

# JURNAL EKONOMI & BISNIS

**Volume 22 Nomor 2 Desember 2023**

Pengaruh Keahlian, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Bengkulu : **Bayu Fajar Ardiano Saputra, Markoni, Idham Lakoni.**

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT .Tirtakencana : **Enti Juliani, Arifah Hidayati, Fauzan.**

Determinan Keberhasilan Usaha Pada Nasabah Program Pnm Mekaar Syariah Di Kecamatan Pajukukang Kab. Bantaeng : **Suarni, Idris Parakkasi, Muhammad Nasri Katman.**

Pengaruh Brand Experience, Fitur, Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pengguna Aplikasi Grab Di Kota Bengkulu : **Muhammad Restu, Arifah Hidayati, Sintia Safrianti.**

Pengaruh Varian Produk, Harga Dan Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Martabak Boss Di Kota Bengkulu : **Mohammad Danang Andrian, Syofian, Veny Puspita.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran Di Pt. Indomarco Prismatama Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan : **Nella Marsella, Veny Puspita, Janusi Waliamin.**

Program Keluarga Harapan (Pkh) Dalam Kaitannya Dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan : **Misfi Laili Rohmi, Desyria Pratiwi, Annisa Alifa Ramadhani.**

Analisis Pengaruh Perbedaan Perlakuan Akuntansi Psak No. 10 Atas Selisih Kurs Bi Dengan Kurs Pajak Terhadap Laporan Keuangan Pt. Suluh Ardhi Engineering : **Resa Noor Fauziah, Yumniati Agustina.**

Budaya Organisasi dan Manajemen Mutu: Studi Empiris pada Politeknik Negeri di Indonesia : **Susilawati Thabrany, Utami Puji Lestari, Resti Kusumaasri, Rizky Amalia.**

Pengaruh Produk Domestik Bruto, Inflasi, Bi Rate Terhadap Pertumbuhan Kredit Bank Rakyat Indonesia (Bbri) : **M. Hari Purnomo, Krisna Sudjana.**

Efektivitas Pemanfaatan Cloud Accounting Dalam Pengelolaan Keuangan UMKM : **Novitasari, Ridwan Zulfi Agha, Hastuti Redyanita, Rahmanita Vidyasari, Atyanto Mahatmyo.**

Diterbitkan oleh:

**Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat  
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

ISSN 1412 - 2774  
eISSN 2407 - 9081

**JURNAL**  
**EKONOMI & BISNIS**  
**VOLUME 22 NOMOR 2 DESEMBER 2023**

---

Jurnal **Ekonomi & Bisnis** diterbitkan oleh Unit Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Politeknik Negeri Jakarta, yang mempublikasikan hasil penelitian dan artikel ilmiah di *Bidang Ekonomi & Bisnis*

Jurnal **Ekonomi & Bisnis** terbit pertama kali pada maret 2002, selanjutnya mulai tahun 2009 terbit secara berkala setiap bulan Juni dan Desember

Pengarah : Direktur Politeknik Negeri Jakarta

Penanggung Jawab : Dr. Sabar Warsini, S.E., M.M

Ketua Dewan Editor : Ridwan Zulpi Agha, S.E., M.Ak. CPIA

Editor Ahli : Dr. Sylvia Rozza, S.E, M.M .  
Dr. Tetty Rimenda, S.E., M.Si.  
Utami Puji Lestari, Ph.D

Mitra Bestari : Dr. Mansur Afifi (Fakultas Ekonomi Universitas Mataram)  
Ir. I Made Suarta, S.E., M.Kom. (Politeknik Negeri Bali)  
Dr. Ir. Bambang Winarto, MMBAT (Universitas Maranata)  
Prof. Dr. Nicky Lucfiarman (Universitas Andalas Padang)

Layout dan sirkulasi : Afriza Wijaya

Dewan Editor menerima artikel ilmiah dan hasil penelitian yang relevan dengan bidang Ekonomi dan Bisnis. Artikel dikirim ke:

Ketua Dewan Editor Jurnal **Ekonomi & Bisnis**  
Sekretariat Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M)  
Politeknik Negeri Jakarta  
Gedung Direktorat Lt.2, Politeknik Negeri Jakarta  
Telp. (021) 7270036 ext. 236  
Kampus Baru Universitas Indonesia  
Depok 16425  
Atau ke  
Website: [Jurnal.PNJ.ac.id](http://Jurnal.PNJ.ac.id)  
e-mail: [jurnalekbis.p3m@gmail.com](mailto:jurnalekbis.p3m@gmail.com)

## **PENGANTAR EDITOR**

Pembaca yang budiman,

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas Rahmat-Nya Jurnal Ekonomi dan Bisnis dapat mengunjungi pembaca kembali.

Edisi Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 22, Nomor 2, Desember 2023 ini, berisikan sebelas Jurnal artikel yang berasal dari penelitian di lingkungan Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta dan dari beberapa penelitian di luar kampus Politeknik Negeri Jakarta.

Pada edisi kali ini, terdapat banyak variasi pembahasan yang dapat menjadi informasi bagi para pembaca, peneliti maupun para pembelajar baik dibidang ekonomi, akuntansi, pasar modal, manajemen serta bisnis.

Demikian semoga pembaca dapat menikmati artikel-artikel pada terbitan kali ini.

Depok, Desember 2023

Ketua Dewan Editor

## DAFTAR ISI

Pengantar Editor.....		ii
Daftar Isi.....		iii
• Pengaruh Keahlian, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Bengkulu	Bayu Fajar Ardiano Saputra, Markoni, Idham Lakoni	109 - 116
• Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirtakencana	Enti Juliani, Arifah Hidayati, Fauzan	117 - 126
• Determinan Keberhasilan Usaha Pada Nasabah Program Pnm Mekaar Syariah Di Kecamatan Pajukukang Kab. Bantaeng	Suarni, Idris Parakkasi, Muhammad Nasri Katman	127 - 136
• Pengaruh Brand Experience, Fitur, Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pengguna Aplikasi Grab Di Kota Bengkulu	Muhammad Restu, Arifah Hidayati, Sintia Safrianti	137 - 145
• Pengaruh Varian Produk, Harga Dan Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Martabak Boss Di Kota Bengkulu	Mohammad Danang Andrean, Syofian, Veny Puspita	146 - 155
• Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran Di Pt. Indomarco Prismatama Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan	Nella Marsella, Veny Puspita, Janusi Waliamin	156 - 165
• Program Keluarga Harapan (Pkh) Dalam Kaitannya Dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan	Misfi Laili Rohmi, Desyria Pratiwi, Annisa Alifa Ramadhani	166 - 177
• Analisis Pengaruh Perbedaan Perlakuan Akuntansi Psak No.10 Atas Selisih Kurs Bi Dengan Kurs Pajak Terhadap Laporan Keuangan PT. Suluh Ardhi Engineering	Resa Noor Fauziah, Yumniati Agustina	178 - 187

- Budaya Organisasi dan Manajemen Mutu: Studi Empiris pada Politeknik Negeri di Indonesia

Susilawati Thabrany,  
Utami Puji Lestari, Resti  
Kusumaasri, Rizky Amalia

188 - 200
  
- Pengaruh Produk Domestik Bruto, Inflasi, Bi Rate Terhadap Pertumbuhan Kredit Bank Rakyat Indonesia (BBRI)

M. Hari Purnomo, Krisna  
Sudjana

201 - 208
  
- Efektivitas Pemanfaatan Cloud Accounting Dalam Pengelolaan Keuangan UMKM

Novitasari, Ridwan Zulfi  
Agha, Hastuti Redyanita,  
Rahmanita Vidyasari,  
Atyanto Mahatmyo

209 - 216

## PENGARUH KEAHLIAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASTRA HONDA MOTOR BENGKULU

**Bayu Fajar Ardiano Saputra<sup>1</sup>**

[fajarbayu349@gmail.com](mailto:fajarbayu349@gmail.com)

**Markoni<sup>2</sup>**

[markoniaswan@gmail.com](mailto:markoniaswan@gmail.com)

**Idham Lakoni<sup>3\*</sup>**

[Idhamlakoni474@gmail.com](mailto:Idhamlakoni474@gmail.com)\*

*Program Studi Manajemen, Universitas Prof.Dr.Hazairin,SH Kota Bengkulu*

### ABSTRACT

The purpose this study is to determine whether there is an influence of expertise, training and work environment on employee performance in the city of Bengkulu. The method used in this research is distributing questionnaires. This research quantitative approach research. The research population employees of PT. Astra Honda Motor in the city of Bengkulu, 70 samples were selected to represent PT. Astra Honda Motor in the city of Bengkulu. The analytical tool this study uses SPSS 23. data analysis method used is multiple linear regression. The results (1) expertise has a significant effect on employee performance at PT. Astra Honda Motor In Bengkulu City, (2) Training has a significant effect on Employee Performance at PT. Astra Honda Motor In Bengkulu City, (3) Work Environment has a significant effect on Employee Performance PT. Astra Honda Motor In Bengkulu City, (4) Expertise, Training and Work Environment have a simultaneous effect on Employee Performance at PT. Astra Honda Motor in Bengkulu City.

**Keywords:** *Skills, Training, Work Environment and Employee Performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui adakah Pengaruh Keahlian, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Bengkulu. Metode digunakan menyebarkan kuisioner. Penelitian merupakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu, 70 sampel dipilih mewakili PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu. Alat analisis digunakan menggunakan SPSS 23. Metode analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) Keahlian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu, (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu, (4) Keahlian, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu.

**Kata kunci :** *Keahlian, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah komponen untuk individu dan kelompok. Sumber daya manusia perusahaan sangat bergantung pada keberhasilannya, dan mereka adalah salah satu

faktor utama yang memastikan bahwa bisnis berjalan dengan baik. Sumber daya manusia komponen mempengaruhi kemampuan suatu organisasi mencapai tujuan Kinerja karyawan juga harus dipertimbangkan; kualitas dan daya saing sumber daya manusia organisasi sangat

dipengaruhi olehnya. Kinerja istilah digunakan menggambarkan pekerjaan dilakukan oleh seorang pekerja, organisasi. (Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, 2022). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mengambil tindakan untuk meningkatkan keterampilan, pelatihan, dan lingkungan kerja. Keahlian adalah komponen paling penting dalam meningkatkan bakat setiap pekerja di sebuah perusahaan. Bidang keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Seseorang harus memiliki keterampilan khusus agar dapat melakukan tugas dengan benar dan mendapatkan hasil terbaik yang mungkin. Keahlian adalah minat atau kemampuan. (Yona, 2018). Seseorang dapat memperoleh keterampilan melalui pendidikan formal dan informal, yang perlu ditingkatkan terus menerus. Salah satu cara untuk memperoleh kompetensi tambahan adalah dengan mendapatkan pengalaman. Pengalaman diperoleh melalui aktivitas menyelesaikan proyek, menerima pelatihan, atau terlibat dalam aktivitas lain yang mendorong pengembangan pengetahuan (Wardani, 2010).

Saat menilai kinerja karyawan, pelatihan juga harus dipertimbangkan. Cara mendorong pengembangan sumber daya manusia unggul selaras tujuan dan maksud organisasi adalah dengan memberikan pelatihan kepada anggota staf. Tujuan pelatihan adalah untuk membantu karyawan menjadi lebih produktif dan mencapai tujuan pekerjaan mereka. (Marjaya et al., 2019). pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan metode terstruktur dan terencana untuk membantu staf operasional memperoleh pengetahuan dan pengalaman teknis praktis. (Marjaya et al., 2019). Karyawan dapat mempelajari atau mengembangkan sikap, bakat, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang relevan dengan tempat kerja melalui pelatihan. Pelatihan seringkali berfokus pada pemberian keterampilan khusus kepada staf atau membantu mereka dalam memperbaiki kesenjangan kinerja.

Salah satu unsur mempengaruhi kinerja pegawai tempat kerja. Menurut perjanjian kerja sebelumnya yang telah disahkan, lingkungan kerja merupakan tempat dilaksanakannya tugas-tugas (Wahyuningsih, 2018). Definisi lain dari tempat kerja sesuatu tampaknya

berhubungan fisik organisasi atau kantor. Kinerja karyawan yang tinggi diprediksi dapat dirangsang oleh lingkungan kerja yang positif (Wahyuningsih, 2018). setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja sesuai untuk menjaga produktivitas staf dan meningkatkan kualitas pekerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Keahlian**

(Hasibuan, 2012) berpendapat bahwa keahlian harus menjadi fokus utama dalam proses seleksi. Ini akan menentukan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Pengetahuan ini mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, kemampuan konseptual, kemampuan untuk menangkap peluang, dan penerapan alat-alat yang dimiliki perusahaan secara hati-hati untuk mencapai tujuan. Keahlian seseorang diukur dari tingkat kemampuan mereka saat ini. Keahlian karyawan adalah komponen terpenting dalam meningkatkan kapabilitas perusahaan saat ini (Bahar et al., 2023)

### **Pelatihan**

Melalui kapabilitas, pengetahuan keterampilan karyawan sesuai dengan bidang tugasnya dapat memberikan peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi mencapai tujuan. (Subroto, 2018). Menurut (Saeed & Asghar, 2012) Pelatihan salah satu upaya meningkatkan kemampuan baik individu kelompok memberikan efektifitas dan efisiensi organisasi. menjelaskan pelatihan aktivitas terstruktur tujuan meningkatkan kinerja karyawan, termasuk membantu karyawan dalam memperoleh informasi atau keterampilan baru. Kinerja karyawan akan mendorong efisiensi kerja selain dampak pelatihan dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Selain untuk meningkatkan kualitas pekerjaan

### **Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja termasuk segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat seorang karyawan bekerja (Reni, 2021). Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja fisik segala keadaan ada disekitar tempat kerja mempengaruhi karyawan baik secara langsung tidak langsung. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang

mengelilingi manusia dan dapat berdampak secara langsung atau tidak langsung pada aktivitas dan tindakan sehari-hari mereka, menurut Uhing dan Togas (2015). Hal ini juga sangat mempengaruhi kelancaran sistem kerja yang baik di tempat kerja perusahaan.(Uhing & Togas, 2015).

**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia, sehingga perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil perusahaan yang optimal(Rahardjo & Dewi, 2016). Pemimpin tidak dapat mengawasi kinerja karyawan. Sebaliknya, pimpinan dan karyawan harus membicarakannya dan membuat keputusan bersama. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan tidak akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka tidak memiliki beban kerja yang jelas dan instruksi yang jelas (Sinambela,

2016). Masukan, keluaran, dampak, dan umpan balik adalah faktor kinerja(Kaswan, 2013),

**METODE PENELITIAN**

Sifat penelitian ialah penelitian eksplanatori. pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan pada AstraHonda Motor Kota Bengkulu. Sampel adalah seluruh Karyawan Astra Honda MotorBengkulu berjumlah70 karyawan. Teknik pengambilan sampel ialah *total sampling*. Teknik pengumpulan data gunakan Kuisioner. Penelitian gunakan instrumen skala*Likert*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji ini mengetahui ke validtan kuisioner Alpha ditetapkan = 5% 0,05 dan n =70, instrumen dilakukan 70responden. nilai < 0,05 dan nilai positif indikator valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Sig	Keterangan
Keahlian (X1)		
X1.1	,000	Valid
X1.2	,000	Valid
X1.3	,000	Valid
X1.4	,000	Valid
X1.5	,000	Valid
Pelatihan (X2)		
X2.1	,000	Valid
X2.2	,000	Valid
X2.3	,000	Valid
X2.4	,000	Valid
X2.5	,000	Valid
Lingkungan Kerja		
X3.1	,000	Valid
X3.2	,000	Valid
X3.3	,000	Valid
X3.4	,000	Valid
X3.5	,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		
Y.1	,000	Valid
Y.2	,000	Valid
Y.3	,000	Valid
Y.4	,000	Valid
Y.5	,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

hasil pengujian validitas Keahlian(X1), Pelatihan(X2), Lingkungan Kerja(X3) dan Kinerja Karyawan (Y) seluruh pernyataan

menunjukkan nilai sig < 0,05 keseluruhan item pernyataan Keahlian(X1), Pelatihan(X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan

(Y) valid.

melihat *reliability coefficients* . dapat dikatakan reliabel nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas alat ukur kuesioner indikator dari variabel Perhitungan reliabilitas gunakan SPSS

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
X1	,990	0,6	Reliabel
X2	,974	0,6	Reliabel
X3	,904	0,6	Reliabel
Y	,886	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

variabel memiliki *cronbach's alpha* bernilai positif Keahlian (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Kinerja Karyawan (Y) reliabel.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas menguji variabel independen variabel dependen mempunyai kontribusi/tidak. gunakan uji *one sample kolmogorov smirnov test* signifikan 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,47176618
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,065
	Test Statistic	,104
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,059 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

hasil normalitas nilai signifikansi ,059 > 0,05. disimpulkan nilai regsidual data berdistribusi normal.

mengetahui regresi heteroskedastisitas cara meregres absolut residual. nilai signifikansi > 0,05 data tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas gunakan Uji *Glejser*.

Tabel 4. Hasil Uji heterokedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Keahlian (X <sub>1</sub> )	,555	Tidak terjadi
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	,466	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	,000	Terjadi

Sumber: Hasil peneliti Output SPSS (data diolah, 2023)

hasil uji heterokedasitas > 0,05. disimpulkan variabel keahlian dan pelatihan tidak terjadi heterokedastisitas dan lingkungan kerja terjadi heterokedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan gunakan nilai tolerance dan variance Inflation Faktor (VIF). Model regresi baik seharusnya tidak terjadi korelasi nilai tolerance > 0,1 VIF < 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	,986	1,014
X2	,969	1,032
X3	,983	1,018

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

nilai Tolernace Keahlian, pelatihan lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance > 0,10 VIF < 0,10 variabel independen bebas multikolineritas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda gunakan software SPSS dimana hasil pengujian statistik dapat di lihat tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,213	2,120
Keahlian	,221	,095
Pelatihan	,182	,082
lingkungan kerja	,463	,083

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

$Y = 6,213 + 0,221 X_1 + 0,182 X_2 + 0,463 X_3$   
 Hasil analisis regresi linier berganda masing-masing dijelaskan, berikut:

1. Nilai konstanta = 6,213 Bernilai positif artinya jika nilai Keahlian (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) sama dengan 0, maka nilai keputusan pembelian mengalami peningkatan 6,213
2. Nilai koefisien Keahlian (X<sub>1</sub>). Bernilai positif = 0,221 artinya Keahlian mengalami kenaikan 1 satuan, nilai kinerja karyawan peningkatan 0,221 asumsi Pelatihan (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan (Y) nilai konstan.
3. Nilai koefisien pelatihan (X<sub>2</sub>). Bernilai positif 0,182 artinya pelatihan kenaikan 1

satuan, nilai kinerja karyawan peningkatan 0,182 asumsi keahlian (X<sub>1</sub>) lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan kinerja karyawan (Y) nilai konstan.

4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X<sub>3</sub>). positif yaitu 0,463 artinya lingkungan kerja kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan peningkatan 0,463 keahlian (X<sub>1</sub>) pelatihan (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) nilai konstan.

**Analisis Korelasi Berganda & Koefisien Determinasi (R Square)**

Korelasi berganda mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 7. Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 <sup>a</sup>	,416	,389	3,54979

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Keahlian, Pelatihan

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

nilai R = 0,645. jika interval koefisien korelasi berada 0,60 – 0,799 memberikan indikasi antara variabel keahlian, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan kuat variabel X terhadap variabel Y. Hasil uji  $R^2 = 0,389$  presentase

sumbangan pengaruh Keahlian (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y) Astra Honda Motor, sumbangan 38,9 % mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi variabel tidak diteliti.

**Uji T (Parsial)**

Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabelin dependen terhadap

variabeldependen melihat nilai signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

T	sig
2,319	,023
2,209	,031
5,551	,000

Sumber : Hasil penelitian Output SPSS 22 (data diolah 2023)

- H1: hasil uji signifikan Keahlian ( $X_1$ )  $0,023 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. berarti Keahlian ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
 H2: uji signifikan pelatihan ( $X_2$ )  $0,031 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)  
 H3: Berdasarkan uji signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ ),  $0,000 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima. lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji ini dilakukan mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh sama terhadap variabeldependen. Taraf nyata digunakan 5% .

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592,332	3	197,444	15,669	,000 <sup>b</sup>
	Residual	831,668	66	12,601		
	Total	1424,000	69			

Sumber : Hasil penelitian Output SPSS 22 (data diolah 2023)

keahlian, Pelatihan lingkungan kerja nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu  $H_0$  ditolak nilai signifikansi  $<$  taraf kesalahan 5% (0,05). Nilai signifikan pada keahlian, pelatihan lingkungan kerja  $<$  5% 0,05 hipotesis “keahlian, pelatihan dan lingkungan kerja simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti.

**Pembahasan**

**Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Bengkulu**

Hasil nilai sig  $0,023 < 0,05$  Keahlian berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Honda Motor Bengkulu. Nilai koefisien Keahlian ( $X_1$ ) Bernilai positif 0,221 Keahlian mengalami kenaikan satuan, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,221.

Hasil penelitian tidak sejalan (Yona, 2018) Hasil penelitian ini keahlian (skill) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan

kinerja karyawan. disimpulkan H2 yaitu “keahlian (skill) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Osi Electronics Batam” ditolak.

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Bengkulu**

nilai sig  $0,031 < 0,05$  , pelatihan berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Honda Motor Bengkulu. Nilai koefisien pelatihan ( $X_2$ ). Bernilai positif 0,182 artinya pelatihan mengalami kenaikan satuan, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,182

Hasil penelitian sejalan (Prayogi & Nursidin, 2018) Hasil penelitian secara parsial Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hasil thitung  $>$  t tabel ( $2,021 > 2,00$ ). Pelatihan dipengaruhi Kinerja Karyawan Dan (Subroto, 2018) pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti

hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh pelatihan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Bengkulu**

nilai sig  $0,000 < 0,05$ , lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Honda Motor Bengkulu. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_3$ ). Bernilai positif  $0,463$  artinya lingkungan kerja kenaikan satuan, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan  $0,463$ .

Hasil penelitian sejalan (Ferawati, 2017) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada.

### **KESIMPULAN**

1. hasil uji signifikan Keahlian ( $X_1$ )  $0,023 < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Keahlian ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. uji signifikan pelatihan ( $X_2$ )  $0,031 < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. uji signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ )  $0,000 > 0,05$   $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4. keahlian, Pelatihan lingkungan kerja nilai signifikan  $0,000$ . Nilai signifikan keahlian, pelatihan lingkungan kerja  $< 5\%$   $0,05$  hipotesis menyatakan “keahlian, pelatihan dan lingkungan kerja simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Bahar, H., Iskandar, & Najibullah. (2023). Pengaruh Mutasi Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Angkasa Pura I Kantor Pusat - Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(1), 39–46.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan

Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/Aditya\\_nurpratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/Aditya_nurpratama_12808144059.pdf)

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sdm. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kaswan. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). Kinerja Karyawan Pemberian Bantuan Kepada Tenaga Yang Diberikan Oleh Tenaga Profesional Ke Pelatihan Dalam. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*, November.

Rahardjo, K. S., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1, 117. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p03>

Reni, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusa Koffie Batam (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen)*.

