 sampai dengan Oktober 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 112 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 112 pegawai. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (2) Pemanfaatan teknologi informasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Tonyaman Kabupaten Polewali Mandar, (3) Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (4) Pemanfaatan teknologi informasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (5) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (6) Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar, (7) Pemanfaatan teknologi informasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: kompetensi sumber daya manusia; pemanfaatan teknologi informasi; komitmen kerja; kinerja pegawai.

Abstract

This research aims to find a new model by developing work motivation in mediating the competence of human resources and the use of information technology to the performance of officials in Binuang district of Polewali Mandar. The research was conducted in Binuang district of Polewali Mandar and lasted for more than two months, from September 2023 until October 2023. The population of this research is the entire staff in Binuang district of Polewali Mandar district office of 112 staff. By using saturated sampling techniques, so the sample used is the entire population of 112 officers. Data collection techniques are done through observations, questionnaires and documentation, while data analysis uses SEM-PLS. The results of the research showed that: (1) Human resource competencies have a direct positive and significant impact on the work motivation in Binuang district of Polewali Mandar, (2) the use of information technology has a direct and significant effect

on the job motivation of the Binoang Tonyaman district, (3) Human resources competencies directly have a positive and meaningful impact on performance of the staff of Binuang district Polewali Mandar. (4) The use of the information technology directly has a positive impact and significant influence on the performance of employees of Binoangs of Pulewali district. (5) The employment motivation has an immediate and significant positive impact on work performance of staff members of Binaangs of the Polewati district; (6) Human resources competencies are directly and significantly influenced on staff performance through motivation to work in Binaang districts of Porewali Mandar.

Keywords: *human resources competence; use of information technology; work commitment; staff performance.*

I. Pendahuluan

Di era digital saat ini, dinamika kerja di sektor publik, khususnya di kantor kecamatan, mengalami transformasi signifikan. Kantor kecamatan, sebagai unit pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan pemanfaatan teknologi informasi (TI) menjadi dua faktor krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi layanan. Namun, seringkali kedua aspek ini belum terintegrasi dengan optimal, mengakibatkan berbagai hambatan dalam pencapaian kinerja pegawai yang maksimal.

Kompetensi SDM di banyak kantor kecamatan sering kali tidak sejalan dengan tuntutan zaman. Hal ini terlihat dari kurangnya keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam mengadaptasi perubahan, terutama yang berkaitan dengan teknologi dan inovasi dalam layanan public (Gunawan et al, 2021). Selain itu, masih ada gap antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang seharusnya dimiliki untuk menjalankan fungsi-fungsi kerja pegawai secara efektif. Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan menjadi salah satu penyebab utama dari masalah ini, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan di kantor kecamatan.

Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi di kantor kecamatan masih menghadapi berbagai tantangan. Meskipun telah ada inisiatif untuk mengintegrasikan sistem teknologi informasi (TI) dalam proses kerja, seringkali implementasinya tidak efektif karena kurangnya infrastruktur yang memadai dan kesiapan SDM dalam mengoperasikan sistem tersebut. Ketidaksesuaian antara teknologi yang diterapkan dengan kebutuhan dan kondisi nyata di lapangan juga sering menjadi penghambat. Akibatnya, potensi teknologi informasi (TI) untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas layanan publik belum termanfaatkan sepenuhnya.

Selain itu, motivasi kerja pegawai menjadi faktor penting yang mempengaruhi bagaimana kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi (TI) dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang tinggi. Motivasi kerja yang rendah dapat menghambat penerapan kompetensi dan teknologi, sedangkan motivasi yang tinggi dapat mendorong inovasi dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan, serta bagaimana motivasi tersebut berinteraksi dengan kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi (TI), menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuan dari

manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal. Manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting bagi lembaga perlu dipelihara dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan lembaga untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga.

Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga lingkungan pemerintahan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas (Didiharyono et al, 2018).

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*Skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal (Daga & Hamu, 2021).

Perkembangan teknologi memiliki dampak besar pada kinerja aparat desa. Pemanfaatan teknologi dapat membantu mempercepat proses administrasi, meningkatkan aksesibilitas informasi, dan mempermudah tugas-tugas rutin yang dilakukan oleh pegawai kecamatan. Namun, pemanfaatan teknologi dapat menjadi tantangan bagi pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai dalam penggunaan teknologi. Maka kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan.

Kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai kecamatan. Kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh aparat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan memiliki kompetensi yang memadai, pegawai kecamatan dapat menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan memberikan pelayanan yang baik kepada Masyarakat (Daga et al, 2023).

Kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pembangunan di tingkat desa. Kompetensi sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai kecamatan. Dalam konteks ini, kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai kecamatan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya kompetensi yang memadai, pegawai kecamatan akan mampu menghadapi tantangan dan tuntutan yang semakin kompleks dalam melaksanakan kinerja aparatur pemerintahan desa.

Aparatur kecamatan, kelurahan dan desa yang memiliki kompetensi dalam bidang administrasi pelayanan masyarakat akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas administratif seperti pengelolaan data penduduk, penerbitan dokumen, dan pengelolaan keuangan. Pemanfaatan teknologi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan. Penggunaan teknologi yang tepat dapat memberikan efisiensi dan kemudahan dalam melaksanakan kinerja pegawai kecamatan. Misalnya, penggunaan perangkat lunak atau aplikasi yang memungkinkan aparatur kecamatan, kelurahan dan desa untuk mengelola data

secara digital dapat mengurangi waktu dan tenaga yang diperlukan untuk mencari informasi atau menyelesaikan kinerja rutin aparatur pemerintahan kecamatan.

Hal ini dapat memberikan dampak positif pada motivasi kerja aparatur kecamatan, kelurahan dan desa, karena pegawai akan merasa lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan kinerja aparatur pemerintahan di kecamatan. Beberapa penelitian terdahulu juga telah dilakukan untuk menggali hubungan antara kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, motivasi kerja, dan kinerja aparatur di kecamatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Mereka menemukan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan menggunakan teknologi dengan efektif cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang lebih baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bakri et al (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan menggunakan teknologi dengan efektif akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, penting untuk memperhatikan kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi. Melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan penggunaan teknologi yang tepat, diharapkan aparatur kecamatan, kelurahan dan desa dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat desa.

Dalam konteks penelitian terdahulu diatas, terdapat hubungan yang erat antara kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, motivasi kerja, dan kinerja aparatur desa di kantor kecamatan dan desa. Dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi yang tepat, dapat diharapkan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan tindakan yang tepat perlu dilakukan untuk memperkuat kompetensi sumber daya manusia dan memaksimalkan pemanfaatan teknologi di kantor kecamatan dan desa.

Selain itu persoalan lain yakni aparatur kecamatan sebagian besar belum memiliki kompetensi sumber daya manusia yang baik serta belum paham akan penguasaan teknologi informasi yang berdampak kepada kemampuan berinisiatif masih rendah, sehingga dalam menjalankan tanggung jawabnya menyebabkan persoalan yang berimplikasi pada penurunan kinerja. Kinerja pegawai juga dapat juga tergambar dari keluhan warga masyarakat terkait pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, hasil pra survei dengan beberapa warga masyarakat terkait kinerja pegawai mengatakan bahwa untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan cepat tidak semudah yang dibayangkan masyarakat, hal ini dibuktikan dengan adanya perbedaan atau perlakuan pegawai kepada masyarakat dalam melakukan pelayanan. Kesiapan petugas juga dinilai kurang sehingga tidak jarang masyarakat rela menunggu untuk mendapatkan pelayanan, disamping itu fasilitas perangkat teknologi yang masih minim.

2. Metodologi

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel meliputi menganalisis kompetensi sumber daya manusia (X1), pemanfaatan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Jumlah populasi dan sampel penelitian sebanyak 112 pegawai dengan Teknik sampling jenuh atau sensus. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik yaitu analisis data untuk memperolah distribusi responden jawaban responden melalui ukuran mean, standar deviasi dan *statistic inferensial* melalui analisis *structural equation model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Kompetensi SDM

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi SDM (X1)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean	
	STS		TS		KS		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	-	-	4	3,6	9	8,0	46	41,1	53	47,3	4,32	
X1.2	-	-	5	4,5	7	6,3	49	43,8	51	45,5	4,30	
X1.3	-	-	4	3,6	12	10,7	42	37,5	54	48,2	4,30	
X1.4	2	1,8	1	0,9	10	8,9	36	32,1	63	56,3	4,40	
X1.5	-	-	4	3,6	6	5,4	45	40,2	57	50,9	4,38	
Rata-Rata Variabel Kompetensi SDM										4,34		

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel kompetensi SDM yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator “jenjang pendidikan” (X1.4). Sedangkan indikator paling rendah pengaruhnya adalah indikator “penguasaan teknologi” (X1.3). Sedangkan total nilai rata-rata variabel kompetensi SDM adalah 4,34 dan merupakan kategori sangat tinggi (antara 4,20 – 5,00).

Deskripsi Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean	
	STS		TS		KS		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1	5	4,5	10	8,9	15	13,4	44	39,3	38	33,9	3,89	
X2.2	-	-	7	6,3	12	10,7	61	54,5	32	28,6	4,05	
X2.3	-	-	-	-	9	8,0	59	52,7	44	39,3	4,31	
X2.4	2	1,8	6	5,4	9	8,0	55	49,1	40	35,7	4,12	
X2.5	2	1,8	6	5,4	13	11,6	58	51,8	33	29,5	4,02	
Rata-Rata Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi										4,07		

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variable pemanfaatan teknologi informasi yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator “perawatan” (X2.3). Sedangkan indikator paling rendah pengaruhnya adalah indikator “perangkat” (X2.1). Sedangkan total nilai rata-rata variabel pemanfaatan teknologi informasi adalah 4,07 dan merupakan kategori tinggi (antara 3,40 – 4,20).

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Butir	Alternatif Jawaban										Mean	
	STS		TS		KS		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Z1	-	-	2	1,8	8	7,1	44	39,3	58	51,8	4,41	
Z2	2	1,8	3	2,7	5	4,5	48	42,9	54	48,2	4,33	
Z3	-	-	6	5,4	5	4,5	41	36,6	60	53,6	4,38	
Z4	2	1,8	4	3,6	9	8,0	48	42,9	49	43,8	4,23	
Z5	1	0,9	3	2,7	7	6,3	51	45,5	50	44,6	4,30	
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja										4,33		

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel motivasi kerja yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator “gaji” (Z1). Dan yang paling rendah pengaruhnya adalah indikator “pengakuan dan penghargaan” (Z4). Sedangkan total nilai rata-rata variabel karakteristik kecerdasan spiritual adalah 4,33 dan merupakan kategori sangat tinggi (antara 4,20 – 5,00).

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean	
	STS		TS		KS		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y1	-	-	2	1,8	16	14,3	47	42,0	47	42,0	4,24	
Y2	-	-	3	2,7	7	6,3	48	42,9	54	48,2	4,37	
Y3	-	-	4	3,6	4	3,6	51	45,5	53	47,3	4,37	
Y4	-	-	-	-	9	8,0	53	47,3	50	44,6	4,37	
Y5	-	-	2	1,8	13	11,6	49	43,8	48	42,9	4,28	
Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai										4,32		

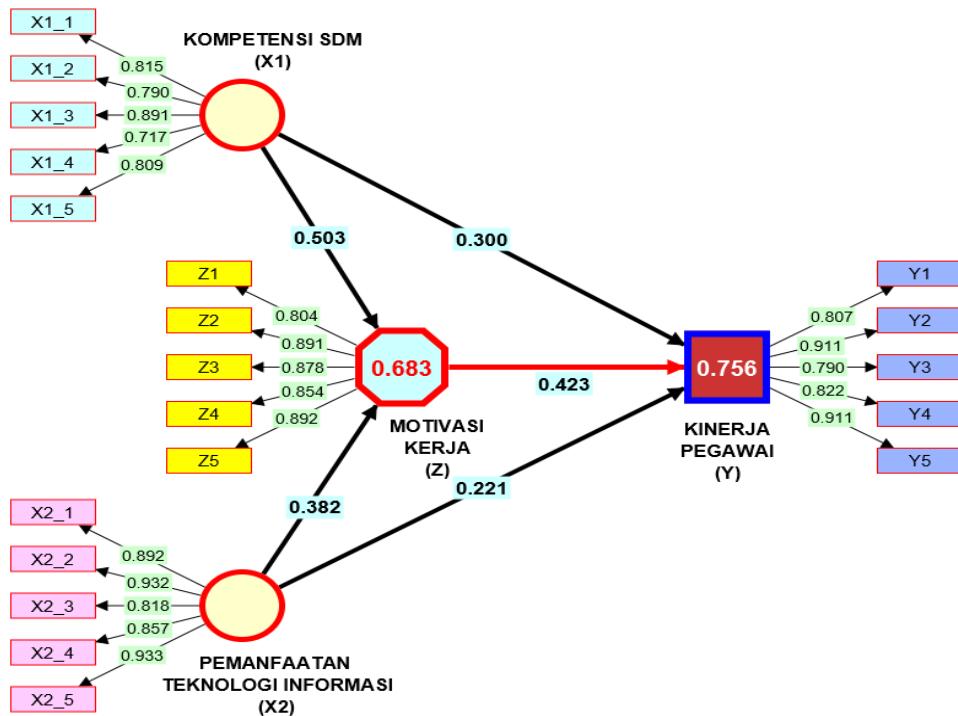
Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel kinerja pegawai yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator “kualitas pekerjaan” (Y2) dan indikator “kemandirian” (Y3) serta indikator “inisiatif” (Y4). Dan yang paling rendah pengaruhnya adalah indikator “kuantitas pekerjaan” (Y1). Sedangkan total nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 4,32 dan merupakan kategori sangat tinggi (antara 4,20 – 5,00).