Saeed, D. M. M., & Asghar, M. A. (2012). *Examining The Relationship Between Training, Motivation And Employees Job Performance*. 2(March), 12177–12183.

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.

Uhing, Y., & Togas, F. B. (2015). Pengaruh

- Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1162–1173.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 57. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/viewfile/149/144>
- Wardani, E. S. (2010). Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41(2), 1–11.
- Yona, M. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian ( Skill ) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 27–38.

## PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA KENCANA

Enti Juliani<sup>1</sup>

[entijuliani420@gmail.com](mailto:entijuliani420@gmail.com)

Arifah Hidayati<sup>2\*</sup>

[myclass.arreefa@gmail.com](mailto:myclass.arreefa@gmail.com)

Fauzan<sup>3</sup>

[fauzanunihaz@gmail.com](mailto:fauzanunihaz@gmail.com)

*Program Studi Manajemen, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Kota Bengkulu*

### ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence workload, work environment and work discipline have on employee performance at PT. Tirtakencana. The population in this study 35 employees. The sample of this 35 employees, the sampling technique used is total sampling technique, the method of analysis of this research is quantitative method using multiple linear regression analysis tools, multiple correlation, determination, t test and f test which are processed using software, IBM SPSS 16. From the results of the study it can be concluded that partially, workload has no effect on employee performance, work environment has an effect on employee performance and work discipline has no effect on employee performance, simultaneously, workload, work environment and work discipline have an effect on employee performance at PT. Tirtakencana.*

**Keywords:** *Workload, Work Environment, Work Discipline and employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirtakencana. populasi dalam penelitian ini 35 karyawan. sampel penelitian ini 35 karyawan, teknik pengambilan sampel digunakan ialah teknik *total sampling*, metode analisis penelitian ini metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, uji t dan uji f yang diolah dengan menggunakan software, IBM SPSS 16. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. secara simultan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tirtakencana.

**Kata kunci :** *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah aset sangat berharga dan memainkan peran penting perusahaan karena individu dikelola memiliki kompetensi dan keterampilan diperlukan untuk mendukung tugas mereka. Sumber daya manusia berperan sebagai topik pelaksanaan kebijakan dan operasional didalam perusahaan, menjadikan manusia sebagai aset utama

dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mempekerjakan pekerjadengan keterampilan dan keahlian yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan bahwa kegiatan manajemen perubahan berjalan dengan sukses.

Didirikan pada tahun 2001, PT. Tirtakencana bergerak dalam bidang penjualan dan distribusi bahan *Architectural Solutions dan Trading Goods* melalui jalur perdagangan tradisional

maupun modern diseluruh Indonesia. Komitmen perusahaan berbasis pada kepuasan pelanggan melalui peningkatan kualitas pelayanan. PT. Tirtakencana ini bisa dilihat sumber daya manusia pada karyawan yang memiliki karir dalam bidang pemasaran produk cat maupun dalam bidang penetapan kemampuan karirnya dan selalu mempunyai motivasi dalam lingkungan internal maupun eksternal terhadap karyawannya. Meskipun banyak distributor yang ada di sekitar Bengkulu ataupun pesaing-pesaing yang ada di sekitar namun ya PT. Tirtakencana selalu mempunyai strategi-strategi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan selalu menjalankan sesuai visi dan misi perusahaan. Peran karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan PT. Tirtakencana Bengkulu untuk melangsungkan roda kehidupan di dalam suatu perusahaan. Dalam memperhatikan karyawan PT. Tirtakencana Bengkulu harus memperhatikan hal yang mendukung kinerja karyawan agar bekerja dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (Nabawi, 2019). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan harus diselesaikan oleh pekerja atau organisasi dalam jangka waktu tertentu (Sutikno, 2020). Pedoman kerja perusahaan menetapkan beban kerja seseorang berdasarkan jenis pekerjaannya. Jika sebagian besar karyawan memenuhi standar perusahaan, tidak akan ada masalah. Namun, jika karyawan tidak memenuhi persyaratan perusahaan, beban akan meningkat atau menjadi terlalu berat. (Hasibuan, 2018). Beban terlalu berat tidak sebanding dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sebagai akibat dari kelelahan fisik dan penurunan fokus, presisi, dan pengendalian diri, kualitas pekerjaan menjadi buruk tidak memenuhi persyaratan. Lingkungan juga harus diperhitungkan selain beban. Tempat kerja ialah tempat dimana karyawan melakukan tugasnya sehari-hari. Lingkungan kerja mengacu pada faktor fisik dan non-fisik dapat mempromosikan pekerjaan yang produktif, aman nyaman aman. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi secara signifikan oleh suasana yang tidak sesuai. (Noviani, 2021). Lingkungan kerja harus

menanamkan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Emosi dan suasana hati karyawan dapat dipengaruhi oleh tempat kerja. Emosi karyawan mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Karyawan akan merasa betah ditempat kerja dan terlibat dalam aktivitas untuk memanfaatkan waktu mereka sebaik mungkin disana jika mereka menikmati lingkungan kerjanya. (Luhur, 2014).

Dengan berpegang pada aturan organisasi, disiplin kerja dapat membantu seseorang merasa termotivasi untuk mencapai dan mengembangkan tujuan organisasi secara objektif. Disiplin ialah kebutuhan utama yang harus dijunjung tinggi oleh seseorang atau karyawan untuk menunjukkan kepada organisasi bahwa ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya atau tugas lain dengan sukses (Saleh & Utomo, 2018). Setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan melalui berbagai cara, seperti memberikan pendidikan pelatihan, memberikan kompensasi dan penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Keberlanjutan bisnis bergantung pada kinerja sumber daya manusianya, sehingga manajemen harus fokus pada peningkatan disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan dari wawancara singkat dengan salah satu karyawan bagian admin di PT. Tirtakencana cabang kota Bengkulu, didapat bahwa masih terdapat beberapa permasalahan mengenai beban kerja dirasakan para karyawan, lingkungan kerja terbilang belum memadai seperti sarana dan prasarana penunjang bagi karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, selain itu tingkat disiplin para karyawan juga menimbulkan beberapa masalah. Beberapa karyawan masih didapati terlambat masuk di jam kerja atau sengaja mengulur waktu saat jam kerja berlangsung. Permasalahan ini tentu harus ditindak dan dicari solusinya agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik kedepannya sehingga nantinya pihak PT. Tirtakencana cabang kota Bengkulu lebih bisa maju dan berkembang di Bengkulu ini sesuai yang diharapkan perusahaan.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Beban Kerja**

Beban kerja karyawan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan (Lukito & Alriani, 2018). Beban kerja ialah tuntutan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang didalam suatu organisasi dalam waktu tertentu sehingga tujuan organisasi tercapai. Indikator Beban Kerja Menurut (Koesomowidjojo, 2017) yaitu; Kondisi pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja dan Target yang Harus Dicapai.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan. Lingkungan Kerja disekitar dan mempengaruhi karyawan tugas diembankan kepadanya seperti adanya penerangan dan AC memadai (Afandi, 2021). Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011): Cahaya/ penerangan ditempat kerja, Suhu/ temperatur udara ditempat kerja, Kelembapan udara ditempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja dan Kebisingan ditempat kerja.

**Disiplin Kerja**

Disiplin kerja ialah peraturan harus dipatuhi dalam suatu organisasi untuk mendorong karyawan memenuhi menyelesaikan tugas telah diberidengan baik agar mencapai tujuan organisasi (Muis & Hasibuan, 2021). Menurut (Katiandagho et al., 2014) Disiplin merupakan modal diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena suasana disiplin sebuah organisasi dapat melaksanakan program kerjanya mencapai sasaran telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) ; Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Etik kerja dan Tingkat kewaspadaan

**Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab dibebankan atau diberikan kepadanya (Etikawati & Udjang, 2016). Indikator Kinerja menurut (Robbins, 2016): Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu dan Efektifitas.

**METODE PENELITIAN**

Metode studi ialah kuantitatif. adalah seluruh karyawan tetap di PT. Tirtakencana Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini 35 karyawan tetap di PT. Tirtakencana. Teknik pengambilan sampel yaitu total sampling/sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuisioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para konsumen dengan Pengukuran skala *likert*. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16. Dalam menguji data digunakan uji validitas, uji reabilitas serta uji asumsi klasik. Teknik analisis data penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi serta uji T dan Uji F.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji ini untuk mengetahui ke validitan kuisioner dalam mengumpulkan data. Uji di hitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Pengujian dilakukan alat bantuan berupa SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>X1</b>			
X1.1	.444	.3246	Valid
X1.2	.529	.3246	Valid
X1.3	.879	.3246	Valid
X1.4	.879	.3246	Valid
<b>X2</b>			

X2.1	.722	.3246	Valid
X2.2	.816	.3246	Valid
X2.3	.867	.3246	Valid
X2.4	.768	.3246	Valid
X2.5	.746	.3246	Valid
<b>X3</b>			
X3.1	.931	0.3246	Valid
X3.2	.831	0.3246	Valid
X3.3	.779	0.3246	Valid
X3.4	.870	0.3246	Valid
X3.5	.762	0.3246	Valid
<b>Y</b>			
Y.1	.692	0.3246	Valid
Y.2	.865	0.3246	Valid
Y.3	.736	0.3246	Valid
Y.4	.769	0.3246	Valid

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 16 (2023)

Dapat diketahui dari tabel hasil pengujian validitas pada beban kerja lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan di atas bahwa seluruh mengenai item variabel menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan sesuai ketentuan. Maka hal ini menunjukkan keseluruhan item pernyataan variabel dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Penetapan data reliabel apabila koefisien *cronbach's alpha* ( $>$ ) dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas terhadap kuesioner menghasilkan koefisien *cronbach's alpha*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Alpha	Keterangan
X1	.622	0,6	Reliabel
X2	.839	0,6	Reliabel
X3	.880	0,6	Reliabel
Y	.743	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS 16 (2023)

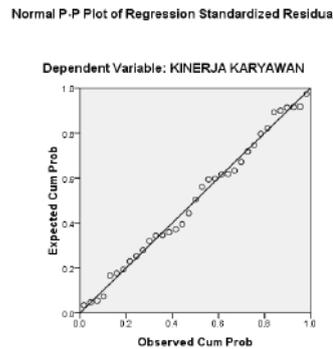
1. Dari hasil uji reliabilitas Beban Kerja (X1) diketahui bahwa nilai  $0,622 > 0,6$  dapat dikatakan bahwa dalam penelitian Beban Kerja (X1) reliabel sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.
2. Dari hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) diketahui bahwa nilai  $0,839 > 0,6$  dapat dikatakan bahwa dalam penelitian Lingkungan Kerja (X2) reliabel sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.
3. Dari hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja (X3) diketahui bahwa nilai  $0,880 > 0,6$  dapat dikatakan bahwa dalam penelitian Disiplin

4. Dari hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa nilai  $0,743 > 0,6$  dapat dikatakan dalam penelitian Kinerja Karyawan (Y) reliabel sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan probabilitas (*Probability Plot*) dengan taraf signifikan 0,05 jika garis data mengikuti garis diagonal.

Gambar1.Hasil UjiNormalitas



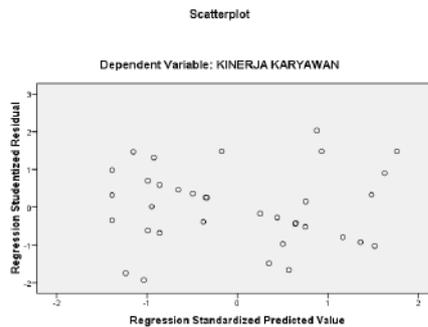
Sumber: *Output SPSS 16 ( DataDiolah) 2023*

Dapat dilihat pada grafik gambar diatas uji normalitas data p-plot memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal, dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heterokedasitas**

Uji heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan pada pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber : *Hasil Penelitian Output SPSS 16 (2023)*

Darigambar diatas dilihat titik-titik menyebar maka disimpulkan variabel independent bebas heterokedasitas. disimpulkan model regresi memenuhi asumsi heterokedasitas dan layak untuk dilakukan pada ujiselanjutnya.

**Analisis regresi linier berganda**

Analisis regresi linierberganda ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh BebanKerja, Lingkungan Kerja dan DisiplinKerja terhadap KinerjaKaryawan PT. Tirtakencana.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi LinierBerganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.349	3.613		2.311	.028					

Beban Kerja	.090	.188	.088	.480	.635	.185	.086	.071	.657	1.522
Lingkungan Kerja	.392	.150	.452	2.606	.014	.525	.424	.387	.733	1.365
Disiplin Kerja	-.128	.095	-.229	-1.342	.189	-.274	-.234	-.199	.757	1.321

Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS 16 (2023)

Dari perhitung komputer yaitu perhitungan dengan SPSS di dapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8.349 + 0,090 (X_1) + 0,392 (X_2) + -0,128 (X_3)$$

Angka tersebut masing- masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 8,349 bernilai positif mempunyai arti Beban Kerja  $X_1$ , Lingkungan Kerja  $X_2$  dan Disiplin Kerja  $X_3$  sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan  $Y = 8,349$ .
2. Nilai koefisien variabel  $X_1$  bernilai positif yaitu 0,090 artinya apabila  $X_1$  di tingkat satu satuan sedangkan  $X_2$  dan  $X_3$  tetap maka  $Y$  akan meningkat = 0,090 satuan.
3. Nilai koefisien variabel  $X_2$  bernilai positif yaitu 0,392 artinya apabila  $X_2$  mengalami peningkatan satu satuan sedangkan  $X_1$  dan

$X_3$  tetap maka  $Y$  akan meningkat sebesar 0,392 satuan.

4. Nilai koefisien  $X_3$  bernilai negatif = -0,128 artinya  $X_3$  mengalami penurunan satu satuan sedangkan  $X_1$  dan  $X_2$  tetap maka  $Y$  akan menurun = -0,128 satuan.

#### Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi berganda dipakai untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan secara simultan maupun parsial antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Korelasi Linear Berganda dan Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 <sup>a</sup>	.316	.250	1.606

Sumber : hasil penelitian output SPSS 16 (2023)

Uji korelasi berganda menggunakan SPSS. Nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) = 0,562. Artinya ada hubungan cukup kuat antara beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji  $R^2 = 0,250$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Pt. Tirtakencana

Memberikan sumbangan = 25,0 % dalam mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain tidak diteliti

#### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 5. Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF

1 (Constant)	8.349	3.613		2.311	.028					
Beban Kerja	.090	.188	.088	.480	.635	.185	.086	.071	.657	1.522
Lingkungan Kerja	.392	.150	.452	2.606	.014	.525	.424	.387	.733	1.365
Disiplin Kerja	-.128	.095	-.229	-1.342	.189	-.274	-.234	-.199	.757	1.321

Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS 16 (2023)

1. Tidak ada pengaruh X1 terhadap Y pada PT. Tirtakencana dengan nilai  $t_{sig} = 0,635$  dan nilai thitung  $0,480 < t_{tabel} 1,68957$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka secara parsial variabel (X1) tidak berpengaruh terhadap (Y).
2. Terdapat pengaruh X2 terhadap Y pada PT. Tirtakencana dengan nilai  $t_{sig} = 0,014$  dan nilai thitung  $2,606 > t_{tabel} 1,68957$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (X2) berpengaruh terhadap (Y).
3. Tidak berpengaruh X3 terhadap Y pada PT. Tirtakencana dengan nilai  $t_{sig} = 0,189$  dan nilai thitung  $-1,342 < t_{tabel} 1,68957$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak (X3) tidak berpengaruh terhadap (Y).

**Uji F (Simultan)**

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Uji Simultan menggunakan SPSS 16 dengan nilai  $\alpha = 0,05$  hasil uji simultan.

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.004	3	12.335	4.782	.007 <sup>a</sup>
	Residual	79.967	31	2.580		
	Total	116.971	34			

Sumber : Hasil Penelitian Output 16 (2023)

f hitung = 4.782 dengan sig 0,007 < dari sig 0,05 maka dan nilai f hitung  $4.782 > f_{tabel} 3,27$  disimpulkan Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh secara simultan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Tirtakencana. Nilai koefisien regresi Beban Kerja = 0,90 hal ini berarti Beban Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan = 0,90 satuan.

Beban Kerja ialah suatu proses menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia bekerja, digunakan, dibutuhkan dalam menyelesaikan

suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Indikator Beban Kerja Menurut (Koesomowidjojo, 2017) ::

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai

Hasil penelitian sejalan (Ahmad et al., 2019) Hasil analisis data memperlihatkan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtakencana. Nilai koefisien Lingkungan Kerja = 0,392 hal ini berarti Lingkungan Kerja mengalami

kenaikan Kinerja Karyawan aka mengalami peningkatan = 0,392 satuan.

Lingkungan Kerja ialah sesuatu disekitar dan mempengaruhi karyawan tugas diembankan kepadanya seperti adanya penerangan dan AC memadai (Afandi, 2021). Tujuan pengaturan lingkungan kerja meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja kerjakaryawan/pegawai meningkat.

Hal harus diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja menurut (Afandi, 2021) :

1. Terdapat sarana angkutan karyawan
2. Terdapat tempat ibadah
3. Ventilasi udara
4. Ruang kerja yang luas
5. Bangunan tempat kerja.

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011) :

1. Cahaya/ penerangan ditempat kerja
2. Suhu/ temperatur udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja

Hasil penelitian sejalan (Lestary & Chaniago, 2018) lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirtakencana. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja = -0,128 hal ini berarti Disiplin Kerja mengalami penurunan satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan = -0,128 satuan.

Disiplin kerja merupakan peraturan harus dipatuhi suatu organisasi mendorong karyawan untuk memenuhi menyelesaikan tugas telah diberi dengan baik agar mencapai tujuan organisasi (Muis & Hasibuan, 2021).

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017):

1. Kehadiran ialah tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai suka terlambat dan malas-malasan dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja ialah bentuk kepatuhan dari pegawai atau karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja ialah seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai atau karyawan melaksanakan tugas diberikan
4. Etika kerja ialah bentuk dari tindakan disiplin dan indisipliner kerjakaryawan atau pegawai.
5. Tingkat kewaspadaan, karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

Hasil penelitian sejalan dengan (Setiawan, 2013) disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan Malang.

### **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtakencana**

Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtakencana. Nilai koefisien korelasi berganda = 0,562 hal ini nilai koefisien determinasi berganda = 0,250 hal ini berarti Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtakencana Memberikan sumbangan = 25,0 % dalam mempengaruhi.

Hasil penelitian sejalan (Ahmad et al., 2019) secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

### **KESIMPULAN**

1. Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tirtakencana.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tirtakencana. Artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Tirtakencana.
3. Disiplin Kerja (X3) Tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT. Tirtakencana.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Y) diPT. Tirtakencana. Artinya semakin tinggi Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) diPT. Tirtakencana.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/23747>
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://Doi.Org/10.26486/Jpsb.V4i1.443>
- Hasibuan.S.P. (2017). *Indikator-Indikator Disiplin Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Bening*, 5(2), 171–179. <https://Doi.Org/10.33373/Dms.V9i3.2723>
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., Mananeke, L., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Pengaruh Disiplin Kerja... 1592 Jurnal Emba*, 2(3), 1592–1602.
- Koesomowidjojo, M. R. S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://Doi.Org/10.35313/Jrbi.V3i2.937>
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *Jurnal Oe, Vi(3)*, 327–344.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Muis, Muhammad Ras, & Hasibuan, Jasman Saripudin. (2021). *Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2*. Sintesa, 1, 275–288.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2 No 2*, 170–183.
- Noviani, E. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Konsultindo Artha Persada (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen)*. Universitas Putera Batam.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 212–233. <https://Doi.Org/10.55606/Jupumi.V1i1.243>
- Robbins, S. P. And M. C. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://Doi.Org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Penerbit Pt. Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 1(4).
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil). Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) Klaster Ekonomi.

[Http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874](http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874)

## DETERMINAN KEBERHASILAN USAHA PADA NASABAH PROGRAM PNM MEKAAR SYARIAH DI KECAMATAN PAJUKUKANG KAB. BANTAENG

*Suarni, Idris Parakkasi, Muhammad Nasri Katman*

[Suarniarn@gmail.com](mailto:Suarniarn@gmail.com)

*Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*

### ABSTRACT

*This study aims to identify the impact of leadership, business motivation, and mentoring on the business success of Mekaar Syariah PNM Program customers in Pajukukang District, Bantaeng Regency. This study will also analyze the role of honesty as a controlling variable in the relationship between these factors. This study uses a quantitative approach and associative research methods. The data used consists of primary data and secondary data. Sampling based on Krijcie and Morgan criteria, namely 217 people. Data analysis was performed using the Structural Equation Modeling (SEM) method using SmartPLS version 4.0 for Windows. The results of the research by bootstrapping show that leadership has a positive and significant effect on customer business success with a P Value (0.005) <0.05 and t-statistic (2,820)>1.97, business motivation has a positive and significant effect on customer business success with a value P Values (0.002)<0.05 and t-statistics (3.156)>1.97, and mentoring also has a positive and significant effect on the success of customer businesses with P Values (0.022)<0.05 and t-statistics (2.284)>1.97. Honesty is able to moderate leadership on customer business success with P Values (0.031) <0.05 and t-statistics (2.606)>1.97 while not being able to moderate business motivation on business success with P Values (0.408)>0.05 and t-statistic (0.828)<1.97, and able to moderate assistance to customer business success with P Values (0.011)<0.05 and t-statistic (2.538)>1.97.*

**Keywords:** *Leadership, Business Motivation, Assistance, Honesty and Business Success*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak kepemimpinan, motivasi usaha, dan pendampingan terhadap keberhasilan usaha nasabah Program PNM Mekaar Syariah di Kecamatan Pajukukang, Kabupaten Bantaeng. penelitian ini juga akan menganalisis peran kejujuran sebagai variabel pengendali dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode penelitian asosiatif. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel berdasarkan kriteria Krijcie dan Morgan yaitu 217 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SmartPLS versi 4.0 for Windows. Hasil penelitian dengan bootstrapping menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha nasabah dengan nilai P Values (0,005)<0,05 dan t-statistik (2.820)>1,97, motivasi usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha nasabah dengan nilai P Values (0,002)<0,05 dan t-statistik (3.156)>1,97, serta pendampingan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha nasabah dengan nilai P Values (0,022)<0,05 dan t-statistik (2.284)>1,97. Kejujuran mampu memoderasi kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha nasabah dengan nilai P Values (0,031)<0,05 dan t-statistik (2,606)>1,97 sedangkan tidak mampu memoderasi motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha dengan nilai P Values (0,408)>0,05 dan t-statistik (0,828)<1,97, dan mampu memoderasi pendampingan terhadap keberhasilan usaha nasabah dengan nilai P Values (0,011)<0,05 dan t-statistik (2.538)>1,97.*

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi Usaha, Pendampingan, Kejujuran dan Keberhasilan Usaha*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Melihat banyaknya permasalahan perekonomian global dan ketidakseimbangan yang nyata di tingkat internasional dan nasional membutuhkan pengembangan sistem yang mengarah pada tatanan ekonomi yang seimbang, adil dan berkelanjutan di seluruh masyarakat (Makki and Romla 2021). Masalah yang dihadapi pengusaha dalam memulai bisnis seringkali menjadi kendala dalam membangun bisnis, salah satunya adalah modal (Ardiansyah 2019). Banyak masalah yang ada di masyarakat, dengan segala kekurangan dan keterbatasannya. Mereka melakukan kegiatan yang dapat membantu bisnis berjalan lancar dan membuat hidup lebih mudah dengan mencari kredit dari individu atau lembaga keuangan (Makki and Romla 2021).