Analisis Model dan Pembuktian Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Evaluasi Model Pengukuran Reflektif yaitu mengukur kebaikan kausalitas antara variabel dengan item pengukuran, Hair *et al* (2021). Kriteria yang digunakan adalah :

Outer Loading atau Loading Factor, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, Average Variance Extracted (AVE) dan Fornell & Larcker Criterion.



Gambar 1. Diagram Outer Loading

Tabel 5. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) (X1)	X1.1	0.815	0.865	0.873	0.650
	X1.2	0.790			
	X1.3	0.891			
	X1.4	0.717			
	X1.5	0.809			
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0.892	0.932	0.933	0.788
	X2.2	0.932			
	X2.3	0.818			
	X2.4	0.857			
	X2.5	0.933			
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0.804	0.915	0.918	0.747
	Z2	0.891			
	Z3	0.878			
	Z4	0.854			
	Z5	0.892			
Kinerja Pegawai	Y1	0.807	0.903	0.905	0.722

(Y)	Y2	0.911			
	Y3	0.790			
	Y4	0.822			
	Y5	0.911			

- a. Variabel kompetensi SDM diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.717 – 0.891 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan kompetensi SDM. Tingkat reliabilitas kompetensi SDM dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.873 serta cronbach's alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.865 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.650 lebih besar dari 0.500, (Hair *et al*, 2021).
- b. Variabel pemanfaatan teknologi informasi diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai *outer loading* terletak antara 0.818 – 0.933 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam pemanfaatan teknologi informasi. Tingkat reabilitas pemanfaatan teknologi informasi dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.933 serta cronbach's alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.932 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.788 lebih besar dari 0.500.
- c. Variabel motivasi kerja diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.804 – 0.892 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam motivasi kerja. Tingkat reabilitas motivasi kerja dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.918 serta cronbach's alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.915 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.747 lebih besar dari 0.500.
- d. Variabel kinerja pegawai diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.790 – 0.911 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan kinerja pegawai. Tingkat reabilitas kinerja pegawai dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.905 serta cronbach's alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.903 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.722 lebih besar dari 0.500.

Tabel 6. Fornell dan Larcker Criterion

	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi SDM (X1)	Motivasi Kerja (Z)	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)
Kinerja Pegawai (Y)	0.850	-	-	-
Kompetensi SDM (X1)	0.796	0.806	-	-
Motivasi Kerja (Z)	0.825	0.785	0.864	-
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	0.762	0.740	0.754	0.887

Pada tabel 6 bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai akar AVE (0.850) lebih besar korelasinya dengan variabel kompetensi SDM (0.796), lebih besar korelasinya dengan motivasi kerja (0.825) dan lebih besar korelasinya dengan variabel pemanfaatan teknologi informasi (0.762).

Evaluasi Model Pengukuran Struktural Uji Inner VIF

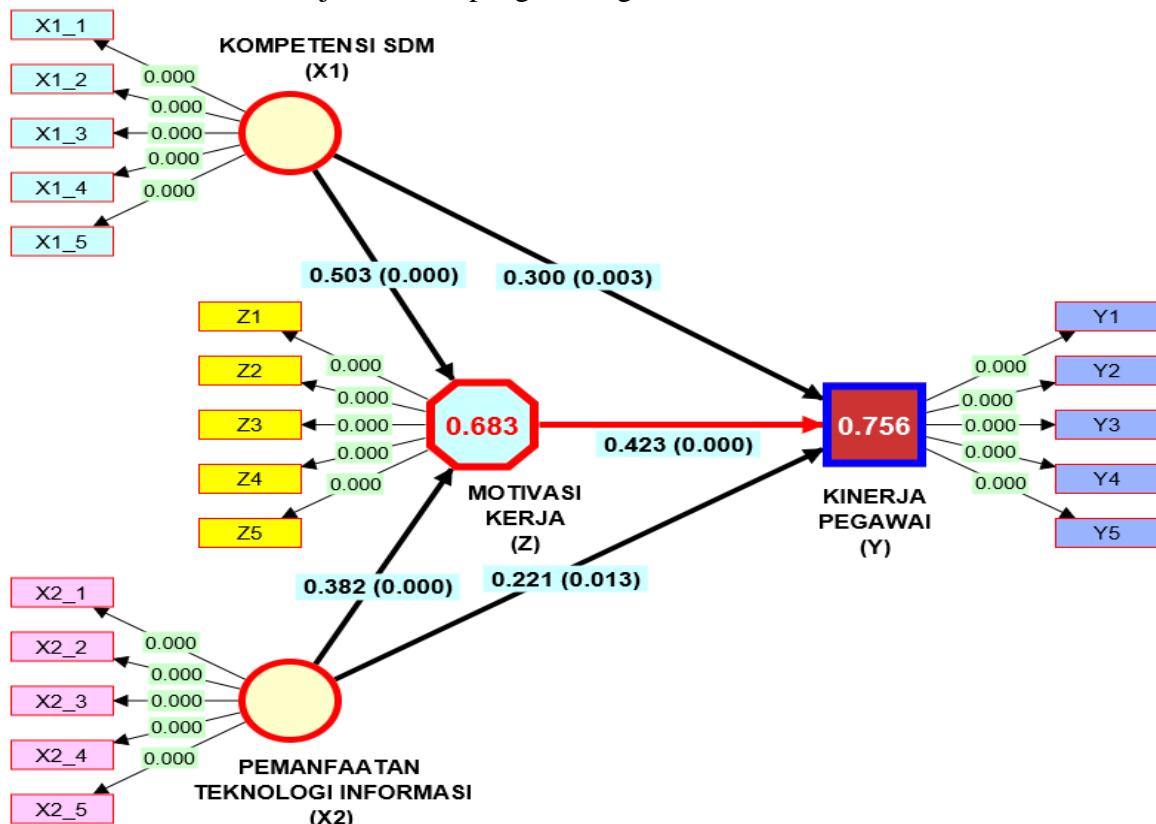
Tabel 7. Inner VIF

	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Kinerja Pegawai (Y)	-	-
Kompetensi SDM (X1)	3.006	2.208
Motivasi Kerja (Z)	3.154	-
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	2.668	2.208

Tabel 7 menggambarkan nilai Inner VIF, sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik inner VIF. Hasil estimasi berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan nilai inner VIF dibawah 5,00, maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

1) Pengujian signifikansi Path Coefficient

Pengujian ini berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian. Proses pengujian hipotesis dalam SEM PLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* dimana nilai t statistic diatas 1,96 atau p-value dibawah 0,05 menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel.



Gambar 2. Diagram Path Coefficient dan p-value

Tabel 8. Pengujian Hipotesis

Hipo Tesis	Pernyataan Hipotesis		Path Coefficients	t statistics (hitung)	p-value	Hasil
H1	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	X1 → Z	0.503	5.007	0.000	Hipotesis satu diterima
H2	Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Tonyaman Kabupaten Polewali Mandar	X2 → Z	0.382	3.584	0.000	Hipotesis dua diterima
H3	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	X1 → Y	0.300	2.996	0.003	Hipotesis tiga diterima
H4	Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	X2 → Y	0.221	2.477	0.013	Hipotesis empat diterima
H5	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	Z → Y	0.423	4.184	0.000	Hipotesis lima diterima
H6	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar	X1 → Z → Y	0.213	2.720	0.007	Hipotesis enam diterima
H7	Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap	X2 → Z → Y	0.162	3.341	0.001	Hipotesis tujuh diterima

Hipo Tesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coefficients	t statistics (hitung)	p-value	Hasil
	kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Kabupaten Polewali Mandar				

1. Pengujian Hipotesis Satu

Nilai t hitung untuk variabel kompetensi SDM terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 5,007 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses *bootstrapping* nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.503. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 1, di terima**

2. Pengujian Hipotesis Dua

Nilai t hitung untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 3.584 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.382. Maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 2, di terima**

3. Pengujian Hipotesis Tiga

Nilai t hitung untuk variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 2.996 dengan nilai signifikansi p-value 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.300. Maka dapat disimpulkan bahwa t kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 3, di terima**

4. Pengujian Hipotesis Empat

Nilai t hitung untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 2.477 dengan nilai signifikansi p-value 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.221. Maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 4, di terima**

5. Pengujian Hipotesis Lima

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 4.184 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih

besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.423. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 5, di terima**

6. Pengujian Hipotesis Enam

Nilai t hitung untuk variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja diperoleh sebesar 2.720 dengan nilai signifikansi p-value 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.213. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 6, di terima**

7. Pengujian Hipotesis Tujuh

Nilai t hitung untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja diperoleh sebesar 3.341 dengan nilai signifikansi p-value 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (*path coefficients*) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.162. Maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 7, di terima**

Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Goodness of Fit)

Yaitu melakukan evaluasi keseluruhan model. SEM PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti R square, Q square dan SRMR.

1) R square

Ukuran statistik R square menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lainnya dalam model.

Tabel 9. R square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.756
Motivasi Kerja (Z)	0.683

Menurut Chin (1998) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0.19 (pengaruh rendah), 0.33 (pengaruh moderat/sedang) dan 0.66 (pengaruh tinggi). Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 5.13, maka besarnya pengaruh kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap motivasi kerja sebesar 68,3% (pengaruh tinggi). Sedangkan besarnya pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,6% (pengaruh tinggi).

2) Q square

Tabel 10. Q square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai (Y)	560.000	270.128	0.518
Kompetensi SDM (X1)	560.000	560.000	0.000
Motivasi Kerja (Z)	560.000	282.209	0.496
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	560.000	560.000	0.000

Berdasarkan hasil pengolahan diatas nilai Q square variabel kinerja pegawai adalah $0.518 > 0.500$ (pengaruh tinggi) dan pemanfaatan teknologi informasi $0.496 > 0.250$ (pengaruh sedang).

3) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) yaitu ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matriks korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Hair *et al* (2021) menyebutkan nilai SRMR dibawah 0.080 menunjukkan model fit (cocok).

Tabel 11. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.077	0.077
d_ULS	1.238	1.238
d_G	0.976	0.976
Chi-square	546.329	546.329
NFI	0.764	0.764

Berdasarkan hasil pada tabel 11 bahwa estimasi model yang telah dilakukan sebesar 0.077 (dibawah 0.080) yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan model fit.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian oleh Widyarningsih et al (2020) ; Tarjo (2020) ; Panjaitan et al (2022); Arifa dan Muhsin (2018), menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, seperti penggunaan aplikasi berbasis mobile atau sistem informasi desa, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur kecamatan, kelurahan dan desa. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dianggap sebagai mediator antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja aparatur kecamatan, kelurahan dan desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemanfaatan teknologi informasi, semakin tinggi motivasi kerja dan kinerja aparatur kecamatan, kelurahan dan desa.

Penelitian ini juga mengakui adanya tantangan dalam implementasi teknologi informasi. Resistensi terhadap perubahan, kurangnya pelatihan, dan isu keamanan teknologi informasi adalah beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi bagaimana pegawai memanfaatkan teknologi informasi. Sehingga penting bagi pimpinan untuk menyediakan pelatihan yang memadai dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pemanfaatan teknologi informasi yang efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Untuk memaksimalkan manfaat ini, penting bagi organisasi untuk tidak hanya berinvestasi dalam teknologi yang tepat tetapi juga dalam strategi yang meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan pendekatan yang terintegrasi dan holistik, kantor kecamatan dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, kepuasan, dan akhirnya

kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pembuat kebijakan dan praktisi teknologi informasi dalam sektor publik untuk mengembangkan dan menerapkan teknologi informasi yang tidak hanya canggih tetapi juga mendukung dan memotivasi pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu (1) Kompetensi sumber daya manusia Berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (2) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kecamatan Binuang Tonyaman Kabupaten Polewali Mandar. (3) Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (4) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (6) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. (7) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Kabupaten Polewali Mandar. Studi lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan beragam akan membantu dalam memahami secara lebih mendalam hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian berikutnya dapat melihat faktor lain yang mungkin mempengaruhi motivasi dan kinerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor lingkungan kerja.

6. Daftar Pustaka

- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Bakri, M., Jainuddin, J., Rismen, R., & Erfan, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kantor Desa Jojjolo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1946–1958.
- 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.