Peran yang signifikan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian Indonesia dapat diperhatikan melalui posisi mereka dalam dunia bisnis. Keberadaan UMKM dalam perekonomian Indonesia memiliki pengaruh yang kuat (Halim 2021). Peranan sektor ekonomi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sangat signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakatnya. UMKM telah membuktikan bahwa Indonesia bisa bertahan ketika dilanda krisis ekonomi 1997-1998. Ini sebagian karena krisis ekonomi tidak terlalu berdampak pada keberlanjutan UMKM-nya, karena mereka tidak bergantung pada pinjaman modal atau mata uang asing dalam jumlah besar. Mudahnya akses permodalan menjadi salah satu faktor dalam perkembangan usaha kecil saat ini (Primadhita and Budiningsih 2020).

Pemberian pembiayaan merupakan kegiatan utama PNM dan menimbulkan bahaya yang dapat membahayakan kesehatan perusahaan dan kelanjutan pada perusahaan. Oleh karena itu, pemberian pinjaman dibatasi secara ketat oleh peraturan pemerintah dan peraturan OJK (Otoritas Jasa Keuangan). Pendanaan tersedia dari PNM konvensional dan PNM Syariah (Yuliani 2016). Pendanaan syariah berarti lembaga pendanaan sebagai Shahibul Maal memberikan kepercayaan kepada seseorang untuk mengerjakan tugas. donasi wajib

difungsikan sebaik mungkin dengan norma-norma yang kongkrit dan jelas sehingga terjadi simbiosis mutualisme (Sakinah and Zulham 2022).

Secara keseluruhan, Perseroan memberikan manfaat melalui layanan PNM Mekaar, antara lain: pengelolaan keuangan yang lebih efektif, akses pembiayaan modal tanpa jaminan, penumbuhan budaya menabung, serta dukungan dalam pengembangan kewirausahaan dan bisnis. PNM memiliki 1 Kantor Pusat, 62 Kantor Cabang PNM, 626 Unit ULaMM, dan 2.985 Kantor Cabang Mekaar per tanggal 31 Desember 2021, yang melayani 34 Provinsi, 439 Kabupaten/Kota, dan 5.735 Kecamatan (Pnm.co.id 2021).

Untuk menghadapi permintaan pasar, pembiayaan PNM Mekaar Syariah mulai berkembang dengan membuka cabang-cabang di beberapa wilayah seperti Aceh, Padang, dan Nusa Tenggara Barat sejak akhir tahun 2018. Pada tahun 2021, pembiayaan PNM Mekaar Syariah terus mengalami pertumbuhan dengan adanya 1.720 outlet atau cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Jumlah nasabah PNM Mekaar Syariah mencapai 6.516.851 atau sebesar 58,97% dari total 11.051.924 Number of Account (NoA) konsumen PNM Mekaar hingga akhir tahun 2021 (Pnm.co.id 2021).

### **Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diuraikan beberapa rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap keberhasilan usaha nasabah?
2. Apakah motivasi usaha berpengaruh terhadap keberhasilan usaha nasabah?
3. Apakah pendampingan berpengaruh terhadap keberhasilan usaha nasabah?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap keberhasilan usaha nasabah yang dimoderasi kejujuran?
5. Apakah motivasi usaha berpengaruh terhadap keberhasilan usaha nasabah yang dimoderasi kejujuran?
6. Apakah pendampingan berpengaruh terhadap keberhasilan usaha nasabah yang dimoderasi kejujuran?

## Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha nasabah.
2. Menganalisis pengaruh motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha nasabah.
3. Menganalisis pengaruh pendampingan terhadap keberhasilan usaha nasabah.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha nasabah yang dimoderasi kejujuran.
5. Menganalisis pengaruh motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha nasabah yang dimoderasi kejujuran.
6. Menganalisis pengaruh pendampingan terhadap keberhasilan usaha nasabah dengan yang dimoderasi kejujuran.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan proses yang kompleks di mana seorang pemimpin memengaruhi anggota timnya untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan serta tugas dan tujuan mereka, sehingga memajukan organisasi dan mempersatukan mereka. Dalam menjalankan proses ini, seorang pemimpin mengaplikasikan berbagai kualitas kepemimpinan seperti keyakinan, nilai, etika, karakter, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh mereka. (Syahrir 2019).

### Kepemimpinan dalam bisnis islam

Karakter pemimpin bisnis islam yang dibutuhkan adalah value islam yang ada dalam tubuh orang yang memimpin untuk menjalankan roda usaha yang dipeluknya. nilai-nilai keislaman jelas sangat penting dan berefek pada usaha yang sedang berjalan bahkan pada kerja karyawan. tidak menutup kemungkinan bisnis yang sedang dijalankam mengalami degradasi yang merugikan, sebab usaha tidak persoalan keuntungan semata. andil pemimpin adalah menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi termasuk polemik kerugian dan tetap percaya pada Sang khalik sebab secara garis besar kegiatan bisnis yang dilanggengkan sesuai dengan koridor dan norma norma agama sehingga keberkahan datang pula. Setelah itu, pemimpin membuat penilaian cepat dan berkonsultasi dengan rekan-rekannya untuk menerapkan inovasi terbaru dalam menghadapi kesulitan yang ada. Pemimpin Islam memiliki karakter untuk

dimintai pertanggungjawaban atas usahanya. Akibatnya, jika ada masalah dengan perusahaan, pemimpin harus membantu menyelesaikannya daripada mendelegasikannya sepenuhnya kepada bawahannya. Dalam konteks perdagangan dalam Islam, fokus utamanya adalah pada prinsip bisnis yang didasarkan pada upaya manusia untuk mencari keberkahan dan keridhaan Allah SWT. (Arifah et al. 2020).

### Motivasi Usaha

Motivasi usaha adalah dalah kekuatan batin yang yang mampu mengilhami, membimbing, dan mempengaruhi individu untuk memiliki dorongan dan kekuatan intrinsik yang menggerakkan mereka secara sukarela dalam menyelesaikan tugas. Motivasi usaha adalah sekumpulan kekuatan atau energi yang ada baik dalam diri individu maupun dari luar yang mempengaruhi tingkat komitmen dan usaha yang diberikan. Diawali dengan upaya terkait pekerjaan, mempertimbangkan intensitas dan ketekunan. motivasi kerja sebaliknya adalah daya dorong atau tenaga penggerak dalam diri seseorang untuk mau bertingkah laku atau bekerja secara efektif dan benar sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya (Rutanti 2022).

### Pendampingan

Pendampingan merupakan proses lanjutan pemberdayaan masyarakat dengan menerapkan fungsi pemungkinan 'enabling' atau fasilitasi, penguatan, 'emprowing', perlindungan, 'protecting', dan pendukung, 'supporting'. Pelatihan dan pendampingan dalam meningkatkan keterampilan hidup adalah sebuah pendekatan konseptual yang dapat diimplementasikan sebagai suatu proses pembelajaran dan praktik yang melibatkan pengembangan keterampilan personal, sosial, akademik, dan vokasional. serta mengambil tindakan selanjutnya oleh penerapan fungsi (Singerin 2022).

### Keberhasilan Usaha

Seorang wirausahawan yang sukses dalam berbisnis pada hakekatnya harus memiliki sikap dan pengetahuan dalam kewirausahaan. Karena faktor tersebutlah yang mendorong para wirausahawan untuk memiliki motivasi untuk selalu menumbuhkan kewirausahaannya agar berhasil dalam usahanya. Sikap mempengaruhi perilaku, karena hubungannya dengan persepsi, kepribadian serta dorongan. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kewirausahaan seorang wirausahawan secara langsung maupun tidak

langsung dipengaruhi oleh perilaku atau kepribadiannya itu sendiri. Kreativitas, inovasi, kepercayaan diri, kepemimpinan dan orientasi hasil adalah bagian dari sikap kewirausahaan. Kewirausahaan dan sikap kewirausahaan saling terkait yang enggan untuk dipisahkan. Pengetahuan wirausaha adalah hasil yang diperoleh melalui panca indera melalui pendidikan, pengalaman atau pengamatan berupa informasi untuk memecahkan suatu masalah. Oleh karena itu, keberadaan pengetahuan kewirausahaan harus mendukung sikap kewirausahaan. (Gemina and Pitaloka 2020).

### **Kejujuran**

Jujur adalah sikap yang lahir dari kepercayaan orang lain dalam menjalankan amanah, komitmen dan kewajiban. jujur adalah sebuah tindakan dan keputusan orang untuk mengatakan yang sebenarnya. jujur bisa dalam bentuk ucapan, tindakan bahkan perasaan sesuai dengan kondisi yang ada dan tidak melakukan pemggelapan dengan cara tidak mengakatan yang sebenarnya untuk kepentingan pribadi. (Hidayah, Hedyati, and Setianingsih 2018).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif, dimana informasi data berupa kuesioner penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 217 orang. Pendekatan metodologi asosiatif diterapkan dalam penelitian ini. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian ini adalah Masyarakat berjenis kelamin perempuan di Kecamatan Pajukukang yang belum menikah ataupun telah menikah dan berusia antara 18 sampai 55 tahun. Populasi penelitian ini adalah pengguna program PNM Mekaar Syariah sebanyak 500 orang. Sampel penelitian Krejcie dan Morgan di gunakan dalam pengambilan keputusan pada penelitian ini.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan sekunder. Instrumen penelitian adalah proses mengumpulkan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan (observasi, wawancara, angket, dokumenter).

### **Analisis Outer Model**

Analisis model luar (outer model analysis) dilakukan untuk memastikan bahwa

pengukuran yang digunakan dapat dianggap praktis sebagai pengukuran yang valid dan reliabel. Pada analisis model ini, hubungan antara variabel laten dan indikatornya spesifik dijelaskan. (Husein 2015).

Adapun indikator-indikator Analisis outer dapat dilihat sebagai berikut:

#### **a. Convergen Validity**

Convergent Validity adalah suatu indikator yang dapat diestimasi melalui melihat korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk, yang dapat dilihat dari faktor loading yang distandardisasi dan Average Variance Extracted (AVE).

1) standardized loading factor adalah tingkat korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Indikator individual yang memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dari 0,7 dengan konstruk yang diukur dianggap memiliki tingkat reflektif yang tinggi. (Eisingerich and Rubera n.d.).

2) Average Variance Extracted (AVE) adalah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen dari variabel laten. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5, maka nilai tersebut dianggap dapat diterima. Selain itu, jika nilai AVE melebihi 0,5, hal ini menunjukkan bahwa variabel laten telah berhasil menyerap lebih dari 50% variasi yang terdapat pada indikator-indikatornya. (Ananto, H, and Frame 2022).

b. Discriminant Validity adalah jenis pengukuran yang menggunakan model reflektif, di mana nilai-nilai indikator dapat diperoleh melalui analisis Crossloading dan Fornell-Larcker.

1) Crossloading adalah suatu metode pengukuran yang dibangun. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada korelasi antara konstruk lainnya, maka ini menunjukkan bahwa ukuran blok mereka lebih besar dari blok lainnya (Eisingerich and Rubera n.d.).

2) Fornell-Larcker, validitas diskriminan diperiksa dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari suatu variabel laten dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dan variabel laten lainnya. Dalam pendekatan ini, nilai akar kuadrat suatu variabel laten harus lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel laten tersebut

dan variabel laten lainnya.(Ananto et al. 2022)..

- c. Composite reliability adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur konstruk yang dapat dievaluasi menggunakan view latent variabel coefficients. Pengukuran yang dapat digunakan untuk internal consistency dan cronbach's alpha terbagi menjadi dua teknik penilaian untuk mengevaluasi composite reliability. Pada pengukuran tersebut jika nilai yang didapatkan lebih besar dari 0,70 artinya konstruk dianggap mempunyai reliabilitas yang andal. (Eisingerich and Rubera n.d.).

**Analisis Inner Model**

Analisis inner model, yang juga dikenal sebagai inner relation, structural model, dan substantive theory, digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif. Dalam analisis ini, R-square digunakan untuk mengukur variabilitas dalam konstruk dependen, uji Stone-Geisser Q-square digunakan untuk menguji relevansi prediktif, dan uji-t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural digunakan untuk mengevaluasi analisis inner model. R-square untuk setiap variabel laten dependen digunakan dalam PLS (Partial Least Square) untuk mengevaluasi inner model. Dalam penginterpretasiannya, pendekatan yang digunakan mirip dengan interpretasi dalam analisis regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh substantif variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

**Pengujian hipotesis**

Nilai t-statistik dan nilai probabilitas digunakan dalam pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik, nilai t-statistik yang digunakan untuk tingkat kepercayaan 5% (alpha 0,05) adalah 1,97. Oleh karena itu, jika nilai t-statistik melebihi 1,97, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dalam menggunakan probabilitas penerimaan/ penolakan hipotesis, Ha diterima jika p-value kurang dari 0,05 (Husein 2015).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Penelitian ini memaparkan pembahasan yang meliputi: karakteristik responden, analisis outer model, analisis inner

model, hasil uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

**Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini 217 nasabah digunakan yang tergolong pada program PNM Mekaar Syariah dari Kecamatan Pajukukang Kab. Bantaeng, yang digunakan sebagai responden.

*Usia*

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	18-25 tahun	84	38,71%
2	26-33 tahun	93	42,86%
3	34-41 tahun	31	14,29%
4	42-49 tahun	9	4,15%
5	>50 tahun	0	0%
JUMLAH		217	100%

karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa nasabah yang tergolong kedalam program PNM Mekaar Syariah mayoritas berumur antara 26-33 tahun dengan jumlah 93 orang dengan tingkat persentase 42,86%. Dimana salah satu kriteria umur untuk menjadi nasabah adalah 18-55 tahun.

**Analisis Outer Model**

- a. Convergen Validity

Convergen validity mengukur sejauh mana kumpulan indikator merepresentasikan variabel laten yang mendasarinya (Chairina 2019).

- 1) Outer Loading

Berdasarkan hasil uji outer loading disimpulkan bahwa semua nilai loading factor memiliki nilai di atas 0,07. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk variabel tidak perlu dieliminasi dari model.

- 2) AVE(Average Variance Extracted)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Keberhasilan Usaha	0.575
Kejujuran	0.641
Kepemimpinan	0.594
Motivasi Usaha	0.568
Pendampingan	0.627

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5.

- b. Discriminant Validity

Discriminant Validity menggambarkan sejauh mana variabel atau konstruksi yang

dihasilkan secara statistik berbeda dari variabel atau konstruksi lainnya. (Yamin 2021).

1) Cross Loading

Berdasarkan nilai cross loading tiap item-item terhadap konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai loading dengan konstruk lainnya, seperti yang dapat terlihat pada tabel di atas. Sehingga dari hasil temuan ini menunjukkan bahwa discriminant validity tidak terdapat permasalahan.

2) Fornell Larcker

Adapun hasil fornell larcker disimpulkan bahwa model data yang diuji dalam penelitian ini memenuhi kriteria yang menunjukkan adanya bukti validitas diskriminan pada konstruk model.

c. Composite Reliability dan cronbach's alpha

Hasil dari analisis composite reliability pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang dapat diterima dengan nilai 0,7. Berikut adalah tabel yang memuat nilai-nilai dari composite reliability dan cronbac's alpha.

**Tabel**

**Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
Keberhasilan Usaha	0.871	0.815
Kejujuran	0.842	0.719
Kepemimpinan	0.879	0.828
Motivasi Usaha	0.840	0.750
Pendampingan	0.834	0.709

Berdasarkan tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini terbukti memiliki tingkat reliabilitas yang baik berdasarkan composite reliability dan cronbach's alpha dengan nilai di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam model penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik.

**Analisis Inner Model**

Analisis model inner dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel konstruk, mengevaluasi signifikansi statistik, dan mendapatkan nilai R-Square dari model penelitian.

**Tabel**  
**Nilai R-Square**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Keberhasilan Usaha	0.580	0.565

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai R-Square untuk variabel keberhasilan usaha adalah 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 58% variasi dalam keberhasilan usaha dapat dijelaskan oleh faktor-faktor kepemimpinan, motivasi usaha, dan pendampingan yang diteliti. Sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini

**Hasil Uji Hipotesis**

**Tabel**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan -> Keberhasilan Usaha	0.223	2.820	0.005
Motivasi Usaha -> Keberhasilan Usaha	0.308	3.156	0.002
Pendampingan -> Keberhasilan Usaha	0.171	2.284	0.022
Kejujuran x Kepemimpinan -> Keberhasilan Usaha	0.204	2.606	0.031
Kejujuran x Motivasi Usaha -> Keberhasilan Usaha	-0.055	0.828	0.408
Kejujuran x Pendampingan -> Keberhasilan Usaha	0.144	2.538	0.011

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keberhasilan Usaha**

Hasil penelitian yang diperoleh dalam pengaruh kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng dengan nilai P-values sebesar 0,005. P-values (0,005) < 0,05 dan t-statistik (2.820) > 1,97. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi atau lebih baik yang dimiliki oleh nasabah memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan usaha nasabah di Kecamatan Pajukukang. Hal tersebut disebabkan karena kepemimpinan dalam berwirausaha harus benar benar diperhatikan secara kualitas oleh setiap orang yang terjun ke dunia usaha. oleh karena itu dengan eksisnya kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu memanej

kegiatan suatu usaha yang terstruktur serta berada dalam kondisi yang terus menerus efektif sehingga memperbesar kemungkinan tercapainya cita yang diinginkan.

Peran pemimpin dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, baik yang berorientasi bisnis maupun publik, dianggap sangat penting. Oleh karena itu, isu yang berkaitan dengan pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti di bidang perilaku keorganisasian (Raharjo and Nafsiah 2006). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Meskipun ada kemenangan kecil yang dapat diraih secara individu, namun kemenangan yang besar dan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat dicapai seorang diri. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memiliki pemahaman yang baik tentang kepemimpinannya (Ghufron 2020).

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irma Melati (2019), yang juga menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, semakin besar pula pengaruhnya terhadap tingkat keberhasilan usahanya (Melati 2019).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karena adanya sistem pembinaan dan pelatihan yang diberikan kepada nasabah program PNM Mekaar syariah salah satunya adalah melatih sikap kepemimpinan nasabah menjadi lebih baik terutama dalam mengambil suatu keputusan, berani untuk menghadapi resiko dan belajar untuk mampu berkomunikasi dengan baik. karena pada saat mereka memutuskan untuk membangun suatu usaha/bisnis maka saat itu juga mereka mampu mengambil keputusan dan berani untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan resiko yang akan terjadi kedepannya.

## **2. Pengaruh Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha**

Hasil penelitian yang diperoleh dalam pengaruh motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng dengan P Values sebesar 0,002. Nilai P Values (0,000) >

$\alpha = 5\%$  (0,05), nilai P Values (0,002) < 0,05 dan t-statistik (3.156) > 1,97. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi atau semakin kuat faktor pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku atau bekerja dengan giat maka akan ikut mendorong seseorang untuk melakukan usaha yang dilakukan dengan penuh semangat, kreatif dan inovatif serta berani mengambil resiko dalam memperoleh keuntungan.

Motivasi usaha yang dimiliki oleh para pengusaha mendorong mereka untuk mengembangkan usaha mereka dalam berbagai aspek. Motif yang mendasari seseorang dalam menjalankan usahanya bervariasi. Salah satu teori yang relevan adalah teori REG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Teori ini menyatakan bahwa motivasi usaha muncul dari dorongan atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan eksistensial (existence), keinginan untuk berinteraksi secara sosial (relatedness), dan keinginan untuk tumbuh dan berkembang (growth) (Wastuti, Sumekar, and Prasetyo 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, secara faktual motivasi nasabah dalam membangun suatu usaha mereka termotivasi untuk memperoleh imbalan minimal dalam bentuk laba karena mereka ingin membantu keuangan keluarga mereka, disamping itu sebagai pengisi waktu luang dengan memanfaatkan bidang yang mereka tekuni. Dorongan faktor ekonomi menjadi alasan utama ibu rumah tangga untuk membuat usaha sehingga menjadikan alasan bagi mereka untuk bekerja lebih keras demi mencapai suatu keberhasilan usaha. Beberapa nasabah juga termotivasi untuk bisa hidup mandiri tanpa menjadi beban keluarga, jadi motivasi nasabah dalam hal ini menjadi faktor pendorong mereka untuk memulai usaha.

## **3. Pengaruh Pendampingan Terhadap Keberhasilan Usaha**

Hasil penelitian yang diperoleh dalam pengaruh pendampingan terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng menunjukkan terdapat pengaruh positif antara pendampingan terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng dengan nilai P Values sebesar 0,022. Nilai P Values (0,000) >  $\alpha = 5\%$  (0,05), nilai P Values (0,022) < 0,05 dan t-statistik (2.284) > 1,97. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendampingan yang diberikan pegawai/pendamping kepada

nasabah dapat membantu para masyarakat agar bisa mengembangkan diri dengan dasar-dasar inovasi yang ada dan pendekatan metodenya berdasarkan dari kebutuhan masyarakat sehingga dalam membangun suatu usaha dapat mencapai hasil yang maksimal sehingga memengaruhi tingkat keberhasilan usaha.

Selain memberikan modal usaha, anggota kelompok juga membutuhkan bimbingan agar usaha mereka dapat berjalan dengan baik. Bimbingan ini dilakukan oleh seseorang yang bertugas untuk membantu kelompok swadaya masyarakat mencapai kesuksesan dengan meningkatkan kesadaran, keterampilan, dan pengetahuan para anggota. Seorang pendamping umumnya memiliki peran untuk memajukan usaha dengan memperluas pemahaman tentang penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. (Munawaroh 2016).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, faktanya bahwa dalam membuka suatu usaha PT Permodalan Nasional Madani dimana Account Officer yang menjadi pendamping memang ditugaskan untuk membantu nasabah dalam peningkatan usahanya. PT PNM memiliki anak perusahaan bernama PT Mitra Dagang Madani yang dibentuk dengan tujuan khusus untuk memasarkan produk-produk UMKM yang menjadi binaan PNM, baik melalui platform online maupun melalui offline. Selain memberikan dukungan yang komprehensif, PNM juga memberikan pelatihan tambahan kepada para nasabah sesuai dengan kebutuhan bisnis mereka. Pelatihan ini terbagi menjadi tiga tema utama dalam program PNM Mekaar, yaitu literasi keuangan, perizinan usaha, dan pemasaran melalui media sosial.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keberhasilan Usaha yang Dimoderasi Kejujuran**

Hasil penelitian yang diperoleh dalam pengaruh kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha yang dimoderasi kejujuran pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng dengan nilai dan P Values sebesar 0.031. Nilai P Values (0,000) >  $\alpha = 5\%$  (0,05), nilai P Values (0,031) < 0,05 dan t-statistik (2,606) > 1,97 menunjukkan bahwa kejujuran mampu memoderasi kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng. Dengan demikian kejujuran mampu memperkuat pengaruh antara kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha.