- Didiharyono, D., Marsal, M., & Bakhtiar, B. (2018). Analisis pengendalian kualitas produksi dengan metode six-sigma pada industri air minum PT Asera Tirta Posidonia, Kota Palopo. *Sainsmat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Alam*, 7(2), 163-176.
- Gunawan, H., Betan, A., Hanafi, A., Yusriadi, Y., & Bugis, M. (2021). Implementation of Organizational Culture and Work Discipline to Patient Satisfaction through Quality of Health Services in Indonesia. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2021). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Lubis, A. (2020). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi terhadap sistem pengelolaan dana desa serta dampak terhadap kinerja pemerintah desa di kabupaten deli serdang* (Doctoral dissertation).
- Panjaitan, R. S., Simanjuntak, A., Sembiring, Y. N., & Siahaan, S. B. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Partisipasi Masyarakat, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, Transparansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Di Desa Motung, Pardumuan M. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 51–70.
- Tarjo, T. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur desa. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 334–340.
- Widyarningsih, E., Oktarina, N., & Saeroji, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 43–53.

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

Analisis Motivasi Pelayanan Publik dan Diklat Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar

Darmawang¹, Rosnaini Daga¹, Hendra Gunawan¹

¹ Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

*Correspondent Email: darmawang123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan Agustus 2023 sampai dengan September 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 122 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel adalah seluruh populasi yakni 122 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi pelayanan publik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (2) pendidikan dan pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (3) motivasi pelayanan publik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (4) pendidikan dan pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (5) kualitas sumberdaya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (6) motivasi pelayanan publik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (7) pendidikan dan pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Motivasi pelayanan publik; diklat; kualitas sumber daya manusia; kinerja aparatur sipil negara.

Abstract

The research was carried out at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of the Selayar Islands district, lasting for about 2 (two) months, from August 2023 to September 2023. The research population is the entire staff of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) in the Selayar Islands district, consisting of 122 staff. Using saturated sampling techniques, the sample used is the entire population of 122 officers. Data collection techniques are done through observations, questionnaires, and documentation, while data analysis uses SEM-PLS. The results showed that (1) public service motivation directly has a positive and significant effect on the quality of human resources at the Selayar Islands Regency Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat office, (2) education and training

directly has a positive and significant effect on the quality of human resources at the Selayar Islands Regency Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat office, (3) direct public service motivation positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency, (4) education and training directly have a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency. (5) the quality of human resources directly has a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency, (6) the motivation of public services directly has a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) through the quality of human resources at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency, (7) education and training directly have a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) through the quality of human resources at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency.

Keywords: *public service motivation; training; quality of human resources; performance of the state civil apparatus.*

I. Pendahuluan

Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan kepada negara agar memenuhi kebutuhan dasar setiap warganya demi kesejahteraannya, sehingga efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik. Penyelenggara pelayanan publik di Indonesia adalah semua organ negara seperti Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten, Kota). Dalam hal ini, Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pun secara tegas menyatakan bahwa salah satu tujuan didirikan Negara Republik Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan publik dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan publik memainkan peran penting dalam keberhasilan setiap organisasi. Sumber daya manusia adalah individu yang dipekerjakan dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Gunawan et al, 2021). Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu negara dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Kualitas pelayanan publik yang baik sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalamnya (Pratiwi et al, 2021). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen utama yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis motivasi pelayanan publik dan pelatihan dan pengembangan (diklat) terhadap kualitas SDM ASN serta dampaknya pada kinerja aparatur sipil negara.

Motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja (Yusuf, 2014). Dalam konteks pelayanan publik, motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat dan dedikasi ASN dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti dorongan intrinsik (kepuasan

pribadi, kebanggaan dalam melayani) dan dorongan ekstrinsik (pengakuan, penghargaan, dan imbalan materiil). Analisis motivasi merupakan aspek penting dalam pelayanan publik karena secara langsung berdampak pada kualitas sumber daya manusia dan kinerja aparatur sipil negara. Analisis motivasi mengacu pada studi tentang faktor-faktor yang mendorong individu bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Widarni & Irawan, 2020). Dalam konteks pelayanan publik, analisis motivasi sangat penting karena membantu memastikan bahwa pegawai berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada publik. Selain itu, membantu mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi motivasi pegawai, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa faktor kunci yang mempengaruhi motivasi pegawai pelayanan public (Abdulsamad, 2019). Faktor-faktor tersebut antara lain kondisi kerja, keamanan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan remunerasi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa faktor-faktor ini ditangani dan pegawai termotivasi untuk melakukan tugasnya. Analisis motivasi dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan dan harapan pegawai, yang dapat digunakan untuk menyesuaikan program pelatihan yang meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka (Hadiprayugo, 2023).

Diklat (pendidikan dan pelatihan) merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui diklat, ASN dapat mengembangkan kualitas SDM, meningkatkan pemahaman terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan publik. Diklat yang baik akan mempersiapkan ASN dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kompleks dalam lingkungan pelayanan publik yang terus berkembang.

Program diklat sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan publik. Program-program ini memberi pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Program diklat dapat membantu pegawai tetap mengikuti perkembangan terbaru di bidangnya, yang sangat penting dalam pelayanan publik, di mana undang-undang dan peraturan baru sering diperkenalkan, (Wicaksono, 2022). Investasi dalam program diklat bagi pegawai layanan publik sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pada akhirnya kinerja aparatur sipil negara.

Ada berbagai jenis program diklat yang biasanya diberikan kepada pegawai layanan publik. Ini termasuk program pelatihan dasar dan lanjutan, yang memberi pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Program pelatihan juga dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Misalnya, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 memberikan panduan tentang pelatihan dasar dengan AKHLAK, yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan perilaku pegawai. Program diklat dapat digunakan tidak hanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tetapi juga untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dampak diklat terhadap motivasi karyawan dan prestasi kerja adalah signifikan. Studi telah menunjukkan bahwa program diklat dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja pekerjaan (Daga & Hamu, 2021). Program diklat juga dapat berdampak positif pada pengembangan karir, yang sangat penting dalam pelayanan

publik, di mana peluang peningkatan karir seringkali terbatas. Pengaruh diklat, motivasi, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir telah dibuktikan dalam berbagai penelitian (Muhammad, 2020). Program diklat dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, motivasi pegawai, prestasi kerja, dan pengembangan karir di bidang pelayanan publik.

Motivasi memegang peranan penting dalam kinerja aparatur sipil negara. Sebuah studi oleh Widarni, (2020) menemukan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Demikian pula penelitian Suryanto (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Sangat penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang meningkatkan motivasi di antara pegawai mereka untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai langkah seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang untuk pertumbuhan profesional.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor krusial lainnya yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara. Profesionalisme aparatur terbukti berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik. Kajian Wicaksono (2022) juga mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara dalam mendukung pembangunan. Penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusianya melalui berbagai langkah seperti program pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, organisasi dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negaranya dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada warga negara.