Kepemimpinan para nasabah yang berpartisipasi dalam program PNM Mekaar Syariah di Kecamatan Pajukukang, Kabupaten Bantaeng, memegang peran penting dalam mencapai kesuksesan dalam usaha mereka. Kepemimpinan ini dapat diarahkan dengan langsung menerapkan prinsip kejujuran. Pedoman dalam berperilaku bisnis yang berlandaskan nilai-nilai Islami tercermin dalam contoh perilaku manajer yang terinspirasi oleh Nabi Muhammad SAW. Sebagai seorang pemimpin bisnis, perilaku Nabi Muhammad SAW, sebagaimana digambarkan oleh Aisyah ra, mengandung motivasi yang meliputi visi masa depan dan penekanan pada perencanaan yang matang. (Rimiyati and Munawaroh 2016).

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, masyarakat yang tergolong nasabah dalam membangun usaha itu lebih mengedepankan adanya kejujuran dan perencanaan kedepannya dengan memikirkan saran dari usaha yang mereka akan buat, apakah produk mereka tepat sasaran atau tidak, mampu untuk tetap bersaing dengan pengusaha lain dan merancang untuk meminimalisir terjadinya resiko yang akan terjadi kedepannya.

#### **5. Pengaruh Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha yang Dimoderasi Kejujuran**

Hasil penelitian yang diperoleh dalam pengaruh motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha yang dimoderasi kejujuran pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng menunjukkan bahwa kejujuran tidak mampu memoderasi motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng dengan nilai P Values sebesar 0,408 Nilai P Values (0,000) >  $\alpha = 5\%$  (0,05), nilai P Values (0,408) > 0,05 dan t-statistik (0,828) < 1,96. Dengan demikian berapapun tingkat kejujuran tidak mampu memperkuat pengaruh antara motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha.

Kesuksesan usaha ditentukan oleh kemampuan untuk selalu berani berbeda dalam mengelola bisnis, dibandingkan dengan pesaing. Salah satu faktor kunci dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan adalah kemampuan untuk menawarkan sesuatu yang berbeda kepada pelanggan. Keberanian untuk menciptakan perbedaan dalam pengelolaan bisnis, yang tentunya disertai dengan risiko, merupakan kualitas yang diperlukan bagi seorang pengusaha yang ingin mencapai

kesuksesan. Keberhasilan usaha sangat dipengaruhi oleh keberanian pengusaha dalam mengambil risiko, karena seringkali kesuksesan dicapai melalui melewati kegagalan-kegagalan. Berani menghadapi risiko berarti memiliki kemauan untuk berinovasi, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan bisnis. (Rimiyati and Munawaroh 2016).

#### **6. Pengaruh Pendampingan Terhadap Keberhasilan Usaha yang Dimoderasi Kejujuran**

Hasil penelitian yang diperoleh dalam pengaruh pendampingan terhadap keberhasilan usaha yang dimoderasi kejujuran pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng menunjukkan bahwa kejujuran mampu untuk memoderasi pendampingan terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng dengan nilai P Values sebesar 0,011. Nilai P Values (0,000) >  $\alpha = 5\%$  (0,05), nilai P Values (0,011) < 0,05 dan t-statistik (2.538) > 1,96. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kejujuran maka akan mampu memperkuat pengaruh antara pendampingan terhadap keberhasilan usaha.

PNM Mekaar dikuatkan dengan aktivitas pendampingan usaha dan dilakukan secara berkelompok, kejujuran dan kepercayaan antara nasabah dengan pendampingsangat penting dalam pengelolaan modal yang telah diberikan kepada nasabah untuk membangun suatu usaha.

#### **KESIMPULAN**

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi atau semakin baik tingkat kepemimpinan yang dimiliki oleh nasabah akan memengaruhi tingkat keberhasilan usaha nasabah di Kec. Pajukukang kab. Bantaeng. Motivasi usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi atau semakin kuat tingkat motivasi usaha yang dimiliki oleh nasabah ikut menentukan besar kecilnya prestasi akan memengaruhi tingkat keberhasilan usaha nasabah di Kec. Pajukukang. Pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha nasabah pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng. Hal ini menjelaskan bahwa

semakin tinggi tingkat pendampingan yang diberikan pendamping kepada nasabah dapat membantu para masyarakat agar bisa mengembangkan diri dengan dasar-dasar inovasi yang ada dan pendekatan metodenya berdasarkan dari kebutuhan masyarakat sehingga dalam membangun suatu usaha dapat mencapai hasil yang maksimal sehingga memengaruhi tingkat keberhasilan usaha. Kejujuran mampu memoderasi kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran mampu memperkuat pengaruh antara kepemimpinan terhadap keberhasilan usaha. Kejujuran tidak mampu memoderasi motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kejujuran tidak mampu memperkuat pengaruh antara motivasi usaha terhadap keberhasilan usaha. Kejujuran mampu memoderasi pendampingan terhadap keberhasilan usaha yang dimoderasi kejujuran pada program PNM Mekaar Syariah Di Kec. Pajukukang Kab. Bantaeng. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kejujuran maka akan mampu memperkuat pengaruh antara pendampingan terhadap keberhasilan usaha.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananto, Niel, Ronny H, and Cherry Frame. 2022. *Konsep Dan Terapan Analisis SEM PLS Dengan Smartpls 3.0*. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media.
- Ardiansyah, Tedy. 2019. "Model Financial Dan Teknologi (Fintech) Membantu Permasalahan Modal Wirausaha UMKM Di Indonesia." *Majalah Ilmiah Bijak* 16(2):158–66. doi: 10.31334/bijak.v16i2.518.
- Arifah, Umi, Afifatul Azizah, Dina Kurnia Salwa, and Ida Rohyanti. 2020. "Kepemimpinan Dalam Islam." *Labatila: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam* 3(2):10.
- Chairina, Raden Roro Lia. 2019. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Eisingerich, Andreas B., and Gaia Rubera. n.d. "Drivers Of Brand Commitment: A Cross National Investigation." *Journal Of International Marketing* 18(2):27.
- Firdaus, Afif Faisal. 2022. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Pendampingan Terhadap Keberhasilan Usaha Pembiayaan Nasabah

- Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening.” IAIN Salatiga.
- Gemina, Dwi, and Ajeng Widia Pitaloka. 2020. “Keberhasilan Usaha Berbasis Sikap Kewirausahaan Dan Pengetahuan Kewirausahaan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Makanan Minuman Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor.” *Jurnal Visionida* 6(1):20. doi: 10.30997/jvs.v6i1.2722.
- Ghufron. 2020. “Teori-Teori Kepemimpinan.” *Fenomena* 19(1):75–76.
- Halim, Abdul. 2021. “Pengaruh Pembiayaan Ultra Mikro Dan Pendampingan Terhadap Peningkatan Pendapatan Pelaku Usaha Mikro Di Kabupaten Mamuju.” *Akuntabel* 18(2):263.
- Hidayah, A. R., D. Hedyati, and S. W. Setianingsih. 2018. “Penanaman Nilai Kejujuran Melalui Pendidikan Karakter Pada Anak Usia Dini Dengan Teknik Modeling.” *Penguatan Karakter Bangsa Melalui Inovasi Di Era Digital* 1(1):109–14.
- Husein, Ananda Sabil. 2015. *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) Dengan Smartpls 3.0.*
- Makki, Mustaqim, and Istiatul Romla. 2021. “Implementasi Sistem Beban Tanggung Renteng Dalam Financing Produk LASISMA Di BMT NU Situbondo.” *Widya Balina* 6(11):27–42. doi: 10.53958/wb.v6i11.70.
- Melati, Irma. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Keterampilan Wirausaha Terhadap Keberhasilan Usaha.” *Universitas Pendidikan Indonesia.*
- Munawaroh, Chomsatun. 2016. “Pengaruh Pembiayaan, Lama Usaha, Dan Pendampingan Terhadap Pendapatan Ukm Nasabah Pembiayaan Pt. Bri Syariah Yogyakarta.” *UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*
- Pnm.co.id. 2021. *Penguatan Strategi Bisnis Dan Sinergi, Mendorong Peningkatan Kualitas Daya Saing UMKM.* Jakarta: PT Permodalan Nasional Madani.
- Primadhita, Yuridistya, and Susilowati Budiningsih. 2020. “Analisis Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Dengan Model Vector Auto Regression.” *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 17(1):1. doi: 10.33370/jmk.v17i1.396.
- Raharjo, Susilo Toto, and Durrotun Nafsiah. 2006. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang).” *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 3(2):69–81.
- Rimiyati, Hasna, and Munjiati Munawaroh. 2016. “Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Kewirausahaan Islami Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Pada Pengusaha UMKM Muslim Di Kota Yogyakarta).” *Jurnal Manajemen Bisnis* 7(2):130–57.
- Rutanti, Pradita Intan. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Profesional Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1(1):42–43.
- Sakinah, Dina, and Zulham. 2022. “Analisis Teori Sadd Al-Dzari’ah Terhadap Risiko Penggunaan Pihak Ketiga Dalam Pengajuan Pembiayaan Modal Usaha PNM Mekaar Syariah.” *Al-Mashlahah Jurnal Hukum ...* 10(2):737–50. doi: 10.30868/am.v10i02.3071.
- Singerin, Sarlota. 2022. *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan.* Sumatra Barat: CV Azka Pustaka.
- Syahrir, Sulthon. 2019. “Teori-Teori Kepemimpinan.” *Ri’ayah* 4(2):209.
- Wastuti, Aisyah Nur, Wulan Sumekar, and Agus Subhan Prasetyo. 2021. “Pengaruh Motivasi Usaha Dan Kemampuan Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Di UMKM Pengolahan Pisang Kelurahan Rowosari, Tembalang Semarang.” *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah* 19(2):197–210. doi: 10.36762/jurnaljateng.v19i2.890.
- Yamin, Sofyan. 2021. *Olah Data Statistik: Smart PLS 3, Amos Dan Stata.* Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Yuliani, Nur Fadny. 2016. “Analisis Sistem Dan Prosedur Pemberian Pembiayaan UMKMK Pada PT. PNM Venture Syariah Makassar.” *Ad’ministrare* 3(2):60.

# PENGARUH *BRAND EXPERIENCE*, FITUR, KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PENGGUNA APLIKASI GRAB DI KOTA BENGKULU

Muhammad Restu<sup>1</sup>

[Muhammادتutu17@gmail.com](mailto:Muhammادتutu17@gmail.com)

Arifah Hidayati<sup>2</sup>

[myclass.areefa@gmail.com](mailto:myclass.areefa@gmail.com)

Sintia Safrianti<sup>3\*</sup>

[sintiasafrianti19@gmail.com](mailto:sintiasafrianti19@gmail.com)

*Program Studi Manajemen, Universitas Prof.Dr.Hazairin,SH Kota Bengkulu*

## ABSTRACT

study aims determine effect of brandexperience, features and servicequality on consumer satisfaction in Grabapplication users inBengkulu City. quantitative descriptive research. The population this study usersGrab application inthe city ofBengkulu with sample size of 150 respondents using non-probability sampling technique. The analysis used SPSS version 25. The results showed that (1) BrandExperience had a significant effect on ConsumerSatisfaction using the GrabApplication inBengkulu City (2) Ease had a significant effect Consumer Satisfaction the GrabApplication inBengkulu City (3) ) ServiceQuality has a significant effect ConsumerSatisfaction the Application on Grab inbengkulu City (4) The Effect of BrandExperience, Features, ServiceQuality, significant effect on ConsumerSatisfaction the ApplicationGrab inBengkulu City.

**Keywords:***BrandExperience, Features, ServiceQuality; ConsumerSatisfaction*

## ABSTRAK

Studi bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *BrandExperience*, Fitur dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pengguna Aplikasi Grab di Kota Bengkulu. jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi studi ialah pengguna Aplikasi Grab di kota Bengkulu dengan jumlah sampel 150 responden menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling. Alat analisis digunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) BrandExperience berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Konsumen menggunakan Aplikasi pada Grab di Kota Bengkulu (2) Kemudahan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Konsumen menggunakan Aplikasi pada Grab di Kota Bengkulu (3) Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Konsumen menggunakan Aplikasi pada Grab di Kota Bengkulu (4) Pengaruh BrandExperience Fitur Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Konsumen menggunakan Aplikasi pada Grab di Kota Bengkulu.

**Kata Kunci :** *BrandExperience, Fitur, Kualitas Pelayanan, Kepuasan Konsumen*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di negara maju, kereta bawah tanah (metro) dan taksi biasanya digunakan. Penduduk jarang menggunakan kendaraan pribadi karena kebanyakan menggunakan angkutan umum. Menurut (Asrul, 2018) Dalam ekonomi

lokal, transportasi ialah kebutuhan sekunder Teknologi telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, membawabanyak perubahan diseluruh kehidupan Indonesia, termasuk sektor transportasi. bisnis baru, dan bahkan model bisnis berbasis teknologi muncul. Negara-negara memiliki daya saing di

suatu sektor industri tertentu memiliki kesempatan memproduksi barang dan jasa dengan lebih efisien. ASEAN akan mendapat keuntungan dari ini, jadi MEA benar-benar melibatkan kolaborasi negara ASEAN serta persaingan korporasi membuat produk berkualitas tinggi harga rendah.

Layanan ojek virtual ialah kemajuan teknologi terbaru. Karena kemajuan teknologi disemua lapisan masyarakat termasuk kenyamanan sistem transportasi, orang percaya semua butuhkan tersedia. (Nurchotimah, 2018). kata-kata latin "transportasi" dan "portate" memiliki makna sama yaitu membawa dan memindahkan barang. Meskipun transportasi sudah ada sejak lama, menjadi luar biasa ketika transportasi berbasis internet diciptakan. Beberapa perusahaan transportasi online termasuk Maxim Go-jek Grab Ini salah satu perusahaan teratas.

Grab ialah perusahaan transportasi baru semakin terkenal di Indonesia dan Asia Tenggara lainnya. Grab awalnya hanya menyediakan layanan taksionline, juga dikenal sebagai MyTaksi, setelah mempertimbangkan permintaan pelanggan dan persaingan, mereka mulai menyediakan ojek online. Salah satu orang membuat Grab terkenal Anthony Tan, CEO pendiri perusahaan di Malaysia. Sejak diluncurkan sebagai aplikasi pemesanan taksi di Indonesia Juni 2012, Grab telah menawarkan berbagai jenis transportasi, termasuk ojek mobil.

Menurut penelitian ABIResearch, Grab pemimpin pasar transportasi online di Indonesia. Grab ialah pemimpin pasar di Indonesia dengan 64%, sedangkan Go-Jek rival utamanya 35,3%. Grab platform aplikasi sangat populer di Indonesia (Nabila, 2020).

Aplikasi transportasi online seperti Grab memiliki kelebihan dan kekurangan. Seseorang mengatakan fitur Grab membuat segalanya lebih mudah bagi pengemudi dan penumpang. operasi angkutan umum saat ini berjuang untuk mempertahankan pelanggan ada dan menarik pelanggan baru. pengemudi angkutan umum memiliki kemampuan mempertahankan kualitas layanan mereka tawarkan. Menurut (Wibowo & Rahayu, 2021) Sebagai tingkat kesempurnaan diinginkan dan kendali atas tingkat keunggulan memuaskan kebutuhan pelanggan, definisikan kualitas layanan. (Karundeng et al., 2021) Hal ini dapat dilihat dari betapa mudahnya pelanggan mengakses

situs web, menemukan produk atau layanan diinginkan, dan menemukan informasi terkait dengannya. Sejauh mana kedua tujuan dapat hidup berdampingan mempengaruhi seberapa puas pelanggan dengan suatu produk.

Pengalaman merek aspek yang perlu dipertimbangkan. Pengalaman merek mengacu pada pengetahuan dipelajari orang tentang barang atau jasa dari merek tertentu serta kepuasan mereka rasakan menggunakan produk tersebut. Pengalaman menyenangkan konsekuensi dari sejumlah elemen, seperti penggunaan produk pelanggan senang untuk menumbuhkan pengalaman positif bagi bisnis tertentu (Abdul, 2021). Perhatikan fitur, yaitu kualitas ekstra dimaksudkan untuk memacu minat pelanggan terhadap barang atau meningkatkan kemampuan produk (Dewi & Jatra, 2013). Aplikasi dan kepercayaan pengguna menunjukkan sejauh mana seseorang menganggap menggunakan fitur layanan GrabFood sangat mudah digunakan tidak membutuhkan waktu lama untuk mempelajari suatu sistem." (Nurvitasari & Dwijayanti, 2021).

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Brand Experience*

Pengalaman merek didefinisikan sebagai "emosi sensasi pengetahuan perilaku menimbulkan reaksi terhadap produk dalam dengan apa mendorong suatu merek melalui desain identitas pengemasan pengiriman lingkungan" (Fitria, 2021). Menurut (Fauzi & Ramantoko, 2022). *brand experience* mengacu pada keseluruhan keterlibatan seseorang dengan barang layanan perusahaan membentuk merek. Pengalaman merek bagaimana perasaan seseorang tentang merek setelah berinteraksi dengannya. Empat komponen pengalaman merek ialah sensorik afektif perilaku dan intelektual, Menurut (Suntoro 2020). Membuat orang terkesan dan tertarik dengan produk merupakan indikasi Pengalaman Merek Kusuma (2014), untuk variabel brand experience. menerapkan inovasi produk efisien untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, Membuat pengalaman konsumen menjadi positif

### *Fitur*

Salah satu dari delapan dimensi kualitas produk ialah fitur. Fitur produk dapat dianggap

sebagai aspek tambahan. Fitur berfungsi sebagai alat kompetitif untuk membedakan produk perusahaan dari sebanding dibuat oleh perusahaan saingan karena mereka identik dengan sesuatu luar biasa orisinal satu-satunya tidak dimiliki item lain (Sari 2021). Fitur ialah kualitas ekstra dimaksudkan menarik pelanggan atau meningkatkan fungsionalitas suatu produk (Dewi & Jatra, 2013). Menurut (Aisha, 2020) fitur karakteristik menambah fungsi dasar suatu produk/jasa. Terdapat 4 indikator (Muchtar, 2019) fitur yaitu: Kelengkapan fitur, Kebutuhan fitur, Ketertarikan fitur dan Kemudahan fitur dalam penggunaan.

**Kualitas Pelayanan**

Pelayanan menurut (Sudana & Yesy Anggreni, 2021) tindakan seseorang atau suatu organisasi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan sesama karyawan juga pimpinan. (Aprilliani & Meryati, 2021) berpendapat kualitas pelayanan kemampuan perusahaan memberikan pelayanan terbaik bermutu dibandingkan dengan pesaingnya. Indikator kualitas pelayanan menurut (Zahfira, 2022) ; *Reliability* (Kehandalan) *Responsiveness* (Daya tanggap) *Assurances* (Jaminan), *Empathy* (Empati) *Tangibles* (Benda Berwujud).

**Kepuasan Konsumen**

(Simanjuntak, Purba, 2020), kepuasan pelanggan mengacu pada tanggapan pelanggan terhadap kinerja barang atau jasa mereka gunakan, dimana hasilnya setidaknya harus memenuhi harapan mereka. menurut (Rohman, 2018), reaksi emosional ketika bertemu dengan produk atau jasa tertentu dibeli; perusahaan ritel atau pola perilaku, seperti cara pembeli berbelanja dan belanja jasa secara keseluruhan.

Menurut (Sumartini & Tias, 2019), kepuasan konsumen emosi kegembiraan atau kekecewaan seseorang dihasilkan dari perbandingan kinerja produk dirasakan dan harapan mereka.. Menurut (Susanti, 2020), indikator digunakan mengukur kepuasan konsumen diantaranya; Keinginan/harapan konsumen untuk tetap menggunakan jasa Keinginan konsumen untuk merekomendasikan kepada orang lain dan Puasan kualitas pelayanan diberikan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan penelitian pendekatan kuantitatif. populasi yaitu seluruh konsumen menggunakan aplikasi Grab di kota Bengkulu. Jumlah sampel ditentukan kriteria telah ditentukan oleh (Hair et al., 2015) dimana pada studi terdapat 30 indikator, batas minimal responden  $30 \times 5 = 150$ , jadi sampel dibutuhkan antara  $30 \times 5 = 150$  responden. Studi ini menggunakan sampel 150 responden. Teknik pengambilan sampel digunakan termasuk kategori *non-probability sampling*. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan angket. Pengukuran variabel digunakan *Skala Likert*. Dalam menguji data digunakan uji validitas, uji reabilitas serta uji asumsi klasik. Teknik analisis data studi yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi serta uji T dan Uji F.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur mengungkapkan konsep gejala diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *cronbach's alpha* > (0,05).

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Sig	Keterangan
<b>X1</b>				
1	<i>Brand Experience.1</i>	0,914	0,05	Valid
2	<i>Brand Experience.2</i>	0,915	0,05	Valid
3	<i>Brand Experience.3</i>	0,916	0,05	Valid
<b>X2</b>				
4	Fitur.1	0,916	0,05	Valid
5	Fitur.2	0,915	0,05	Valid
6	Fitur.3	0,915	0,05	Valid
7	Fitur.4	0,915	0,05	Valid
<b>X3</b>				
8	Kualitas Pelayanan.1	0,914	0,05	Valid

9	Kualitas Pelayanan.2	0,914	0,05	Valid
10	Kualitas Pelayanan 3	0,913	0,05	Valid
11	Kualitas Pelayanan.4	0,914	0,05	Valid
12	Kualitas Pelayanan.1	0,914	0,05	Valid
<b>Y</b>				
13	Kepuasan Konsumen.1	0,921	0,05	Valid
14	Kepuasan Konsumen.2	0,918	0,05	Valid
15	Kepuasan Konsumen.3	0,918	0,05	Valid

Sumber : Output SPSS DataPenelitian 2023

Nilai cronbach's alpha *Brandexperience*, fitur, kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen > 0,05 berarti item kuesioner kepuasan konsumen dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas gunakan SPSS2023 dengan melihat reliability coefficient pada alpha, interpretasiya dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > nilai signifikan 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart reliabilitas	keterangan
<i>Brand Experience</i> (X <sub>1</sub> )	0,856	0,60	Reliabel
Fitur (X <sub>2</sub> )	0,909	0,60	Reliabel
Kualitas Pelayanan (X <sub>3</sub> )	0,954	0,60	Reliabel
Kepuasan Konsumen (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS DataPenelitian 2023

Hasil uji reliabilitas Nilai Cronbach Alpha 1 (>) 0,60 disimpulkan *experience*, fitur kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen reliable.

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan uji one sample Kolmogorov-smirnov test dengan tingkat signifikan 0,05 = (5%).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,31142353
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,041
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,019 <sup>c</sup>

Sumber : Output SPSS DataPenelitian 2023

Nilai signifikan sig.(2-tailed)= 0,019 > dari 0,05. pengambilan keputusan uji normalitas one-sample kolmogrov-smirnov diatas, disimpulkan data tidak berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan SPSS. Apabila nilai VIF < 10 (tidak terjadi multikolinearitas) dan apabila VIF > 10 (terjadi multikolinearitas).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.361	2.774
.511	1.956
.447	2.238

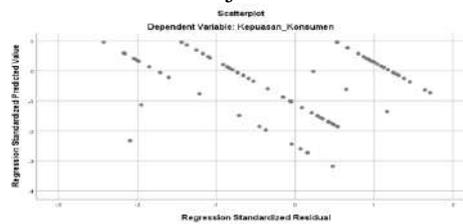
Sumber : Output SPSS Data Penelitian 2023

Berdasarkan gambar diatas didapat uji multikolinearitas melalui SPSS, masing-masing memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan SPSS melihat gambar grafik scatterplot.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS Data Penelitian 2023

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas, titik-titik menyebar merata diatas maupun dibawah angkanol sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas didalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda hubungan secara linear dua atau lebih variabel independent X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> brand experience, fitur dan kualitas pelayanan variabel dependent Y yaitu kepuasan konsumen.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,425	,650		12,961	,000		
Brand_Experience	,191	,073	,294	2,612	,002	,361	2,774
Fitur	,073	,045	,153	1,621	,000	,511	1,956
Kualitas Pelayanan	,068	,035	,200	1,979	,001	,447	2,238

a. Dependent Variable:Kepuasan\_Konsumen

Sumber : Output SPSS Data Penelitian 2023

$Y = 8,425 + 0,191 X_1 + 0,073 X_2 + 0,068 X_3$   
 Persamaan linear berganda dapat dijelaskan berikut :

1. Nilai konstanta= 8,425 mempunyai arti apabila brand experience (X<sub>1</sub>), fitur (X<sub>2</sub>) dan kualitas pelayanan (X<sub>3</sub>) = nol (0). Maka kepuasan konsumen (Y) = 8,425.
2. Koefisien regresi brand experience = 0,191 menyatakan setiap penambahan (karena tandapostif) 1 satuan, meningkatkan

kepuasan konsumen = 0,191 dan sebaliknya dengan asumsi variabel yang lain tetap.

3. Koefisien regresi fitur = 0,073 menyatakan setiap penambahan ( karena tandapostif ) 1 satuan, meningkatkan kepuasan konsumen = 0,073 dan sebaliknya dengan asumsi variabel yang lain tetap.
4. Koefisien regresi kualitas pelayanan = 0,068 menyatakan setiap penambahan ( karena tandapostif ) 1 satuan, meningkatkan

kepuasan konsumen = 0,068 dan sebaliknya dengan asumsi variabel yang lain tetap.  
**Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 <sup>a</sup>	,334	,320	1,01469

Sumber : hasil penelitian, diolah SPSS 2023

Nilai koefisien determinasi (R Square) = 0,320. menunjukkan 32,0% brand experience, fitur dan kualitas pelayanan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan konsumen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model.

**Uji Parsial ( Uji t )**

Uji parsial dapat dilihat pada gambar dibawah ini, dengan membandingkan nilai signifikan = 5% atau 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,425	,650		12,961	,000		
	Brand_Experience	,191	,073	,294	2,612	,002	,361	2,774
	Fitur	,073	,045	,153	1,621	,000	,511	1,956
	Kualitas Pelayanan	,068	,035	,200	1,979	,001	,447	2,238

Sumber : Output SPSS Data Penelitian 2023

Dari hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien brand experience (X<sub>1</sub>) = 0,002 < 0,05. H<sub>1</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak, artinya brand experience (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y).
2. Nilai koefisien fitur (X<sub>2</sub>) = 0,000 < 0,05. H<sub>1</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak, artinya fitur (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y).

3. Nilai koefisien kualitas pelayanan (X<sub>3</sub>) = 0,001 < 0,05. H<sub>1</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak, artinya kualitas pelayanan (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan konsumen (Y).

**Uji Simultan ( Uji F )**

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah brand experience, fitur dan kualitas pelayanan bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan konsumen.

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,420	3	25,140	24,418	,000 <sup>b</sup>
	Residual	150,320	146	1,030		
	Total	225,740	149			

Sumber : Output SPSS Data Penelitian 2023

Hasil pengujian simultan diperoleh p-value F-statistik = 0,000. Artinya p-value F-statistik <

0,05. H<sub>1</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak, dimana menunjukkan variabel independent brand

*experience*, fitur dan kualitas pelayanan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent kepuasan konsumen.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh *Brand Experience* Terhadap Kepuasan Konsumen**

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Fauzi & Ramantoko, 2022) penelitiannya brand experience transisi strategi merek dengan pengalaman konsumen. Brand experience kesan seseorang terhadap merek tersebut, pada saat berinteraksi dengan merek tersebut. Penelitian (Mardhiyah & Astuti, 2021) menunjukkan hasil positif signifikan dapat dilihat nilai CR = 3,056 dengan probabilitas = 0,002. Nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan brand experience memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

Dari hasil pengambilan data lapangan dilakukan, didapati juga pengguna aplikasi Grab menyatakan banyak pengalaman didapatkan setelah menggunakan aplikasi Grab di Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan brand experience berdampak positif terhadap kepuasan konsumen, diketahui *brand image* memiliki nilai p-value (0,002) < 0,05. diartikan brand experience berpengaruh terhadap kepuasan konsumen pada pengguna aplikasi Grab di Kota Bengkulu.

#### **Pengaruh Fitur Terhadap Kepuasan Konsumen**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan fitur berdampak positif kepuasan konsumen, diketahui fitur memiliki nilai p-value (0,000) < 0,05, diartikan fitur memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen pada pengguna aplikasi Grab di Kota Bengkulu.

Sejalan dengan penelitian (Luthfiana Rahma Nandhira, 2023) menyatakan persepsi manfaat, persepsi kemudahan, fitur layanan kepercayaan berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kepuasan pelanggan (studi pada pengguna aplikasi grab fitur grab food di Purwokerto). Penelitian (Khairul Fata, Mukhlis Yunus, 2015) menyatakan Hasil penelitian memperoleh bukti empiris fitur mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan konsumen maupun loyalitas merek.

Dari hasil pengambilan data lapangan dilakukan, didapati pengguna aplikasi Grab menyatakan semakin bagus dan mudah fitur terdapat di aplikasi Grab maka semakin tinggi

pula tingkat kepuasan konsumen terhadap Grab di Kota Bengkulu.

#### **Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kualitas pelayanan berdampak positif terhadap kepuasan konsumen, diketahui kualitas pelayanan memiliki nilai p-value (0,001) < 0,05, diartikan kualitas pelayanan memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen pada pengguna aplikasi Grab di Kota Bengkulu.

Kualitas pelayanan melalui kinerja faktor penentu kepuasan konsumen, artinya semakin baik kualitas pelayanan dengan melalui kinerja untuk meningkatkan kepuasan pelanggan tentunya pelanggan puas serta menumbuhkan rasa percaya atas pelayanan melalui kinerja tersebut. Hasil penelitian (Ahmad Afan Zain, 2022) Hal ini menunjukkan semakin baik kualitas pelayanan responsiveness semakin tinggi tingkat kepuasan konsumen. Hasil pengujian responsiveness reliability assurance, tangible empathy reliability secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen.

Dari hasil pengambilan data lapangan dilakukan, didapati juga pengguna aplikasi Grab menyatakan adanya pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada pengguna aplikasi Grab di Kota Bengkulu.

#### **Pengaruh *Brand Experience*, Fitur dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Brand Experience*, Fitur dan Kualitas Pelayanan secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kepuasan Konsumen, diketahui pada uji simultan (f-test) telah dilakukan didapati p-value F-statistik = 0,000 < 0,05. diartikan *Brand Experience*, Fitur Kualitas Pelayanan secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kepuasan Konsumen pada pengguna aplikasi Grab di Kota Bengkulu.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian telah diuraikan dapat dibuat kesimpulan berikut :

1. *Brand Experience* berpengaruh signifikan sebesar 0,002 < 0,05 terhadap kepuasan konsumen pada pengguna aplikasi Grab di Kota Bengkulu.
2. Fitur berpengaruh signifikan = 0,000 <

- 0,05 terhadap kepuasan konsumen pada pengguna aplikasi Grab di Kota Bengkulu.
3. Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan =  $0,001 < 0,005$  terhadap kepuasan konsumen pada pengguna aplikasi Grab di Kota Bengkulu.
  4. *Brand Experience*, Fitur serta Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan =  $0,000 < 0,05$  terhadap kepuasan konsumen pada pengguna aplikasi Grab di Kota Bengkulu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, K. (2021). *Pengaruh Keragaman Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Keputusan Pembelian (Survei Di Indomaret Ancol 1-T001 Jakarta Utara)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Ahmad Afan Zain. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Al-Maqashid: Journal Of Economics And Islamic Business*, 2(2), 47–54.  
<https://doi.org/10.55352/Maqashid.V2i2.269>
- Aisha, N. (2020). Determinan Keputusan Menggunakan Jasa Ojek Online Pada Aplikasi Grab Pada Karyawan Swasta Di Kota Medan. *Sosek: Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 1(2), 142–152.
- Aprilliani, S., & Meryati, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Dealer Motor Honda Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 9–18.
- Asrul, R. A. (2018). *Pengantar Sistem Dan Perencanaan Transportasi*. Deepublish.
- Dewi, N., & Jatra, M. (2013). Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(2), 248–261.
- Fauzi, Y. A., & Ramantoko, G. (2022a). Analisis Pengaruh Brand Experience Terhadap Customer Loyalty ( Studi Empiris Pada Usaha Kuliner Sang Pisang ) Analysis Of Factors That Influence On Stock Systemic Risk ( Empirical Study On State-Owned Enterprises In The Construction Sector Listed On The I. *E-Proceeding Of Management*, 9(5), 2742–2749.
- Fauzi, Y. A., & Ramantoko, G. (2022b). Analisis Pengaruh Brand Experience Terhadap Customer Loyalty (Studi Empiris Pada Usaha Kuliner Sang Pisang). *Eproceedings Of Management*, 9(5).
- Fitria, S. M. (2021). *Pengaruh Website Quality Terhadap Customer Loyalty Melalui Brand Experience Pada Pengguna Website Shopee Di Kota Surabaya*. Universitas Narotama.
- Karundeng, M. E., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Benteng Resort Batu Putih. *Productivity*, 2(6), 511–517.
- Khairul Fata, Mukhlis Yunus, M. S. A. M. (2015). Loyalitas Merek Handphone Samsung Di Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 131–140.
- Luthfiana Rahma Nandhira. (2023). *Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan, Fitur Layanan, Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pengguna Aplikasi Grab Fitur Grab Food Di Purwokerto)*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Mardhiyah, K. A., & Astuti, S. R. T. (2021). Pengaruh Brand Experience Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan: Peran Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pelanggan Gofood Di Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(3), 1–12.
- Muchtar, H. N. (2019). *Pengaruh Keamanan, Fitur Layanan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Menggunakan Jasa Transportasi Online Grab Bike (Studi Kasus Pada Mahasiswa/I Feb Umsu)*.
- Nabila, D. R. (2020). *Efektifitas Word Of Mouth Dan Dampaknya Pada Sosial Ekonomi Mitra Grab Di Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nurchotimah, S. (2018). *Persepsi Masyarakat Tentang Kebijakan Transportasi Online Di Terminal Purabaya Sidoarjo*. Uin Sunan Ampel Surabaya.
- Nurvitasari, E., & Dwijayanti, R. (2021). Pengaruh Persepsi Kemudahan, Fitur Layanan Dan Kepercayaan Terhadap Minat Menggunakan Aplikasi Grab (Studi Pada Pengguna Aplikasi Grab

- Fitur Grabfood). *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (Jptn)*, 9(3), 1472–1481.
- Rohman, M. K. (2018). *Pengaruh Experiential Marketing Terhadap Loyalitas Konsumen Melalui Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada Cafe X Di Sidoarjo*. Stie Mahardhika Surabaya.
- Sari, I. (2021). *Pengaruh Desain Fitur Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Oppo Di Oppo Store Palembang*. 021008 Universitas Tridinanti Palembang.
- Simanjuntak, D. C. Y., & Purba, P. Y. (2020). Peran Mediasi Customer Satisfaction Dalam Customer Experience Dan Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2).
- Sudana, I. K., & Yesy Anggreni, N. L. P. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kober Mie Setan (Study Kasus Kober Mie Setan Peguyangan). *Jurnal Pendidikan Widyadari*, 22(2), 555–561.
- Sumartini, L. C., & Tias, D. F. A. (2019). Analisis Kepuasan Konsumen Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Kedai Kopi Kala Senja. *Jurnal E-Bis*, 3(2), 111–118.
- Suntoro, W., & Silintowe, Y. B. R. (2020). Analisis Pengaruh Pengalaman Merek, Kepercayaan Merek, Dan Kepuasan Merek Terhadap Loyalitas Merek. *Modus*, 32(1), 25–41.
- Susanti, R. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen (Survei Pada Mahasiswa Pengguna Gojek Di Universitas Slamet Riyadi Surakarta) Akmal Muhammad Fauzan Sumaryanto 2. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol*, 20(4), 405–412.
- Wibowo, H. O., & Rahayu, S. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pesan Antar Makanan Gofood Di Kota Solo. *Journal Of Management, Business And Education*, 8(1), 70–78.
- Zahfira, C. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Penggunaan Transportasi Online Indriver Di Kota Medan*.

# PENGARUH VARIAN PRODUK, HARGA DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MARTABAK BOSS DI KOTA BENGKULU

Mohammad Danang Andrian<sup>1</sup>

[danangandrian02@gmail.com](mailto:danangandrian02@gmail.com)

Syofian<sup>2</sup>

[yansyofian60@gmail.com](mailto:yansyofian60@gmail.com)

Veny Puspita<sup>3</sup>

[venypuspita2288@gmail.com](mailto:venypuspita2288@gmail.com)

*Program Studi Manajemen, Universitas Prof.Dr.Hazairin,SH Kota Bengkulu*

## ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how much influence product variants, prices and social media on buying decisions for martabak boss Bengkulu. variables study product variants, prices and social media. method used research distributing questionnaires. research quantitative approach research. research population all consumers martabak boss Bengkulu City, 150 samples using saturated sample method. analytical tool used study used SPSS. data analysis method used was multiple linear regression. results showed ( 1) product variant has a significant effect on the purchasing decision of martabak boss Bengkulu City, (2) price has a significant negative effect on purchasing decisions of martabak boss Bengkulu City, (3) social media has no significant effect on purchasing decisions of martabak boss in Bengkulu city, (4) variant product, price and social media have a simultaneous effect on purchasing decisions for martabak boss in Bengkulu City.

**Keywords:** product variants, prices and social media and purchasing decisions

## ABSTRAK

Tujuan studi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh varian produk, harga dan media social terhadap keputusan pembelian martabak boss Bengkulu. Variabel studi varian produk, harga dan media sosial. Metode digunakan menyebarkan kuisioner. penelitian pendekatan kuantitatif . Populasi penelitian Seluruh konsumen martabak boss Bengkulu, 150 sampel metode sampel jenuh. Alat analisis menggunakan SPSS . Metode analisis data digunakan ialah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) varian produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian martabak boss Kota Bengkulu, (2) harga berpengaruh negative signifikan terhadap keputusan pembelian martabak boss Kota Bengkulu, (3) media social tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian martabak boss di kota Bengkulu, (4) varian produk, harga dan media social berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian martabak boss di Kota Bengkulu.

**Kata Kunci :** *Varian Produk, Harga Dan Media Social, Keputusan Pembelian.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Indonesia ialah bangsa kaya akan adat, budaya, dan keragaman kuliner. Martabak manis ialah salah satu masakan Indonesia sangat disukai. Orang-orang keturunan Cina di daerah Bangka Belitung membuat martabak manis itu sendiri. Hok Lo Pan diterjemahkan sebagai "kuedari orang HokLo" nama aslinya martabak. Salah satu lokasi martabak banyak ditemukan di Indonesia ialah Bengkulu. hasil dari

banyaknya kesamaan barang dijual dealer berbeda. Vendor martabak dapat meningkatkan brand recognition di masyarakat dengan mengembangkan konsep menarik memperkenalkan produk menarik.

Martabak boss ialah martabak menawarkan kelembutan, kenikmatan dan rasa yang berbeda dari martabak pada umumnya, dengan harga yang terjangkau menjadikan martabak boss salah satu martabak yang diminati oleh masyarakat. Martabak boss membuka outlet pertamanya pada tahun 2019 di jalan. Meranti,

Sawah Lebar, Kec. Ratu Agung, kota Bengkulu. Saat ini martabak boss memiliki beberapa varian rasa diantaranya : kosong/susu, nanas, strowberry, bluberry, coklat, kacang, wijen, srikaya pandan, keju, beng-beng drink, milo dan lainnya. Pasar pembelian tercipta sebagai akibat persaingan diantara penjual martabak menawarkan barang sebanding, memberikan pembeli pengaruh lebih besar daripada penjual. keunggulan yang dimiliki martabak boss memiliki banyak pesaing dengan produk yang sama baik dari varian produk, harga, maupun promosi. Dari segi varian produk banyak pedagang martabak yang mulai menyerupai varian produk yang menjadi identitas martabak boss yaitu martabak black forres, begitu juga dengan harga banyak penjual martabak yang mulai merubah harga atau bentuk dari martabaknya, dengan bentuk yang lebih kecil memasukan harga yang relative lebih murah dari harga martabak pada umumnya. Martabak boss memiliki juga Kekurangan ialah dibidang promosi, banyak dari pesaing yang telah menggunakan mediasosial dalam mengembangkan pemasarannya dikalangan masyarakat yang menggunakan media sosial sebagai sarana yang mempermudah segala kegiatannya termasuk dalam mencari kuliner sesuai selera. Sedangkan martabak boss saat ini masih mengandalkan promosi dari mulut kemulut, menurut (Rehmood, R., & Khan, 2011) Sumber daya online dibuat diselidiki digunakan dibagikan tujuan mengajar orang lain tentang barang jasa merek mata pelajaran kejadian menarik lainnya dimasukkan kedalam mediasosial. Kita sekarang telah memasuki masadapat dikatakan maju canggih baik dari teknologi maupun pemikiran manusia Blog jejaring sosial forum wiki dunia maya contoh mediasosial. Karena munculnya mediasosial, telah terjadi pergeseran cara produsen dan konsumenterlibat satusama lain. Media sosial dapat digunakan sebagai platform untuk survei presentasi produk jajak pendapat online serta pemantauan pelanggan. (Iswanto, R., & Saniscara, 2017) Saat ini pedagang Martabak Boss sedang mengembangkan pemasaran produknya melalui media social baik dari maxim food dan Instagram dan media social lainnya yang diharapkan kedepannya martabak boss dapat menjangkau segala konsumen baik langsung maupun tidak langsung menggunakan media sosial sebagai perantara

promosi produknya. Di Indonesia terdapat 191 juta pengguna media sosial aktif per Januari 2022. Pengaruh kekuatan Instagram tidak dapat disangkal mengingat angka telah tumbuh sebesar 12,35% jika dibandingkan dengan 170 juta pengguna dicapai pada tahun sebelumnya. Dengan mengembangkan konten media sosial Martabak Boss yang berisi tulisan nada menghibur hingga mendorong keterlibatan pelanggan. Salah satu alat bisnis terpenting ialah pemasaran; strategi pemasaran kuat mendukung umur produk. Membuat barang berkualitas, menetapkan harga menarik, dan membuatnya dapat diakses oleh pasar sasaran hanyalah awal dari pemasaran. pengecer berinteraksi dengan pelanggan. Bidang pemasaran sangat dipengaruhi oleh teknologi informasi khususnya internet. menggunakan internet untuk pemasaran dipandang sebagai trend-setter. Tujuan dari penelitian ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pilihan produk, harga, serta mediasosial terhadap keputusan pembelian bos martabak di kota Bengkulu.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Varian Produk**

Variasi produk ialah kumpulan dari beberapa produk barang ditawarkan oleh penjual kepada calon konsumen (Saputra et al., 2023). Menurut (Wahyu Ali et al., 2013) kelengkapan produk mulai dari rasa ukuran serta kualitas memiliki maknanya dengan variasi produk. Menurut (Tjiptono, 2012) variasi produk cocok untuk dipilih jika perusahaan berencana untuk gunakan fleksibilitas produk sebagai keunggulan kompetitif terhadap produsen barang-barang standar misalnya Konsistensi penjualan perusahaan sangat terkait langsung hubungan variasi produk ditawarkan perilaku pelanggan membuat penilaian tentang apa akan dibeli. Menurut (Philip Kotler, 2019) indikator variasi produk meliputi Merek produk, Kelengkapan produk, Ukuran produk dan Kualitas produk. Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli tersebut dapat dijelaskan variasi produk strategi perusahaan menganekaragamkan produknya dengan tujuan agar konsumenter tarik dan mendapatkan beragam produk diinginkan dan dibutuhkannya.

### Harga

Harga barang atau jasa salah satu faktor menjadi pertimbangan konsumen sebelum melakukan keputusan pembelian (Nirma, 2019). Menurut (Manus & Lumanauw, 2015) harga mempunyai peranan penting dalam proses pengambilan keputusan peranalokasi dari harga ialah membantu pembeli memperoleh produk atau jasa manfaat terbaik berdasarkan kekuatan daya belinya. Menurut (Kotler Philip, 2013) Sejumlah uang dibebankan atas suatu barang atau jasa konsumen atas manfaat karena menggunakan produk atau jasa tersebut. (Mahendra et al., 2014) menyebutkan beberapa indikator harga antaralain :

- a. Keterjangkauan harga  
Penetapan harga dilakukan perusahaan sesuai kemampuan daya beli konsumen. Konsumen dapat menjangkau harga telah ditetapkan perusahaan.
- b. Kesesuaian harga dengan kualitas produk  
Penetapan harga dilakukan perusahaan disesuaikan dengan kualitas produk dapat diperoleh konsumen.
- c. Daya saing harga  
Penawaran harga dilakukan perusahaan berbedabersaing diberikan oleh perusahaan lain pada jenis produk sama.
- d. Kesesuaian harga dengan manfaat  
Penetapan harga dilakukan perusahaan sesuai dengan manfaat dapat diperoleh konsumen produk dikonsumsi.

### Media Sosial

(Kotler dan Keller, 2016) Pelanggan dapat mengkomunikasikan informasi individu dan perusahaan lain melalui mediasosial dalam bentuk teks foto audio dan video. (Julian Andriani Putri et al., 2022) Mediasosial gunakan teknologi berbasis web mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif. (As'ad, & Alhadid, 2014) "mediasosial memiliki empat indikator" yaitu :

- a. *Online Communities*  
Mediasosial dapat digunakan oleh bisnis menciptakan komunitas seputar minat produk Kemampuan komunitas menumbuhkan percayaaan promosikan dialog berbagi pengetahuan bermanfaat bagi pertumbuhan perkembangan perusahaan.
- b. *Interaction*  
Mediasosial memfasilitasi keterlibatan lebih dengan komunitas online

memberikan informasi terus diperbarui dan relevan dari pengguna.

- c. *Sharing of content*  
*Sharing of content* berbagi konten mengacu pada pertukaran individu penyebaran dan penerimaan materi
- d. *Accessibility*  
*Accessibility* berkaitan betapa mudah gunakan media betapa mura untuk melakukannya.

Dapat disimpulkan mediasosial sangat berpengaruh melakukan promosi penjualan, mediasosial dapat mempermudah konsumen mendapatkan informasi tentang produk akan dikonsumsi, dengan mediasosial produk dapat menjangkau pasar lebih luas.