Kualitas sumber daya manusia ASN yang baik, yang didukung oleh motivasi pelayanan publik yang tinggi dan diklat yang berkualitas, akan memiliki dampak positif pada kinerja aparatur sipil negara. ASN yang terampil, berpengetahuan, dan termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien kepada masyarakat. Mereka akan mampu menangani berbagai situasi dan masalah yang kompleks dengan baik, mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, serta menghasilkan keputusan dan solusi yang tepat. Untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, organisasi perlu mengembangkan strategi yang meningkatkan motivasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk menjaga kelangsungan dan pertumbuhan dalam suatu organisasi. Organisasi harus memberikan kesempatan kepada pegawai mereka untuk tumbuh dan berkembang secara profesional, mengakui dan menghargai kontribusi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang menumbuhkan motivasi dan produktivitas.

Selain itu, kinerja aparatur sipil negara yang baik juga dapat berdampak pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Masyarakat akan merasa lebih puas dengan pelayanan yang diberikan, memperoleh kepastian hukum, dan merasakan adanya kesetaraan dalam memperoleh hak-hak mereka. Dengan demikian, analisis motivasi pelayanan publik, diklat terhadap kualitas SDM, dan dampaknya pada kinerja aparatur sipil negara memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas dan membangun negara yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Ketersedian sumber daya manusia aparatur yang berkualitas, merupakan tantangan tersendiri oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, mengingat kondisi saat ini,

berbagai kendala dan hambatan dalam rangka menciptakan sumberdaya manusia yang ideal, dikarenakan berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi diantaranya, motivasi, kedisiplinan, ketekunan, sistem pengkaderan, penyegaran, lemahnya penerapan sanksi, pemahaman terhadap tugas pokok sangat rendah, mekanisme koordinasi antar pegawai kedalam dan keluar daerah sering tidak terarah serta dampak lainnya yang dianggap berpotensi negative terhadap percepatan peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Identifikasi Permasalahan

Masalah Pokok	Masalah	Akar masalah
Belum Optimalnya peran lembaga DPRD dalam menjalankan tugas dan fungsinya yakni fungsinya yakni pembentukan perda, penganggaran dan pengawasan	Dukungan sumber daya manusia yang belum optimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aparatur sipil Negara yang belum memahami Tupoksi 2. Beban Kerja Sekretariat yang tidak merata 3. Tingginya frekwensi kerja insidentil 4. Kurang disiplin dan motivasi kerja aparatur
	Keterbatasan sarana dan prasarana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gedung perkantoran yang kurang refresentatif 2. Peralatan kerja yang masih kurang

Sumber : Renstra Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2022

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa sesuai dengan tugas dan fungsi dalam memberikan pelayanan pada DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar dituntut semakin cepat, tepat, serta mampu meletakkan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, inilah yang menjadi permasalahan utama pada secretariat DPRD yakni belum optimalnya dukungan layanan Sekretariat DPRD terhadap peningkatan kapasitas/kualitas Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah dalam menjalankan tugas fungsinya yakni fungsi anggaran, fungsi pembentukan perda dan fungsi pengawasan. Berdasarkan pada kajian empiris, fakta dan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “analisis motivasi pelayanan publik, dan diklat terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumber daya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel meliputi menganalisis motivasi pelayanan publik, dan diklat terhadap kualitas sumber daya manusia serta dampaknya pada kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Jumlah populasi dan sampel penelitian sebanyak 112 pegawai dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik

yaitu analisis data untuk memperolah distribusi responden jawaban responden melalui ukuran mean, standar deviasi dan *statistic inferensial* melalui analisis *structural equation model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Motivasi Pelayanan Publik

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Pelayanan Publik (X1)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean	
	STS		TS		KS		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	-	-	4	3,3	9	7,4	51	41,8	58	47,5	4,34	
X1.2	-	-	6	4,9	7	5,7	56	45,9	53	43,4	4,28	
X1.3	-	-	5	4,1	13	10,7	46	37,7	58	47,5	4,29	
X1.4	3	2,5	1	0,8	11	9,0	39	32,0	68	55,7	4,38	
X1.5	-	-	4	3,3	6	4,9	50	41,0	62	50,8	4,39	
Rata-Rata Variabel Motivasi Pelayanan Publik											4,33	

Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean	
	STS		TS		KS		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1	6	4,9	12	9,8	16	13,1	46	37,7	42	34,4	3,87	
X2.2	-	-	9	7,4	12	9,8	65	53,3	36	29,5	4,05	
X2.3	-	-	3	2,5	9	7,4	49	40,2	61	50,0	4,38	
X2.4	3	2,5	7	5,7	9	7,4	58	47,5	45	36,9	4,11	
X2.5	3	2,5	8	6,6	14	11,5	60	49,2	37	30,3	3,98	
Rata-Rata Variabel Pendidikan dan Pelatihan											4,07	

Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Z)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Z)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean	
	STS		TS		KS		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Z1	-	-	3	2,5	9	7,4	49	40,2	61	50,0	4,38	
Z2	3	2,5	4	3,3	5	4,1	51	41,8	59	48,4	4,30	
Z3	-	-	8	6,6	5	4,1	44	36,1	65	53,3	4,36	
Z4	3	2,5	5	4,1	9	7,4	52	42,6	53	43,4	4,20	
Z5	1	0,8	4	3,3	8	6,6	56	45,9	53	43,4	4,28	
Rata-Rata Variabel Kualitas SDM											4,30	