### Keputusan Pembelian

Melakukan pembelian puncak dari sejumlah langkah dimulai kesadaran pelanggan masalah tersebut diikuti penelitian terhadap produk tertentu penilaian tentang seberapa efektif setiap pilihan mengatasi masalah tersebut. (Tjiptono, 2014). Keputusan pembelian ialah serangkaian proses dilalui konsumen memutuskan tindakan pembelian (Mutoharoh et al., 2015).

Dalam studi menggunakan tiga indikator untuk menentukan keputusan pembelian (Kotler, 2018) yaitu:

- a. Kemantapan pada sebuah produk  
Konsumen memilih salah satu banyak opsi ditawarkan melakukan transaksi Keputusan dibuat atas dasar kualitas kualitas harga terjangkau meningkatkan keinginan konsumen membeli produk, terlepas dari apakah objek tersebut diinginkan
- b. Kebiasaan dalam membeli produk  
Keputusan pembelian dipengaruhi perilaku pembelian konsumen Karena sudah merasakan keunggulan produk, konsumen menganggap hal itu terlalu tertanam di kepala Akibat, pengguna mengalami ketidaknyamanan menggunakan item baru harus melakukan konfigurasi ulang. Mereka sering memilih barang bekas.  
C. Tawarkan saran kepada orang lain.
- c. Memberikan rekomendasi kepada orang lain  
Saat melakukan pembelian pelanggan pasti akan menyarankan suatu produk jika mendapatkan keuntungan sesuai produk tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif menggunakan pendekatan teknikkuantitatif jenis diadopsi studi ini. Populasi seluruh pembeli bos martabak di Kota Bengkulu. Peneliti melakukan 10 observasi, sehingga 10 x 15 (jumlah indikator) menghasilkan ukuran sampel 150 responden memenuhi persyaratan ukuran sampel memadai (Hair, 2014) Sampel 150 responden dan memenuhi kriteria ukuran sampel memadai peneliti melakukan 10 observasi, dikalikan 15 indikator digunakan. Dalam studi ini,

accidentalsampling ialah metode pengambilan sampel. Responden makan dan membeli item bosmartabak di kota Bengkulu kriteria ditentukan sampel ini. cara untuk mengumpulkan data studi distribusi survei. Skala Likert digunakan dalam pengukuran variabel penelitian. Uji validitas uji reliabilitas dan uji asumsi klasik digunakan untuk mengevaluasi data. Analisis regresi linier berganda korelasi berganda koefisien determinasi uji T dan uji F metode analisis data

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varian Produk (X <sub>1</sub> )				
No. Pernyataan	R <sub>tabel</sub>	N	R <sub>hitung</sub>	keterangan
1	0,159	150	0,358	Valid
2	0,159	150	0,634	Valid
3	0,159	150	0,529	Valid
4	0,159	150	0,602	Valid
5	0,159	150	0,505	Valid
6	0,159	150	0,460	Valid
Harga (X <sub>2</sub> )				
No. Pernyataan	R <sub>tabel</sub>	N	R <sub>hitung</sub>	keterangan
1	0,159	150	0,450	Valid
2	0,159	150	0,395	Valid
3	0,159	150	0,394	Valid
4	0,159	150	0,463	Valid
5	0,159	150	0,459	Valid
6	0,159	150	0,416	Valid
Media Sosial (X <sub>3</sub> )				
No. Pernyataan	R <sub>tabel</sub>	N	R <sub>hitung</sub>	keterangan
1	0,159	150	0,489	Valid
2	0,159	150	0,497	Valid
3	0,159	150	0,449	Valid
4	0,159	150	0,421	Valid
5	0,159	150	0,520	Valid
6	0,159	150	0,454	Valid
Keputusan Pembelian (Y)				
No. Pernyataan	R <sub>tabel</sub>	N	R <sub>hitung</sub>	keterangan
1	0,159	150	0,681	Valid
2	0,159	150	0,531	Valid
3	0,159	150	0,675	Valid

Sumber : Hasil penelitian, diolah SPSS 2023

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah :

1. Nilai  $r_{hitung}$  tiap atribut variable  $X_1$  ( varian produk ) lebih besar dari ( > )  $r_{tabel} = 0,159$  sehingga disimpulkan bahwa atribut semua valid.
2. Nilai  $r_{hitung}$  tiap atribut variabel  $X_2$  ( harga ) lebih besar dari (>)  $r_{tabel} = 0,159$  sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item valid.
3. Nilai  $r_{hitung}$  tiap atribut variabel  $X_3$  ( media sosial ) lebih besar dari (>)  $r_{tabel} = 0,159$

sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item valid.

$r_{tabel} = 0,159$  sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item valid.

4. Nilai  $r_{hitung}$  tiap atribut variabel Y ( keputusan pembelian ) lebih besar dari ( $>$ )

**Uji Reliabilitas**

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart reliabilitas	keterangan
Varian Produk ( $X_1$ )	0,694	0,60	Reliabel
Harga ( $X_2$ )	0,608	0,60	Reliabel
Media Sosial ( $X_3$ )	0,656	0,60	Reliabel
Keputusan Pembelian (Y)	0,715	0,60	Reliabel

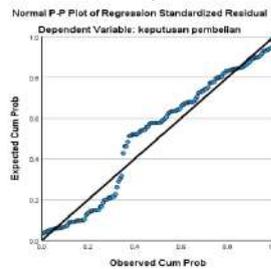
Sumber : Hasil penelitian, diolah SPSS 2023

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini Nilai Cronbach Alpha variabel  $X_1, X_2, X_3,$  dan Y ( $>$ )

0,60 disimpulkan varian produk, harga, media sosial dan keputusan pembelian adalah reliable.

**Uji Normalitas**

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian, diolah SPSS 2023

Diketahui titik-titik menyebar tidak jauh mengikuti garis diagonal hasil uji normalitas

berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
1.000	1.000
.997	1.003
.997	1.003

Sumber : Hasil penelitian, diolah SPSS 2023

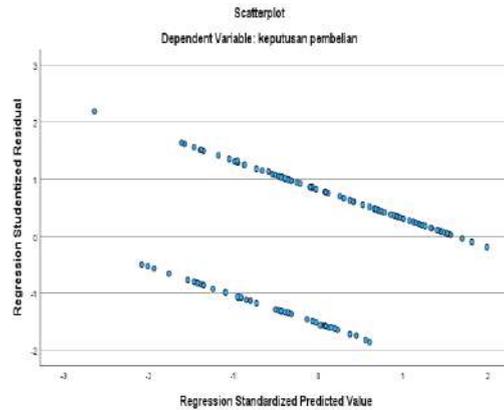
Dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas berikut:

1. Nilai VIF variabel varian produk ( $X_1$ ) =  $1,000 < 10$  nilai tolerance  $1,000 > 0,1$  data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

2. Nilai VIF variabel harga ( $X_2$ ) adalah  $1,003 < 10$  nilai tolerance  $0,997 > 0,1$  data tersebut tidak terjadi multikolinearitas,
3. Nilai VIF variabel media sosial ( $X_3$ ) adalah  $1,003 < 10$  nilai tolerance  $0,997 > 0,1$  data tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian, diolah SPSS 2023

Dapat diketahui bahwa terjadi titik menyebar dibawah dikatakan uji heteroskedastisitas ada pola jelas serta titik-heteroskedastisitas tidak terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.583	1.034		13.136	<.001
	varian produk	.110	.020	.399	5.399	<.001
	harga	-.063	.023	-.200	-2.699	.008
	media sosial	-.008	.022	-.028	-.376	.708

Sumber : Hasil penelitian, diolah SPSS 2023

Dapat dibuat persamaan regresi linier berganda berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$= 13,583 + 0,110 + -0,063 + -0,008$$

1. Nilai (a) sebesar 13,583 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel keputusan pembelian belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel varianproduk ( $X_1$ ) harga ( $X_2$ ) dan mediasosial ( $X_3$ ), jika variabel independen tidak ada maka keputusan pembelian tidak mengalami perubahan.
2.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) = 0,110 menunjukkan varianproduk ( $X_1$ ), yang

berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel varianproduk akan mempengaruhi keputusan pembelian = 0,110

3.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) = -0,063 menunjukkan bahwa variabel harga ( $X_2$ ), yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel harga maka akan mempengaruhi keputusan pembelian sebesar -0,063.
4.  $b_3$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) = -0,008 menunjukkan bahwa variabel media sosial ( $X_2$ ), yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel media sosial maka akan mempengaruhi keputusan pembelian -0,008.

**Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 <sup>a</sup>	.201	.185	.431
a. Predictors: (Constant), media sosial, varian produk, harga				
b. Dependent Variable: keputusan pembelian				

Sumber : hasil penelitian, diolah SPSS 2023

Didapatkan nilai *AdjustedRSquare* (koefisiendeterminasi R<sup>2</sup>), = 0,185 artinya VarianProduk (X<sub>1</sub>), Harga (X<sub>2</sub>) dan Media Sosial (X<sub>3</sub>) memberikan sumbangan dalam Uji Parsial ( Uji t )

mempengaruhi keputusan pembelian (Y) sebesar R<sup>2</sup> = 0,185 atau (18,5%) sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.583	1.034		13.136	.001
	varian produk	.110	.020	.399	5.399	.001
	harga	-.063	.023	-.200	-2.699	.008
	media sosial	-.008	.022	-.028	-.376	.708

Sumber : hasil penelitian, diolah SPSS 2023

Berdasarkan diatas diketahui bahwa :

- X<sub>1</sub> = 5,399 dengan sig = < 0,001  
Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,399 > t_{tabel} 1,976$  nilai signifikansi (sig) < 0,001 < 0,05, disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya varianproduk (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).
- X<sub>2</sub> = -2,699 dengan sig = 0,008  
Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = -2,699 < t_{tabel} 1,976$  nilai signifikansi

- (sig) 0,008 < 0,05, disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya harga (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).
- X<sub>3</sub> = -0,376 dengan sig = 0,708  
Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = -0,376 < t_{tabel} 1,976$  nilai signifikansi (sig) 0,708 > 0,05, disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya mediasosial (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.838	3	2.279	12.265	.001 <sup>b</sup>
	Residual	27.135	146	.186		
	Total	33.973	149			

Sumber : Hasil penelitian, diolah SPSS 2023

Nilai signifikansi Uji F < 0.001 (<) 0,05 disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya secara keseluruhan ada pengaruh varian produk harga serta mediasosial terhadap keputusan

**Pembahasan**

**Pengaruh Varian Produk Terhadap Keputusan Pembelian.**

Hasil menunjukkan Varian produk berpengaruh signifikan, hasil pernyataan kuesioner konsumen martabak boss dinyatakan valid varian produk memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian nilai reliabilitas didapatkan nilai diatas standard dapat dinyatakan reliabel pengujian selanjutnya. Pengolahan data dilakukan diperoleh hasil penelitian varian produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian martabak boss dimana hasil penelitian menunjukkan nilai (sig) 0,001 < 0,05.

Hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Farida & Saidah, 2017) dengan judul pengaruh variasi produk terhadap keputusan pembelian sambal Indofood di supermarket sarikat jaya Gresik, hasil penelitian variasi produk berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian Sambal Indofood di Supermarket Sarikat Jaya Gresik.

**Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian.**

Hasil menunjukkan Harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian hasil dari pernyataan kuesioner dinyatakan valid harga memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian untuk nilai reliabilitas didapatkan nilai diatas standar dapat dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Pengolahan data dilakukan diperoleh hasil penelitian harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian martabak boss, hasil menunjukkan nilai (sig) 0,008 < 0,05. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya dilakukan oleh (Retnowulan, 2017) dengan judul Pengaruh kualitas produk dan persepsi harga terhadap minat beli smartphone xiami. hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan kualitas produk dan persepsi harga terhadap keputusan pembelian.

**Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian.**

Hasil menunjukkan Mediasosial berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian hasil dari pernyataan kuesioner dinyatakan valid mediasosial memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian untuk nilai reliabilitas didapatkan nilai diatas standar dapat dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Pengolahan data diperoleh hasil mediasosial tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian martabak boss dengan hasil penelitian menunjukkan nilai (sig) 0,708 > 0,05, Hasil penelitian ini tidak bisa mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Batee, 2019) terdapat pengaruh Media Sosial terhadap Keputusan Pembelian di Toko Kaos Nias Gunungsitoli.

**KESIMPULAN**

1. Hasil regresi ialah  $Y = 13,583 + 0,110 X_1 + -0,063 X_2 + -0,008 X_3$ , nilai konstanta (a) = 13,585 arti Keputusan Pembelian (Y) tetap = 13,585, koefisien (X<sub>1</sub>) = 0,110 arti Varian Produk ditingkatkan satu-satuan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian = 0,110. Koefisien (X<sub>2</sub>) = -0,063 arti Harga ditingkatkan satu-satuan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian = -0,063. Koefisien (X<sub>3</sub>) = -0,008 arti Media Sosial ditingkatkan satu-satuan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian = -0,008.
2. Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>) = 0,185 (18,5%) berarti Varian Produk (X<sub>1</sub>) Harga (X<sub>2</sub>) dan Media Sosial (X<sub>3</sub>) memberikan sumbangan mempengaruhi

Keputusan Pembelian = 18,5% sedangkan sisanya 81,3% variabel lain tidak diteliti penelitian ini.

3. Nilai  $t_{hitung}$  Varian Produk ( $X_1$ ) = 5,399 >  $t_{tabel}$  1,976 nilai signifikansi (sig) 0,001 < 0,05, disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya varian produk ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Y). Nilai  $t_{hitung}$  Harga ( $X_2$ ) = -2,699 <  $t_{tabel}$  1,976 sedangkan nilai signifikansi (sig) 0,008 < 0,05, disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya harga ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Y). Nilai  $t_{hitung}$  Media Sosial ( $X_3$ ) = -0,376 <  $t_{tabel}$  1,976 sedangkan nilai signifikansi (sig) 0,708 > 0,05, disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya mediasosial ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).
4. Dari hasil uji F diketahui nilai  $F = 12,265$  dengan  $\alpha = < 0,001$  ( $<$ )  $\alpha = 0,05$  disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya secara keseluruhan ada pengaruh varian produk harga dan mediasosial terhadap keputusan pembelian Martabak Boss Bengkulu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, H. R., & Alhadid, A. Y. (2014). The Impact of Social Media Marketing on Brand Equity: An Empirical Study on Mobile Service Providers in Jordan. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 3,(1.).
- Batee, M. M. (2019). Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Kaos Nias Gunungsitoli. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 313–324.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.108>
- Fandy Tjiptono. (2012). *Strategi Pemasaran. Edisi 3. ANDI. Yogyakarta.*
- Farida, N., & Saidah, S. (2017). Pengaruh Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sambal Indofood Di Supermarket Sarikat Jaya Gresik. *Gema Ekonomi: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 6(2), 156–168.
- Hair, et al. (2014). *Multivariate Data Analysis, New International Edition., New Jersey : Pearson.*
- Iswanto, R., & Saniscara, P. (2017). Utilizing Instagram Social Media for Photo Corner Promotional Services in Surabaya. *Visual Communication Design Journal, Volume 2*(Issue 1), 1–9.
- Julian Andriani Putri, Enik Rahayu, & Wenefrida Ardhan Ayu Hardiani. (2022). Pengaruh Packaging, Promosi Melalui Media Sosial Dan Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Kasus Niten Jamu Semarang). *Jurnal Visi Manajemen*, 8(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.56910/jvm.v8i1.188>
- Kotler Philip, Armstrong Gary. (2013). *Prinsip-prinsip Pemasaran, Edisi ke-12. Penerbit Erlangga.*
- Kotler Phillip dan Kevin Lane Keller. (2016). *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Indeks.*
- Kotler, P. (2018). *Manajemen Pemasaran, Edisi 13, Jilid 1. Erlangga.*
- Kotler, P. (2019). *Manajemen Pemasaran. Edisi Milenium. Jakarta: Prenhalindo.*
- Mahendra, S., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2014). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Honda Beat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 1–11. <http://www.bing.com>
- Manus & Lumanauw. (2015). Kualitas Produk, Harga dan Kualitas Layanan, Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Emba* <https://doi.org/10.35794/empa.3.2.2015.8697>, 3(2), 695–705.
- Mutoharoh, Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Iklan Televisi, Kualitas Produk Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Sabun Kesehatan “Dettol” Di Swalayan Ada Setiabudi Semarang. *Journal of Management*, 1(1), 1–11.
- Nirma, K. (2019). Harga dan Kualitas terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Trunojoyo*, 5(2), 67–79.
- Rehmood, R., & Khan, M. I. (2011). The impact of eMedia on customer purchase intention. *International journal of Advanced computer science and application*, 12(1). (*IJACSA International Journal of Advanced Computer Science and Applications, Vol. 2, No.*
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Kualitas Produk dan Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Smartphone Xiaomi. *Jurnal Humaniora Universitas Bina Sarana Informatika*, 17(2), 139–145.

- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 18–25. <https://doi.org/10.38035/jkis.v1i1.115>
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa*. Yogyakarta : Andi.
- Wahyu Ali, M. A., Djoko, H. W., & Listyorini, S. (2013). Pengaruh Keragaman Menu, Kualitas Produk, Citra Merek, dan Iklan Terhadap Keputusan Pembelian. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1–9. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA KOTA MANNA KABUPATEN BENGKULU SELATAN**

**Nella Marsella<sup>1</sup>**

[nellamarsellabkl@gmail.com](mailto:nellamarsellabkl@gmail.com)

**Veny Puspita<sup>2\*</sup>**

[Venypuspita2288@gmail.com\\*](mailto:Venypuspita2288@gmail.com)

**Janusi Waliamin<sup>3</sup>**

[jwaliamin@gmail.com](mailto:jwaliamin@gmail.com)

*Program Studi Manajemen, Universitas Prof.Dr.Hazairin,SH Kota Bengkulu*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of leadership style, compensation and facilities on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Manna City, South Bengkulu Regency. This study focuses on the influence of leadership style, compensation and facilities on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Manna City, South Bengkulu Regency in 2023. Based on the characteristics of the study, a sample of 30 people was obtained. This study uses a quantitative research approach, used to examine certain population or samples. The results of this study indicate that the results of the t test for leadership style have no significant positive effect on the performance of employees of PT. Indomarco Bengkulu Selatan. The results of the t test for the variable Leadership Style (X1) on Employee Performance (Y) show that t count is greater than t table  $0.668 > 0.05$ . Compensation has a positive effect on the performance of employees of PT. Indomarco Bengkulu Selatan. The results of the t test for the variable Compensation (X2) on Employee Performance (Y) show that t count is smaller than t table ( $0.000 < 0.05$ ). Facilities have a positive effect on the performance of employees of PT. Indomarco Bengkulu Selatan. The results of the t test for the variable Facilities (X3) on Employee Performance (Y) show that t count is smaller than t table ( $0.004 < 0.05$ ). A positive t value indicates that variable X3 has a direct relationship with Y. Leadership style, compensation and facilities, together have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance. In view of the results of the F table of 2,991. This means that the value of F count  $> F$  table, namely  $138,793 > 2,991$ .*

**Keywords:** *Leadership Style, Compensation, Facilities, Employee Performance*

**ABSTRAK**

tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Penelitian ini fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan tahun 2023. Berdasarkan karakteristik penelitian maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 30 orang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t untuk gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Bengkulu Selatan. Hasil uji t untuk Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) thitung  $>$  ttabel  $0,668 > 0,05$ . Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan. Hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan thitung lebih kecil dari ttabel ( $0,000 < 0,05$ ). Fasilitas berpengaruh positif terhadap

kinerjakaryawan PT. Indomarco Bengkulu Selatan. Hasil uji t untuk variabel Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,004 < 0,05$ ). Nilai t positif menunjukkan X3 memiliki hubungan searah dengan Y. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerjakaryawan. Di lihat dari hasil  $F_{tabel}$  sebesar 2.991. hal ini mengartikan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $138.793 > 2.991$ .

**Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Potensi sumber dayam manusia adalah salah satu aset sangat penting capai tujuan organisasi perusahaan harus mengelola sumberdaya manusianya dengan cara paling efisien. Karena organisasi tidak hanya memiliki sumberdaya teknologi terbaik untuk berhasil. Sumberdaya manusia salah satu aset paling penting harus dimiliki setiap organisasi atau bisnis, mengingat bahwa orang merupakan mayoritas dari kinerja organisasi. (Komang, 2012).

Perusahaan memiliki kepemimpinan bertanggung jawab mengelola memimpin perusahaan bersangkutan mencapai kinerja karyawan optimal. Meskipun organisasi dipimpin dipengaruhi perilaku pemimpin, perilaku pemimpin sangat dipengaruhi oleh keadaan organisasi. Kepemimpinan baik mempersulit pencapaian perusahaan. Fungsi pemimpin juga sangat penting untuk menentukan semangat kerja karyawan. Karena strategis dimainkan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, kehadiran mereka penting. (Dewi, 2019).

Menurut (Kartono, 2016) kepemimpinan perilaku memberikan pengaruh konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan sudah direncanakan. (Rivai., 2014). Mempengaruhi bagi pengikutnya melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi kepemimpinan (Leadership). Untuk menciptakan motivasi positif menghasilkan niat dan usaha maksimal, didukung sumber daya organisasi, seorang pemimpin organisasi mampu menciptakan integrasi harmonis dengan bawahannya serta mendorong semangat kerja bawahannya. Ketika bertindak kapasitas seorang pemimpin, aspek manajemen memiliki dampak signifikan terhadap perilaku kelompok menghasilkan gaya kepemimpinan digunakan pemimpin Menawarkan uang sebagai imbalan atas semua pekerjaan telah dilakukan untuk organisasi

merupakan salah satu pendekatan untuk melaksanakan kinerja karyawan. Untuk memotivasi karyawan dan memastikan bahwa kinerja mereka secara konstan berada pada tingkat (optimal) terbesar yang mungkin untuk bakat unik mereka, kompensasi sangatlah penting. Kompensasi memainkan peran cukup besar dalam membentuk pekerja masa depan. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh gaji yang tinggi dan relevan. Dengan adanya kompensasi, karyawan sangat berharap bahwa hal itu akan dapat menutupi tuntutan mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka. penurunan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja akan terjadi jika karyawan merasa gajinya tidak mencukupi. (Martinus & Budiyanto, 2016).

Gaji adalah hal sangat penting bagi karyawan. Gaji seorang karyawan menunjukkan posisi, martabat, dan harga diri mereka, sementara gaji relatif menunjukkan skala kehidupan mereka. Tujuan dari praktik penggajian dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan, memastikan bahwa semua karyawan sama, mempertahankan karyawan, dan merekrut karyawan berkualitas dan terampil, sehingga setiap karyawan dapat didorong untuk bekerja dengan lebih baik.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Motivasi proses psikologis diakibatkan faktor-faktor bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. adanya motivasi di suatu perusahaan, karyawan mendapatkan diinginkan perusahaan. Karyawan memiliki motivasi tinggi menunjukkan loyalitasnya memajukan organisasi mencapai tujuan perusahaan menjalankan pekerjaannya kinerja meningkat. Karyawan termotivasi dapat bekerja lebih rajin dan lebih keras untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi seorang manajer berdampak pada efektivitas mereka. Karena kinerja manajer akan ditentukan oleh kapasitasnya secara efektif karyawan. mempengaruhi perilaku manusia ialah motivasi. (Widhianingrum,

2017). Kepemimpinan (leadership) ditetapkan seorang manajer dalam organisasi menciptakan integrasi serasi dan mendorong gairah kinerja karyawan maksimal(Jamaludin, 2017).