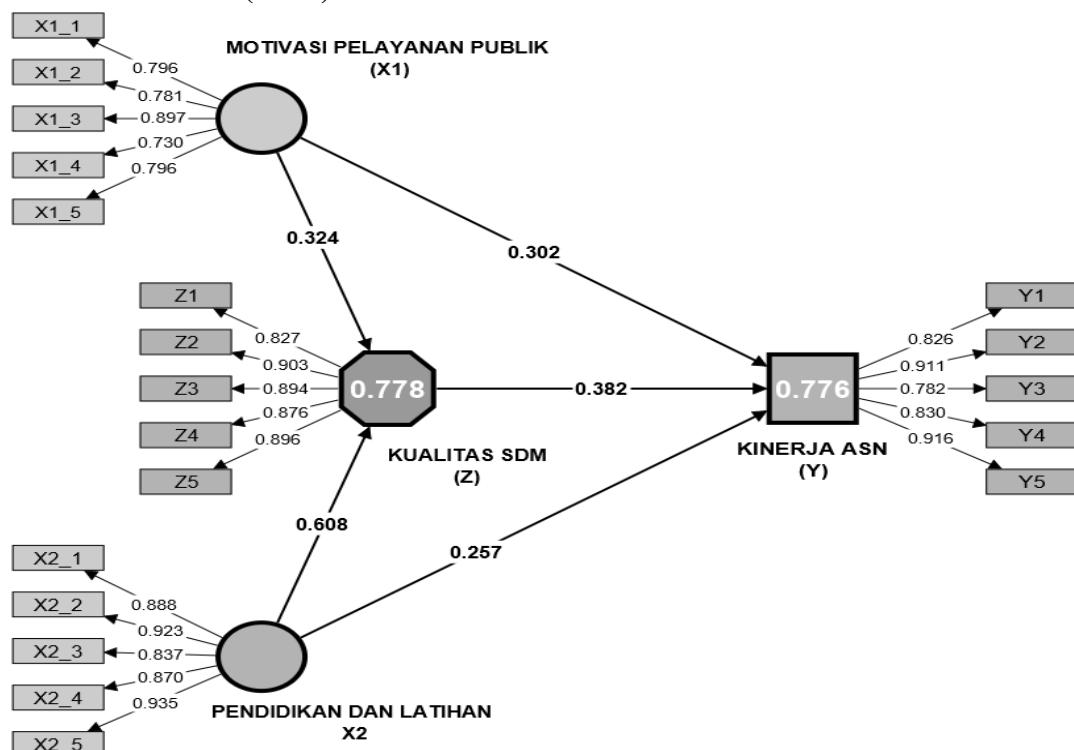
Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ASN (Y)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean	
	STS		TS		KS		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y1	-	-	3	2,5	17	13,9	51	41,8	51	41,8	4,23	
Y2	-	-	4	3,3	7	5,7	53	43,4	58	47,5	4,35	
Y3	-	-	5	4,1	4	3,3	56	45,9	57	46,7	4,35	
Y4	-	-	-	-	10	8,2	58	47,5	54	44,3	4,36	
Y5	-	-	3	2,5	14	11,5	53	43,4	52	42,6	4,26	
Rata-Rata Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)										4,31		

Analisis Model dan Pembuktian Pembahasan

Outer Loading atau Loading Factor, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, Average Variance Extracted (AVE) dan Fornell & Larcker Criterion.



Gambar 1. Diagram Outer Loading

Tabel 6. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Motivasi Pelayanan Publik (X1)	X1.1	0.796	0.861	0.874	0.643
	X1.2	0.781			
	X1.3	0.897			
	X1.4	0.730			
	X1.5	0.796			

Pendidikan dan Latihan (X2)	X2.1	0.888	0.935	0.937	0.794
	X2.2	0.923			
	X2.3	0.837			
	X2.4	0.870			
	X2.5	0.935			
Kualitas SDM (Z)	Z1	0.827	0.927	0.930	0.774
	Z2	0.903			
	Z3	0.894			
	Z4	0.876			
	Z5	0.896			
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.826	0.907	0.909	0.731
	Y2	0.911			
	Y3	0.782			
	Y4	0.830			
	Y5	0.916			

- a. Variabel motivasi pelayanan publik (X1) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.730 – 0.897 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan motivasi pelayanan publik (X1). Tingkat reliabilitas motivasi pelayanan publik (X1) dapat diterima dengan nilai *composite reliability* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.874 serta cronbach's alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.861 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.643 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).
- b. Variabel pendidikan dan latihan (X2) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.837 – 0.935 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam pendidikan dan latihan (X2). Tingkat reabilitas pendidikan dan latihan (X2) dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.937 serta cronbach's alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.935 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.794 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).
- c. Variabel kualitas SDM (Z) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.827 – 0.903 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam kualitas SDM (Z). Tingkat reabilitas kualitas SDM (Z) dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.930 serta cronbach's alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.927 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.774 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).
- d. Variabel kinerja aparatur sipil negara (ASN) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.782 – 0.916 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan kinerja pegawai. Tingkat reabilitas kinerja pegawai dapat diterima dengan nilai composite reliability diatas 0.700 yaitu sebesar 0.909 serta cronbach's alpha diatas 0.700 yaitu sebesar 0.907 serta convergent validity yang ditunjukkan oleh AVE 0.731 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).

Tabel 7. *Fornell dan Larcker Criterion*

	Kinerja ASN (Y)	Kualitas SDM (Z)	Motivasi Pelayanan Publik (X1)	Pendidikan & Latihan (X1)
Kinerja Pegawai (Y)	0.855		-	-
Kualitas SDM (Z)	0.843	0.880	-	-
Motivasi Pelayanan Publik (X1)	0.804	0.793	0.802	-
Pendidikan & Latihan (X1)	0.819	0.858	0.773	0.891

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa variabel kinerja aparatur sipil negara (ASN) mempunyai akar AVE (0.855) lebih besar korelasinya dengan variabel kualitas SDM (0.43), lebih besar korelasinya dengan motivasi pelayanan publik (0.804) dan lebih besar korelasinya dengan variabel pendidikan dan latihan (0.819).

Evaluasi Model Pengukuran Struktural

Uji Inner VIF

Tabel 8. Inner VIF

	Kinerja ASN (Y)	Kualitas SDM (Z)
Kinerja ASN (Y)		
Kualitas SDM (Z)	4.511	
Motivasi Pelayanan Publik (X1)	2.954	2.480
Pendidikan & Latihan (X1)	4.145	2.480

Tabel 8 menggambarkan nilai Inner VIF, sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik inner VIF. Hasil estimasi berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan nilai inner VIF dibawah 5,00, maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Pengujian Hipotesis

Hipo Tesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coeff.	t statistics (hitung)	p-value	Hasil	
H1	Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia	X1 → Z	0.324	3.881	0.000	Hipotesis satu diterima
H2	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia	X2 → Z	0.608	7.776	0.000	Hipotesis dua diterima

Hipo Tesis	Pernyataan Hipotesis		Path Coeff.	t statistics (hitung)	p-value	Hasil
H3	Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara	X1 → Y	0.302	3.514	0.000	Hipotesis tiga diterima
H4	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara	X2 → Y	0.257	2.674	0.008	Hipotesis empat diterima
H5	Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara	Z → Y	0.382	3.523	0.000	Hipotesis lima diterima
H6	Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui kualitas sumberdaya manusia	X1 → Z → Y	0.124	2.206	0.027	Hipotesis enam diterima
H7	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui kualitas sumberdaya manusia	X2 → Z → Y	0.232	3.685	0.000	Hipotesis tujuh diterima

1. Pengujian Hipotesis Satu

Nilai t hitung untuk variabel motivasi pelayanan publik terhadap kualitas SDM diperoleh sebesar 3,881 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,000, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.324. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 1, di terima**.