Di tahun 2023, PT. Indomaco, PT. Survey pertama Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan, mendistribusikan barang kebutuhan sehari-hari. Akibatnya, membekali karyawan dengan kepedulian dan realisasi diri sangat penting untuk mendorong mereka untuk meningkatkan standar pekerjaan mereka dan membantu PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan mencapai tujuannya. Di PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan, arus barang terus dioptimalkan. Keterampilan kerja sama yang buruk adalah penyebab masalah kinerja karyawan saat ini, yang berdampak pada kualitas produk kerja yang dibuat untuk organisasi. kinerja karyawan juga dipengaruhi gaya kepemimpinan dapat mengarahkan dan memberikan contoh karyawan. PadaPerseroan Terbatas (PT) Indomarco rismatama pemimpin perusahaan gunakan gaya kepemimpinan transaksional dimana pemimpin memfokuskan perhatiannya interpersonal antarapemimpin dengankaryawan hubungan pertukaran.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Gaya Kepemimpinan**

Secara khusus, gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi akan sangat menguntungkan dalam menghadapi tantangan melibatkan karyawan atau bawahan. Kepemimpinan kemampuan untuk mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan (Trang, 2013).(Siagian et al., 2018) gaya kepemimpinan didefinisikan pemimpin mendorong mengatur bawahannya agar menyelesaikan tanggung jawab dengan hasil baik danefektif.

**Kompensasi**

Menurut(Sutrisno, 2012) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan, baik moneter maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan dengan cara yang

sesuai dan setara sebagai imbalan atas bantuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi adalah rencana total untuk menawarkan pembayaran kepada pekerja dan karyawan, baik secara langsung (dalam bentuk tunai) maupun tidak langsung (dalam bentuk non-finansial). Indikator kompensasi kemukakan (Umar, 2014) Gaji, Insentif, Bonus, Upah, Premi, Pengobatan danAsuransi.

**Fasilitas**

Fasilitas hal-hal disediakan secara fisik untuk memudahkan pengunjung dalam melakukan aktivitasnya. (Srijani & Hidayat, 2018). Menurut (Tjiptono, 2014) indikator fasilitasada 6: pertimbangan perencanaan ruangan perlengkapan/perabotan tata cahaya warna pesan-pesan disampaikan grafis dan unsur pendukung.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari usaha dilakukan seseorang selama waktu tertentu (Siagian et al., 2018). Menurut (Rivai., 2014). didefinisikan sebagai perilaku asli ditunjukkan setiaporang sebagai prestasikerja dihasilkan karyawan fungsinya organisasi. perspektif tersebut diatas, jelaskinerja hasil dari seorang karyawan menyelesaikan diberikan dalam waktu telahditentukan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian gunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Populasi adalah keseluruhan karwayan di PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan. Sampel sebanyak 30responden Teknik pengambilan Sampel digunakan teknik sampling. alat pengumpulan data dilakukan membagikan kuesioner, gunakan instrumen SkalaLikert.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Ujivaliditas dilakukan melihat korelasi skor masing-masing item kuesioner dengan totalskor diukur pengambilan keputusan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rtabel	Rhitung	keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>			
X1.1	0,374	0,966	Valid
X1.2	0,374	0,935	Valid

X1.3	0,374	0,859	Valid
X1.4	0,374	0,877	Valid
X1.5	0,374	0,965	Valid
X1.6	0,374	0,966	Valid
X1.7	0,374	0,859	Valid
X1.8	0,374	0,935	Valid
X1.9	0,374	0,892	Valid
X1.10	0,374	0,790	Valid
<b>Kompensasi (X2)</b>			
X2.1	0,374	0,941	Valid
X2.2	0,374	0,830	Valid
X2.3	0,374	0,900	Valid
X2.4	0,374	0,883	Valid
X2.5	0,374	0,793	Valid
X2.6	0,374	0,685	Valid
X2.7	0,374	0,409	Valid
X2.8	0,374	0,941	Valid
X2.9	0,374	0,459	Valid
X2.10	0,374	0,523	Valid
X2.11	0,374	0,958	Valid
X2.12	0,374	0,941	Valid
X2.13	0,374	0,830	Valid
X2.14	0,374	0,900	Valid
<b>Fasilitas(X3)</b>			
X3.1	0,374	0,878	Valid
X3.2	0,374	0,922	Valid
X3.3	0,374	0,913	Valid
X3.4	0,374	0,776	Valid
X3.5	0,374	0,750	Valid
X3.6	0,374	0,939	Valid
X3.7	0,374	0,939	Valid
X3.8	0,374	0,826	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y.1	0,374	0,850	Valid
Y.2	0,374	0,889	Valid
Y.3	0,374	0,764	Valid
Y.4	0,374	0,792	Valid
Y.5	0,374	0,861	Valid

Sumber: Datadiolah, 2023

Semua butir pertanyaan valid karenanilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,374. item pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu diukur dalam penelitian.

**Uji Reliabilitas**  
 Nilai reliabilitas dinyakan koefisien Alpha Cronchbach kriteria reliabilitas 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,975	0,7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,954	0,7	Reliabel
Fasilitas (X3)	0,954	0,7	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,888	0,7	Reliabel

Sumber: Datadiolah, 2023

Nilai cronbach's alpha Gaya Kepemimpinan = 0,975, Kompensasi = 0,954, Fasilitas = 0,954, Kinerja Karyawan = 0,888. dapat disimpulkan pernyataan kuesioner ini reliabel nilai cronbach's alpha lebih dari 0,70. menunjukkan setiap pernyataan digunakan memperoleh data konsisten.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan mengetahui data sampel berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.42118967
Most Extreme	Absolute	.114
Differences	Positive	.083
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.827

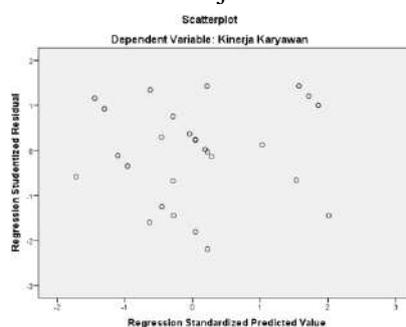
Sumber: Datadiolah, 2023

Pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov signifikan pada 0,827 > 0,05 disimpulkan metode regresi i telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heterokedastitas**

Dalam uji heteroskedastisitas, keamanan konstan untuk setiap pengamanan disebut homokedastisitas. Sebaliknya jika tidak konstan heteroskedastisitas,

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastitas



Sumber : Datadiolah SPSS, 2023

Dari hasil pengujian dengan metode grafik dilihat output Scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu jelas. tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi kuat variabel independen gunakan Variance Inflation Factor (VIP) masing-masing variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.020	50.204
Kompensasi	.054	18.362
Fasilitas	.022	46.004

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

hasil perhitungan analisis menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel independen < 10 dan nilai tolerance > 0,10 disimpulkan model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistika lebih jelas serta mudah dipahami memberikangambaran mengenai berupahubungan dari variabel-variabel dilihat dari nilai mean, maximum dan minimum.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	30	30.00	50.00	40.0667	6.06251
Kompensasi	30	44.00	69.00	56.4333	7.36573
Fasilitas	30	24.00	40.00	32.4333	4.67335
Kinerja Karyawan	30	15.00	25.00	19.5667	2.60878
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

hasil di atas menunjukkan N atau jumlah data setiap variabel valid berjumlah 30, dari 30 data sampel kinerja karyawan (Y), nilai minimum = 15,00 dan nilai maximum = 25,00, diketahui nilai mean > nilai standar penyimpangan data terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

1. Gaya Kepemimpinan (X1) dari 30 sampel diketahui nilai minimum = 30, nilai maximum 50 dan nilai mean = 40.0667 serta nilai standar deviasi = 6,06251 artinya nilai mean gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai standar maka penyebarannya nilainya merata.
2. Kompensasi (X2) dari 30 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 44,00 nilai maximum 69,00 dan nilai mean sebesar 56,4333 serta nilai standar deviasi sebesar 7.36573 artinya nilai mean gaya

kepemimpinan lebih besar dari nilai standar maka penyebaran nilainya merata.

3. Fasilitas (X3) Kompensasi (X2) dari 30 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 24,00 nilai maximum 40,00 dan nilai mean sebesar 32,4333 serta nilai standar deviasi sebesar 4.67335 artinya nilai mean gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai standar maka penyebarannya nilainya merata.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis digunakan dalam penelitian ini teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang meneliti variabel-variabel berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.072	2.396		2.117	.044

Gaya Kepemimpinan	-.141	.326	-.328	-.434	.668
Kompensasi	1.085	.162	3.064	6.692	.000
Fasilitas	1.267	.405	2.269	3.131	.004

Sumber : Data diolah SPSS,2023

$$Y = 5.072 - 0,141 + 1.085 + 1,267 + 2.397$$

Persamaan diatas dapat dilihat bahwa hubungan variabelindependent dengan variabel dependentsecara partial dari persamaan tersebut diambil kesimpulan :

1. persamaan nilaikonstanta (*constant*) a = 5.072 menunjukkan jika gaya kepemimpinan(X1) kompensasi (X2) fasilitas(X3) KinerjaKaryawan (Y) sudah bernilai 5.072
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) - 0,141 artinya gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) menurun = 1% dengan asumsi gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan constanta 0 (nol), KinerjaKaryawan diPT. Indomarco Bengkulu Selatan menurun = 0,141. Hal tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan berkontribusi negatif kinerja karyawan PT. Indomarco Bengkulu Selatan.
3. Nilai koefisienkompensasi (X<sub>2</sub>) 1.085 artinya kompensasi (X<sub>2</sub>) meningkat = 1%

kompensasi (X<sub>2</sub>) dan constanta 0 (nol), maka kinerjakaryawan PT. Indomarco Bengkulu Selatan meningkat= 1.085. Hal tersebut menunjukkan kompensasi disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan PT.Indomarco Bengkulu Selatan.

4. Nilai koefisien fasilitas (X<sub>3</sub>) 1.267 artinya fasilitas (X<sub>3</sub>) meningkat = 1% fasilitas (X<sub>3</sub>) dan constanta 0 (nol), maka kinerjakaryawan PT.Indomarco Bengkulu Selatan meningkat = 1.267. Hal tersebut menunjukkan fasilitas disediakan berkontribusi positif bagi kinerjakaryawan PT. Indomarco Bengkulu Selatan.

**Uji F**

Ujistatistik F pada dasarnya menunjukkan variabelindependen simultan mempengaruhi variabeldependen.

Tabel 7. Hasil UjiF (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Sumber diolah	1 Regression	138.793	3	46.264	20.536	.000 <sup>b</sup>	: Data
	Residual	58.574	26	2.253			
	Total	197.367	29				

SPSS,2023

diperoleh F<sub>hitung</sub> = 138.793 menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variable -1) atau 4-1 = 3 dan df 2 (n-k-1) atau 30-4-1 = 25. didapatkan hasil F<sub>tabel</sub> 2.991. Hal ini mengartikannilai F<sub>hitung</sub>> F<sub>tabel</sub>, yaitu 138.793 > 2.991. disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima berarti variabelindependen gaya kepemimpinan kompensasi fasilitas, secara

bersamasama berpengaruh signifikan terhadap variabeldependen yaitu kinerjakaryawan.

**Uji T (Parsial)**

Uji t digunakan untukmengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masingvariabel independen secara individual (parsial) terhadap variabeldependen.

Tabel 8. HasilUji T Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.072	2.396		2.117	.044

Gaya Kepemimpinan	-.141	.326	-.328	-.434	.668
Kompensasi	1.085	.162	3.064	6.692	.000
Fasilitas	1.267	.405	2.269	3.131	.004

Sumber : Datadiolah SPSS,2023

**1. Hipotesis 1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t GayaKepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan thitung lebihbesar dari ttabel (0,668>0,05). Nilai t menunjukkanbahwa X1 tidak memilikihubungan searahdengan Y. kesimpulan gayakepemimpinan tidak berpengaruhpositif dan tidaksinifikan terhadap kinerjakaryawan PT. Indomarco BengkuluSelatan.

**2. Hipotesis 2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t untuk Kompensasi (X2) terhadap KinerjaKaryawan (Y) menunjukkan thitung lebihkecildari ttabel (0,000<0,05). Nilai t positifmenunjukkan X2 hubungansearah Y. kesimpulan Ha2diterima danH02 ditolak. kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerjakaryawan PT.Indomarco Bengkulu Selatan.

**3. Hipotesis 3 :Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t untukFasilitas (X3) terhadap KinerjaKaryawan (Y) menunjukkan thitung lebih kecildari ttabel (0,004<0,05). Nilai t positif menunjukkan X3 hubungan searah dengan Y. kesimpulan Ha2diterima dan H02 ditolak. fasilitas berpengaruhpositif terhadap kinerjakaryawan PT.Indomarco BengkuluSelatan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan**

Hasilpengujian hipotesis (H1) menunjukan GayaKepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan PT. Indomarco Prismatamabengkulu Selatan. Gaya Kepemimpinan tidak signifikan diperhatikan Pengarah sumber daya manusia mendorong karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja saat melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga mereka dapat mengelola organisasi, khususnya lembaga

pemerintah, dengan cara yang lebih efisien. Hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya (Mukmin & Prasetyo, 2021) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan**

Hasil uji t kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) thitung lebihkecil dari ttabel (0,000 < 0,05). Nilai positif menunjukkanbahwa variabel X2 memilikihubungan searah dengan Y. Makakesimpulan Ha2 diterima danH02 ditolak.kompensasi berpengaruh positif terhadapkinerja PT. IndomarcoPrismatama BengkuluSelatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukanoleh(Nugraha & Tjahjawati, 2018) kompensasi berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja karyawan diCargill TropicalPalm (ISKLake View Estate).

Ada indikasi penurunan kinerja karyawan Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan dan PT memberikan kompensasi yang kurang. Kinerja PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan sedang menurun karena sikap karyawan yang tidak ramah terhadap pelanggan, tidak tepat waktu, sering bolos atau mangkir, dan tidak cepat atau terampil dalam menangani permintaan pelanggan. Karena tingginya ekspektasi dari PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan, turunnya kinerja semakin meningkat, karyawan merasa terbebani di masa yang akan datang dalam memenuhi maksud dan tujuan perusahaan dan individu. Untuk mendorong pekerja dan meningkatkan semangat mereka dalam bekerja, kompensasi harus ditawarkan sesuai dengan kinerja. harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja staff di PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan tidak menurun melainkan berpotensi naik lebih tinggi lagi. Laporan tersebut menyarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan remunerasi saat ini. Keahlian karyawan dalam bekerja harus terus dikembangkan untuk

mempertahankan remunerasi yang terus meningkat, yang didukung oleh beberapa elemen, termasuk keahlian dalam bekerja. Pengalaman karyawan di tempat kerja mungkin menunjukkan peningkatan keahlian. Gaji mereka diberikan sesuai dengan hasil tugas yang mereka lakukan dan tingkat pengalaman mereka.

### **Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan**

Hasil uji t untuk variabel Fasilitas (X3) terhadap Kepuasan pasien (Y) thitung lebih kecil dari ttabel ( $0,004 < 0,05$ ). Nilai t positif menunjukkan X3 memiliki hubungan searah dengan Y. kesimpulan diambil  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Santa Yesinda (2018) juga menunjukkan (Sari et., al, 2023) fasilitas pelayanan berpengaruh positif signifikan secara statistik terhadap kepuasan pasien.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan**

Berdasarkan hasil Ftabel sebesar 2.991. Hal ini mengartikan bahwa nilai Fhitung > Ftabel, yaitu  $138.793 > 2.991$ . disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

. Menurut temuan penelitian, fasilitas, gaji, dan gaya kepemimpinan semua meningkatkan produktivitas pekerja di PT. Indomarco Prismatama, Bengkulu Selatan. Karena tidak ada rasa saling mendukung antara anggota tim, terlihat dari tujuan kerja yang lebih panjang yang tidak tercapai, karyawan menjadi kesal atau kehilangan semangat kerja yang tinggi. terlihat dari perilaku karyawan yang sering absen. Kinerja karyawan akan menurun akibat tidak adanya tunjangan dari Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan. Terbukti dengan perilaku manajemen yang tidak peduli dengan keinginan karyawan untuk mendapatkan keuntungan lebih dari PT. Karyawan Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan merasa tidak dihargai dan merasa diperlakukan tidak adil.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan terhadap PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Selatan, diperoleh kesimpulan berikut :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Bengkulu Selatan. Hasil uji t untuk Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel  $0,668 > 0,05$ . Nilai t menunjukkan bahwa variabel X1 tidak memiliki hubungan searah dengan Y.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Bengkulu Selatan Hasil uji t Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan thitung lebih kecil dari ttabel ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki hubungan yang searah dengan Y.
3. Fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Bengkulu Selatan. Hasil uji t untuk Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan thitung lebih kecil dari ttabel ( $0,004 < 0,05$ ). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki hubungan searah dengan Y.
4. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dilihat dari hasil Ftabel = 2.991. nilai Fhitung > Ftabel, =  $138.793 > 2.991$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Annisa Widia Sari, Elmira Siska, N. I. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas terhadap Kepuasan Pasien Klinik Kasih Bunda Medikaleuwinanggung. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (Mri)*, 1(3), 119–131.
- Ardana, I Komang, Mujiati Ni Wayan, Dan U. I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Dewi, D. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sd Negeri Winong Mirit Kebumen. Http://Repository.Iainpurwokerto.Ac.Id/5793/%0ahttp://Repository.Iainpurwokerto.Ac.Id/5793/1/C Bab I Bab V Daftar*

- Pustaka .Pdf.*
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)*, 3(3), 161.  
<https://doi.org/10.30998/Jabe.V3i3.1767>
- Kartono. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?. (Cetakan Ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.*
- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Riset Dan Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.  
<https://doi.org/10.37504/Jmb.V4i2.297>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.  
<https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i3.942>
- Rivai., V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke 6, Pt. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.*
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.  
<https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.  
<https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241>
- Srijani, N., & Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Madiun Hotel & Conference Center. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 7(1), 31–38.  
<https://doi.org/10.30741/Wiga.V7i1.336>
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa-Prinsip, Penerapan, Dan Penelitian. Yogyakarta : Cv Andi.*
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*, 1(3), 208–216.  
<https://doi.org/10.53654/Mv.V1i2.57>
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan Ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.*
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193.  
<https://doi.org/10.29040/Jiei.V3i03.124>

**PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DALAM KAITANNYA DENGAN  
PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA  
PENGENTASAN KEMISKINAN**

**Misfi Laili Rohmi**

Program Studi Ekonomi Syariah, IAIN Metro, Lampung  
[misfilailirohmi@metrouniv.ac.id](mailto:misfilailirohmi@metrouniv.ac.id)

**Desyria Pratiwi**

Program Studi Akuntansi Keuangan, Politeknik Negeri Jakarta  
[desyria.pratiwi@akuntansi.pnj.ac.id](mailto:desyria.pratiwi@akuntansi.pnj.ac.id)

**Annisa Alifa Ramadhani**

Program Studi Akuntansi, Politeknik Negeri Jakarta  
[Annisa.alifa.r@akuntansi.pnj.ac.id](mailto:Annisa.alifa.r@akuntansi.pnj.ac.id)

**ABSTRACT**

*Poverty is a multidimensional problem that is still being faced by the Indonesian people. Poverty is inseparable from the low quality of Human Resources (HR) which is rooted in the low quality of education and health. The government has made various efforts to overcome the problem of poverty, one of which is through the Family Hope Program (PKH) which focuses on increasing access to education and health for Beneficiary Families (KPM). This study intends to see how the Family Hope Program (PKH) is related in reducing poverty through improving the quality of education and health. This study is a type of library research with a qualitative descriptive approach. The research material is taken from various books, scientific journals and related research reports. The results of the literature review show that the Family Hope Program (PKH) is a social protection-based poverty alleviation program that can reduce poverty by improving the quality of human resources in the health and education sectors.*

**Keywords:** *Family Hope Program (PKH), Quality of Human Resources (HR), health, and education*

**ABSTRAK**

*Kemiskinan merupakan permasalahan multidimensi yang terus dihadapi masyarakat Indonesia. Kemiskinan tidak lepas dari buruknya kualitas sumber daya manusia akibat rendahnya kualitas pendidikan dan kesehatan. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah kemiskinan, salah satunya adalah Program Keluarga Harapan (PKH) yang fokus pada peningkatan akses pendidikan dan pelayanan kesehatan (KPM) bagi keluarga penerima manfaat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan Program Perhetoivo (PKH) terhadap pengentasan kemiskinan melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelayanan kesehatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Bahan penelitian diambil dari berbagai buku, jurnal ilmiah dan laporan penelitian terkait. Hasil tinjauan pustaka menunjukkan bahwa Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan program pengentasan kemiskinan berbasis perlindungan sosial yang dapat menurunkan angka kemiskinan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang kesehatan dan pendidikan.*

**Kata Kunci:** *Program Keluarga Harapan (PKH), Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), kesehatan, dan pendidikan*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aspek dasar yang disebut dengan sumber daya manusia yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Pembangunan erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat untuk menciptakan kesejahteraan. Dalam melaksanakan jaminan sosial, pemerintah juga harus memperhatikan masalah kemiskinan, karena kemiskinan merupakan permasalahan serius yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Kemiskinan digambarkan sebagai kondisi seseorang yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dasarnya seperti sandang, pangan, dan papan. Kurangnya pendapatan menyebabkan buruknya kualitas hidup seseorang. Hal ini disebabkan masyarakat miskin tidak mempunyai kesempatan untuk menerima berbagai layanan yang meningkatkan taraf hidupnya. Kemiskinan telah membatasi hak masyarakat atas pendidikan yang layak, pekerjaan yang layak, jaminan pelayanan kesehatan, dan rendahnya indeks pembangunan manusia di Indonesia disebabkan oleh kemiskinan. Kemiskinan merupakan tema sentral perjuangan rakyat, inspirasi dan perjuangan utama perjuangan kemerdekaan nasional, dan landasan cita-cita mewujudkan masyarakat adil dan makmur.

Menyadari betapa seriusnya permasalahan kemiskinan akibat rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM), pemerintah terus melakukan inovasi dan berbagai upaya untuk memutus lingkaran setan kemiskinan. Penting untuk diingat bahwa penanggulangan kemiskinan memerlukan analisis yang tepat dan melibatkan seluruh elemen masyarakat. Kemiskinan bukan lagi sekedar permasalahan ketimpangan pendapatan, namun merupakan permasalahan yang lebih kompleks yang melibatkan kemampuan kerja, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, serta akses terhadap modal dan sumber daya atau kelangkaan manusia. Demikian pendapat Sen dalam artikel tersebut (Ustama, 2009). Elemen kunci dari keterampilan manusia adalah pendidikan, yang memainkan peran sentral dalam memecahkan masalah kemiskinan. Selain aspek pendidikan, dimensi kesehatan juga memegang peranan penting, buruknya kualitas kesehatan masyarakat menyebabkan rendahnya

produktivitas tenaga kerja yang berujung pada permasalahan keuangan. Pendekatan dengan dimensi berbeda tersebut diperlukan untuk merumuskan kebijakan pengentasan kemiskinan yang tidak bersifat sementara namun berkelanjutan.