2. Pengujian Hipotesis Dua

Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan latihan terhadap kualitas SDM diperoleh sebesar 7,776 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.608. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 2, di terima**.

3. Pengujian Hipotesis Tiga

Nilai t hitung untuk variabel motivasi pelayanan publik terhadap kinerja ASN diperoleh sebesar 3.514 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.302. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 3, di terima**.

4. Pengujian Hipotesis Empat

Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan latihan terhadap kinerja ASN diperoleh sebesar 2.674 dengan nilai signifikansi p-value 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.257. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 4, di terima**.

5. Pengujian Hipotesis Lima

Nilai t hitung untuk variabel kualitas SDM terhadap kinerja ASN diperoleh sebesar 3,523 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.382. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 5, di terima**.

6. Pengujian Hipotesis Enam

Nilai t hitung untuk variabel motivasi pelayanan publik terhadap kinerja ASN melalui kualitas SDM diperoleh sebesar 2.206 dengan nilai signifikansi p-value 0,027. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.124. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 6, di terima**.

7. Pengujian Hipotesis Tujuh

Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan latihan terhadap kinerja ASN melalui kualitas SDM diperoleh sebesar 3.685 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.232. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka **hipotesis 7, di terima**.

Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Goodness of Fit)

Yaitu melakukan evaluasi keseluruhan model. SEM PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti R square, Q square dan SRMR.

1) R square dan Q square

Tabel 10. R square dan Q square

Variabel	R Square	Q square
Kinerja ASN (Y)	0.770	0.557
Kualitas SDM (Z)	0.775	0.589

Menurut Chin (1998) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0.19 (pengaruh rendah), 0.33 (pengaruh moderat/sedang) dan 0.66 (pengaruh tinggi). Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 5.13, maka besarnya pengaruh motivasi pelayanan publik dan diklat terhadap kualitas SDM sebesar 77,5% (pengaruh tinggi). Sedangkan besarnya pengaruh motivasi pelayanan publik, diklat dan kualitas SDM terhadap kinerja ASN sebesar 77,0% (pengaruh tinggi). Berdasarkan hasil pengolahan Tabel 10 nilai Q square variabel kinerja ASN adalah $0.557 > 0.500$ (pengaruh tinggi) dan kualitas SDM $0.589 > 0.500$ (pengaruh tinggi).

2) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) yaitu ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matriks korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Hair *et al* (2021) menyebutkan nilai SRMR dibawah 0.080 menunjukkan model fit (cocok).

Tabel 11. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.088	0.088
d_ULS	1.611	1.611
d_G	n/a	n/a
Chi-square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

Berdasarkan hasil pada tabel 5.15 bahwa estimasi model yang telah dilakukan sebesar 0.088 (antara 0.800 – 0.100) yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan model fit.

Hasil uji hipotesis menunjukkan motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, artinya Ketika para pegawai pemerintah memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, mereka akan berusaha untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuan mereka dalam bidang pelayanan publik. Mereka akan mengikuti pelatihan dan kursus untuk meningkatkan kompetensi mereka, serta berpartisipasi dalam program pengembangan karir yang ditawarkan oleh pemerintah. Hal ini akan menghasilkan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam sektor pemerintahan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang lebih tinggi dalam pelayanan publik bisa berkontribusi pada tingkat kehadiran yang lebih stabil dan mengurangi keinginan pegawai untuk pindah ke posisi lain. Ini karena pegawai yang merasa terikat secara emosional dan berdedikasi pada pekerjaan mereka lebih mungkin untuk tetap dalam peran

mereka dan merasa puas, yang tentunya berdampak positif pada kontinuitas dan akumulasi pengetahuan dan keterampilan dalam pemerintahan daerah dalam hal ini kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Selain itu, pendidikan yang baik, para aparatur sipil negara dapat memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang administrasi publik dan isu-isu terkini. Sementara itu, pelatihan dapat memberikan keterampilan praktis dan pengetahuan terkini yang relevan dengan tugas-tugas mereka. Kombinasi pendidikan dan pelatihan yang baik akan memperkuat kompetensi dan kualitas sumber daya manusia aparatur sipil negara, sehingga mereka dapat menjalankan tugas-tugas pelayanan publik dengan lebih baik dan berkontribusi secara efektif pada pembangunan negara. Motivasi yang tinggi seringkali dikorelasikan dengan keinginan untuk terus belajar dan berkembang secara profesional. Dalam konteks pemerintahan daerah pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini bisa berarti bahwa pegawai akan lebih terbuka terhadap pelatihan dan pembelajaran, yang secara langsung bisa meningkatkan kualitas SDM karena pegawai menjadi lebih terampil dan kompeten dalam bidang mereka.

Hal itu menegaskan bahwa motivasi pelayanan publik adalah aset berharga dalam manajemen SDM pemerintah daerah. Namun, penting juga untuk mengakui bahwa motivasi tidak terjadi dalam kekosongan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, termasuk namun tidak terbatas pada kebijakan manajemen, kondisi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, strategi efektif untuk meningkatkan motivasi pelayanan publik memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan banyak aspek. ASN yang berkualitas, yang memiliki pendidikan yang sesuai, pelatihan yang relevan, dan keterampilan yang diperlukan, dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Mereka cenderung membuat lebih sedikit kesalahan, menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, dan mencapai hasil yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu (1).Motivasi pelayanan publik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (2).Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (3).Motivasi pelayanan publik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (4).Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (5).Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (6).Motivasi pelayanan publik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (7).Pendidikan dan pelatihan mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun saran untuk studi lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan beragam akan membantu dalam memahami secara lebih mendalam hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian berikutnya dapat melihat faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor lingkungan kerja.

6. Daftar Pustaka

- Abdussamad, J. (2019). Kualitas pelayanan publik di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 73-82.
- 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.
- Gunawan, H., Betan, A., Hanafi, A., Yusriadi, Y., & Bugis, M. (2021). Implementation of Organizational Culture and Work Discipline to Patient Satisfaction through Quality of Health Services in Indonesia. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*
- Hadiprayugo, B. (2023). Dampak Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Desa Jombang Kabupaten Jember. *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 4(2), 63–70.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2021). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Muhammad, A. (2020). Pengaruh Diklat, Motivasi, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(1).
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28-37.
- Suryanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(1), 60–73
- Wicaksono, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Mendukung Pembangunan dan Pengembangan Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 4(4), 1731–1741.
- Widarni, E. L., & Irawan, C. B. (2020). Analisis Motivasi Pelayanan Publik Dan Role Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Kereta Api Indonesia Daop VIII. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2).
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu. *Humaniora*, 5(1), 494-500.