Untuk mengatasi kemiskinan, pemerintah Indonesia telah merumuskan berbagai kebijakan pengentasan kemiskinan. Kebijakan penanggulangan kemiskinan yang telah dirumuskan kemudian dilaksanakan melalui Tim Nasional Pemajuan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K). Kebijakan pertama merupakan serangkaian kebijakan yang berbasis pada bantuan dan perlindungan sosial. Kebijakan-kebijakan tersebut dilaksanakan sebagai program yang memenuhi hak-hak dasar paling dasar masyarakat miskin dan rumah tangga, antara lain pendidikan, pelayanan kesehatan, pangan, sanitasi dan air bersih. Mekanisme pelaksanaan program bersifat langsung dan keluarga sangat miskin (KSM) dapat merasakan langsung manfaatnya. Klasifikasi program ini meliputi Program Jaminan Kesehatan Masyarakat (JAMKESMAS), Beras Keluarga Miskin (RASKIN), Program Bantuan Siswa Miskin (BSM) dan Program Keluarga Harapan (PKH). Kedua, kelompok politik yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat. Ciri-ciri kebijakan ini adalah program yang didasarkan pada pendekatan partisipatif, penguatan kapasitas kelembagaan masyarakat, pelaksanaan kegiatan kelompok masyarakat secara individu dan kelompok, serta perencanaan keberlanjutan. Program tersebut bermanfaat bagi kelompok masyarakat yang tergolong miskin. Contohnya adalah PNPM Mandiri. Kebijakan ketiga merupakan kelompok kebijakan yang berbasis pada pemberdayaan usaha mikro dan kecil. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan akses dan pemberdayaan ekonomi kepada usaha mikro dan kecil. Kebijakan ini ditandai dengan program-program yang memberikan bantuan permodalan tingkat mikro, memperkuat kemandirian dunia usaha, dan meningkatkan pengelolaan usaha. Contohnya adalah Kredit Komersial Rakyat (KUR).

Selain ketiga alat utama pengentasan kemiskinan tersebut di atas, pada tahun 2011 pemerintah mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 10 tentang Kelompok Kerja Pengembangan dan Perluasan Program Dukungan Masyarakat. Upaya peningkatan

dan perluasan program penunjang masyarakat (klaster IV) dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Program perumahan sangat murah
- 2) Program transportasi umum yang terjangkau
- 3) Program air bersih untuk masyarakat
- 4) Program ketenagalistrikan yang terjangkau dan ekonomis
- 5) Program peningkatan taraf hidup nelayan
- 6) Program untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat pinggiran kota

Banyak sekali program pengentasan kemiskinan di Indonesia, namun kemiskinan hanya bisa diberantas melalui program pemberdayaan masyarakat dalam arti sempit. Pemberdayaan tampaknya hanya berupa pemberian modal usaha untuk membuka warung kecil di sudut desa, penyediaan sapi atau kambing untuk ternak, dan pelatihan lokakarya atau keterampilan vokasi. Asumsi sederhananya adalah jika masyarakat miskin mendapat modal dan pendidikan, maka mereka akan mempunyai pekerjaan dan pendapatan. Kehidupan mereka akan membaik dan mereka tidak lagi miskin. Anggapan tersebut sudah menjadi keyakinan umum dan cenderung diperlakukan bahkan sebagai keyakinan mutlak (Edi Suharto, 2010). Dalam asumsi sempit mengenai inisiatif pengentasan kemiskinan, Program Keluarga Harapan (FHP) berbeda dengan kebijakan pengentasan kemiskinan pada umumnya.

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan program yang memberikan bantuan tunai bersyarat kepada keluarga miskin yang kemudian disebut Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Melalui PKH, pemerintah berharap dapat membantu masyarakat miskin memenuhi kebutuhannya dengan memberikan uang bantuan agar mereka dapat menyekolahkan anaknya dan mendapatkan layanan kesehatan yang layak (Kementerian Sosial Republik Indonesia, 2013). PKH membantu mencapai Tujuan Pembangunan Milenium (MDG), yaitu mencapai pendidikan dasar, menurunkan angka kematian ibu dan anak, serta meningkatkan kesehatan ibu setelah melahirkan (Nainggolan et al., 2012). Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan Program Keluarga

Harapan (PKH) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan kualitas kesehatan dan pendidikan, serta dengan harapan dapat memutus siklus kemiskinan. masa depan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 1) Program Keluarga Harapan (PKH)

#### Pengertian PKH

Berdasarkan pedoman umum, Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan program pengentasan kemiskinan yang memberikan bantuan keuangan bersyarat kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang ditunjuk sebagai peserta PKH untuk meningkatkan akses terhadap layanan kesehatan dan pendidikan. (Kementerian Sosial RI, 2013:17).

#### Dasar Hukum

Dasar hukum Program Keluarga Harapan (PKH) adalah (Kementerian Sosial RI, 2013:20).

- a. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Masyarakat Miskin
- c. Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2010 tentang Pemajuan Penanggulangan Kemiskinan
- d. Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2010 tentang Program Pemerataan Pembangunan, Lampiran 1 Peningkatan Penyelenggaraan Program Keluarga Harapan.
- e. Instruksi Presiden Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2013 Nomor 1, Lampiran 46 tentang Implementasi Transparansi Penyaluran Bantuan Langsung Keuangan Bersyarat kepada Keluarga Sangat Miskin (KSM) Peserta Program Perhetoivo (PKH).

#### Tujuan PKH

Tujuan umum dari program Perhetoivo (PKH) adalah menurunkan angka kemiskinan dan memutus rantai kemiskinan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengubah perilaku KPM yang relatif kurang mendukung peningkatan kesejahteraan. Tujuan ini juga merupakan upaya percepatan pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium (MDG). Tujuan khusus PKH adalah:

- a. Meningkatkan taraf pendidikan anak KPM
- b. Meningkatkan status kesehatan ibu hamil dan nifas serta gizi anak balita

- c. Meningkatkan perolehan pelayanan pendidikan dan kesehatan, khususnya bagi anak-anak Keluarga Penerima Manfaat (KPM).

- d) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi

## 2) Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi moral yang tinggi (Pasalong, 2013). Namun (Ndraha, 2012) pengertian kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

*“Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya”*

Indikator kualitas SDM meliputi (Sedarmayanti, 2009)

### 1) Kemampuan Fisik (kesehatan)

Kebugaran jasmani adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan daya tahan, keterampilan, kekuatan dan kualitas serupa. Meneliti ratusan persyaratan pekerjaan mengidentifikasi keterampilan utama yang berkaitan dengan melakukan tugas fisik. Indikator kemampuan jasmani (kesehatan) adalah kesehatan yang baik dan kehidupan yang layak dan manusiawi.

### 2) Kemampuan Intelektual (kecerdasan)

Keterampilan intelektual adalah keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Di sebagian besar masyarakat, masyarakat sangat menghargai kecerdasan, dan hal ini mempunyai alasan yang baik. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin kelompok. Indikator pengukuran kemampuan intelektual (intelligence) adalah:

- a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
- b) Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat lokal, nasional maupun internasional
- c) Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing

### 3) Kemampuan Psikologis (mental)

Keterampilan psikologis (mental) adalah keterampilan yang berkaitan dengan etika, tingkah laku, sikap dan fungsi mental seseorang yang ilmiah, biasanya berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menilai baik buruknya suatu situasi/ruang selama bekerja.

## 4) Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi (Pasalong, 2013). Sedangkan Menurut (Ndraha, 2012) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu:

*“Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya”*

Indikator kualitas SDM meliputi (Sedarmayanti, 2009)

### 1) Kemampuan Fisik (kesehatan)

Kebugaran jasmani adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan daya tahan, keterampilan, kekuatan dan kualitas serupa. Meneliti ratusan persyaratan pekerjaan mengidentifikasi keterampilan utama yang berkaitan dengan melakukan tugas fisik. Indikator kemampuan jasmani (kesehatan) adalah kesehatan yang baik dan kehidupan yang layak dan manusiawi. Kemampuan Intelektual (kecerdasan)

Keterampilan intelektual adalah keterampilan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Di sebagian besar masyarakat, masyarakat sangat menghargai kecerdasan, dan hal ini mempunyai alasan yang baik. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin kelompok. Indikator untuk mengukur kemampuan intelektual (intelligence) adalah:

- a) Anda memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi
- b) Anda memiliki pendidikan dan keterampilan yang beragam dan

- berkualitas tinggi yang relevan dengan dinamika kesempatan kerja di tingkat lokal, nasional, dan internasional.
- c) Anda fasih berbahasa, termasuk bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan setidaknya satu bahasa asing;
  - d) mempunyai pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang memenuhi persyaratan industrialisasi
- 2) Kemampuan Psikologis (mental)

Keterampilan psikologis (mental) adalah keterampilan yang berkaitan dengan etika, tingkah laku, sikap dan fungsi mental seseorang yang ilmiah, biasanya berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menilai baik buruknya suatu situasi/ruang selama bekerja.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Kajian sastra adalah kajian teori, referensi, dan literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2017). Evaluasi terhadap konsep dan teori yang digunakan pada bagian ini didasarkan pada literatur yang ada, khususnya artikel yang dimuat di berbagai publikasi ilmiah. Tugas tinjauan pustaka adalah membangun konsep atau teori yang menjadi dasar penelitian (Sujarweni, 2014). Sebelum melakukan tinjauan pustaka perlu diketahui secara pasti dari sumber mana seseorang memperoleh informasi ilmiah (Sanusi, 2016). Beberapa sumber yang digunakan dalam penelitian ini antara lain buku teks, jurnal ilmiah, referensi statistik, hasil penelitian berupa tesis, disertasi, tesis dan internet serta sumber lain yang relevan. Penelitian ini pada hakikatnya adalah penelitian deskriptif, penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis atas fakta-fakta yang diperoleh selama penelitian (Sanusi, 2016). Langkah-langkah strategis penelitian deskriptif adalah sebagai berikut (Sanusi, 2016):

- a. Penetapan desain atau model penelitian. Disini ditetapkan beberapa media, analisis perbandingan atau korelasi, objeknya banyak atau sedikit dan sebagainya.
- b. Pencarian data pokok atau data primer, yaitu teks sendiri. Sebagai analisis kritis, teks merupakan objek yang pokok, bahan terpokok. Pencarian dapat dilakukan dengan menggunakan lembar formulir

pengamatan tertentu yang sengaja dibuat untuk keperluan pencarian data tersebut.

- c. Pencarian pengetahuan kontekstual agar penelitian yang dilakukan tidak berada di ruang hampa, tetapi terlihat kaitannya dengan faktor-faktor lain.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1) PKH dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Buku Sachs "The End of Proverty" menemukan bahwa salah satu mekanisme untuk mengakhiri kemiskinan adalah pengembangan sumber daya manusia, khususnya pendidikan dan kesehatan (Sachs, 2006). Dengan pendidikan yang baik, setiap orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan, kesempatan mendapatkan pekerjaan, hingga menjadi lebih produktif hingga meningkatkan pendapatannya. Sebagaimana tujuan pendidikan untuk membentuk pribadi yang mempunyai kompetensi, karakter, dan visi yang menyeluruh untuk mencapai tujuan dan menjadi sumber daya manusia pendukung pembangunan bangsa, maka peran pendidikan juga dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pendidikan berperan dalam tahapan pengelolaan sumber daya manusia yaitu tahap rekrutmen. Pada tahap ini, pendidikan berperan sebagai penyedia sumber daya manusia yang berkualitas (Mantiri, 2019). Dengan demikian, pendidikan dapat memutus siklus kemiskinan dan meningkatkan kualitas hidup serta mencapai kesejahteraan masyarakat. Sumber daya manusia yang terdidik merupakan modal utama pembangunan negara, khususnya pembangunan ekonomi. Semakin banyak masyarakat yang terdidik maka semakin mudah suatu negara mengembangkan bangsanya. Sebab, sumber daya manusia telah memiliki keterampilan, ilmu pengetahuan, dan teknologi sehingga memudahkan pemerintah dalam mengelola pembangunan nasional. Berinvestasi pada sumber daya manusia lebih menguntungkan, memiliki keuntungan finansial yang lebih tinggi dibandingkan dengan sektor fisik. Tidak mengherankan jika banyak negara di dunia dengan cepat merespons pentingnya investasi manusia sebagai prioritas utama investasi non-fisik. Menurut para ekonom klasik yang menyusun analisis tersebut, seperti Theodore Schultz, Harvey Leiben Stein dan Garry S Backer (1968), mereka menganggap pendidikan sebagai bagian dari investasi yang akan membawa keuntungan di masa depan (Hardianto, 2017).

Sektor pendidikan mampu memberikan hasil pendidikan yang unggul dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu daerah atau negara. Pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk ideologi, politik, masyarakat, ekonomi, dan budaya, sangat bergantung pada hasil pendidikan yang berkualitas. Kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan misalnya, lahir dari pendidikan. Oleh karena itu, Kementerian Kesehatan tidak perlu banyak melakukan kegiatan sosialisasi tentang pentingnya menjaga kesehatan, apabila proses pembelajaran telah berhasil membentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan terkait kesehatan. Dampak langsung dan tidak langsung juga berlaku pada sektor pembangunan lainnya, termasuk sektor yang paling penting, kehidupan bisnis.

Di sisi lain, pembangunan sektor pendidikan akan meningkatkan produktivitas dan daya saing suatu bangsa. Peningkatan produktivitas mempunyai kaitan erat dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara atau daerah. Tingkat rata-rata pendidikan masyarakat mempunyai korelasi yang berbanding lurus dengan tingkat ekonomi masyarakat. Makin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, akan makin tinggi pula peran serta masyarakat. Dengan demikian, makin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, makin tinggi pula produktivitas masyarakat. Dengan kata lain, makin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, makin tinggi pula *income* perkapita masyarakat. Dengan demikian, sekali lagi pembangunan sektor pendidikan akan mengangkat secara langsung ataupun tidak langsung sektor ekonomi.

Beberapa temuan penelitian menunjukkan bahwa pendidikan mendorong atau mempengaruhi perekonomian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (gelar universitas) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi (Iskarno et al., 2014). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Kabupaten Mojokerto hampir 64% (Hardianto, 2017). Berdasarkan laporan UNESCO (2014), fakta serupa juga ditemukan di beberapa negara, di El Salvador, 47% pekerja dengan pendidikan menengah memiliki kontrak kerja yang menjamin hak-haknya. Di Uganda, pemilik usaha rumahan yang berpendidikan dasar memperoleh pendapatan 36 persen lebih tinggi dibandingkan mereka

yang tidak memiliki pendidikan menengah, dan pemilik bisnis rumahan yang memiliki pendidikan menengah memperoleh pendapatan 56 persen lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak memiliki pendidikan menengah. Di Thailand, studi 1 (satu) tahun dapat meningkatkan pendapatan rumah tangga sebesar 7%, terutama karena pekerja rumah tangga (laki-laki dan perempuan) biasanya dapat memperoleh keuntungan dari usahanya. Di Vietnam, keluarga dengan rumah tangga yang menyelesaikan sekolah dasar memiliki peluang sebesar 24% untuk keluar dari kemiskinan dalam empat tahun ke depan dibandingkan dengan keluarga tanpa pendidikan, sedangkan keluarga dengan pendidikan menengah memiliki peluang sebesar 31%. (World Bank et al., 2020).

Pendidikan mencegah penularan kemiskinan antar generasi. Di Guatemala, perempuan dengan pendidikan tinggi dan anak-anak mereka mempunyai peluang lebih besar untuk melanjutkan pendidikan tinggi. Pada gilirannya, setiap tingkat pendidikan yang diperoleh dapat meningkatkan pendapatan anak-anak hingga 10% saat mereka tumbuh dewasa dan bekerja, sementara meningkatkan nilai tes membaca dari 14 menjadi rata-rata 36 dapat meningkatkan pendapatan mereka sebesar 35%. Di Senegal, mewarisi tanah atau rumah tidak meningkatkan konsumsi masyarakat, namun anak-anak yang orang tuanya mengenyam pendidikan formal memiliki lebih banyak kesempatan untuk bekerja di kegiatan non-pertanian untuk menghindari kemiskinan. Secara khusus, anak laki-laki dari ibu yang memiliki pendidikan formal di daerah pinggiran dan pedesaan mempunyai kemungkinan 27 persen lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan di sektor non-pertanian.

Selain perubahan dalam dunia usaha, hasil yang diharapkan dari perkembangan pendidikan adalah perubahan sikap mental masyarakat, misalnya dalam bidang kesehatan. Pendidikan yang baik secara mendasar mengubah sikap mental atau kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga kesehatan, seperti bahaya narkoba bahkan HIV dan AIDS. Misalnya, di Zambia, kaum muda berusia 15-19 tahun yang berpendidikan menengah lebih kecil kemungkinannya tertular virus AIDS dibandingkan mereka yang berpendidikan rendah (UNESCO). Pasal 65 Deklarasi Komitmen Sesi Khusus PBB tentang HIV/AIDS menyerukan peningkatan akses terhadap layanan dasar, termasuk pendaftaran dan kehadiran di sekolah, serta penyediaan layanan

kesehatan dan gizi dasar untuk anak-anak. UNICEF (2004) menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan taraf hidup anak secara signifikan. Sekolah sangat berguna bagi setiap anak, namun sekolah juga dapat berperan sebagai pusat sumber daya yang penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas. Selain itu, layanan kesehatan seperti vaksinasi, suplemen vitamin A, pemantauan pertumbuhan, pemberian makanan bayi, obat cacic, dan pengobatan penyakit anak secara komprehensif juga penting bagi anak-anak. Pelayanan kesehatan adalah kunci bagi kelangsungan kesejahteraan mereka.

Nielsen yang merupakan perwakilan UNICEF di Papua menyatakan dalam Laporan Tahunan Indonesia 2016 bahwa anak-anak yang tidak menyelesaikan sekolah memulai hidup mereka dalam keadaan yang sangat dirugikan (UNICEF Indonesia, 2016). Masa kanak-kanak tanpa pendidikan berarti masa depan tanpa peluang. Gunilla Olsson, Ketua UNICEF Indonesia, menyampaikan pernyataan serupa bahwa investasi pada anak memiliki dampak jangka panjang yang sangat baik. Tidak ada bangsa yang menjadi atau tetap kuat tanpanya. Investasi yang menjangkau anak-anak dan memberi mereka peluang untuk tumbuh dan berkembang sesuai potensi mereka merupakan investasi terbaik bagi negara.

Analisis investasi kesehatan dan pendidikan diintegrasikan dengan pendekatan sumber daya manusia. Modal manusia adalah istilah yang sering digunakan oleh para ekonom untuk merujuk pada pendidikan, kesehatan, dan keterampilan manusia lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas ketika hal-hal tersebut ditingkatkan. Melihat Amerika Serikat, studi Dale Jorgensen (1987) menyatakan bahwa 46% pertumbuhan ekonomi Amerika disebabkan oleh pembentukan modal; 31% disebabkan oleh pertumbuhan angkatan kerja dan sumber daya manusia, dan 24% disebabkan oleh perkembangan teknologi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pembangunan ekonomi sangat ditentukan oleh masyarakat. Angkatan kerja dan pertumbuhan sumber daya manusia jelas merupakan dua aspek yang berkaitan erat dengan kepribadian manusia. Pada saat yang sama, perkembangan teknis pada hakikatnya merupakan hasil kerja dan kreativitas manusia. Jadi setidaknya 55% pertumbuhan ekonomi ditentukan oleh faktor manusia (Puwanto, 2006).

Namun bayi baru lahir dan balita merupakan investasi negara dalam hal pembentukan sumber daya manusia. Dalam beberapa dekade mendatang, merekalah yang akan membangun perekonomian negara. Sebuah penelitian yang dipresentasikan di Program Kemiskinan Sektor Kesehatan Pusat menyimpulkan bahwa kekurangan gizi pada anak usia 0-3 tahun dapat menyebabkan lambatnya pertumbuhan otak dan fisik, sehingga membuat anak tersebut sakit saat dewasa. dan tidak cerdas sehingga tidak mampu bersaing dalam persaingan. Selain itu, stunting pada masa kanak-kanak sangat terkait dengan tingginya angka kesakitan di kemudian hari, serta rendahnya kemampuan kognitif dan pencapaian pendidikan.

Malnutrisi (malnutrisi kronis) dapat menimbulkan konsekuensi jangka panjang seperti kesehatan yang buruk, peningkatan risiko penyakit tidak menular, pencapaian kognitif dan pendidikan yang buruk di masa kanak-kanak, serta rendahnya upah dan produktivitas di masa dewasa. Terdapat bukti ekonomi yang dengan jelas menunjukkan pentingnya mengatasi segala bentuk masalah gizi: Indonesia kehilangan lebih dari \$4,3 miliar produk domestik bruto karena vitamin dan mineral, sementara intervensi gizi dapat menghasilkan laba atas investasi sebesar 8 banding 8. . 30 kali lebih banyak (Bappenas dan UNICEF, 2017).

Menyadari bahwa pendidikan dan kesehatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan ekonomi dan memutus siklus kemiskinan, pemerintah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan dan pendidikan masyarakat. diantaranya melalui Program Keluarga Harapan (PKH). Program yang merupakan bukti besar harapan pemerintah agar penerima manfaat tidak mewarisi kemiskinan orang tuanya di kemudian hari, mengusung slogan "Saya miskin, tapi anak saya tidak boleh miskin". Dampak dari program ini baru akan terlihat dalam jangka panjang, ketika anak-anak sudah beranjak dewasa dan berpartisipasi dalam masyarakat. Kesehatan dan pendidikan merupakan aset terpenting anak-anak ini untuk masa depan. Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan implementasi program Bantuan Tunai Bersyarat (CCT) di negara-negara Amerika Latin dan Karibia. Bantuan Tunai Bersyarat (BTB) merupakan bagian dari program pembangunan generasi baru yang bertujuan untuk membantu

meningkatkan akumulasi sumber daya manusia di kalangan generasi muda untuk memutus siklus kemiskinan antargenerasi (Bacarreza dan Ospina, 2015). CCT efektif digunakan untuk meningkatkan akses terhadap layanan publik, khususnya di sektor kesehatan, yang pada akhirnya mengurangi kemiskinan dalam jangka pendek dan merupakan investasi sumber daya manusia dalam jangka panjang. Cara ini akan lebih efektif bila dibarengi dengan perbaikan sarana dan prasarana pendukung (Shei et al., 2014).

Menurut Laporan Sosial Dunia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tahun 2005, program bantuan langsung tunai (CCT) yang mendukung kelompok keluarga termiskin merupakan program yang sangat penting untuk mengubah struktur peluang masa depan masyarakat dan memainkan peran kunci dalam mengurangi pengungsi. dan kesenjangan antar generasi. Program Bolsa Familia di Brasil, yang merupakan program CCT terbesar di dunia, telah menunjukkan hasil yang sangat positif dalam hal tujuan dan dampaknya dalam mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosial. Bolsa Familia saat ini mencakup 11,1 juta keluarga di seluruh Brasil dan berinvestasi pada sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia seperti pendidikan, dan peningkatan kualitas layanan kesehatan dalam bentuk vaksinasi anak-anak dan pemeriksaan kesehatan pralahir (Hailu dan Soares, 2008).

Ide dasar dari program ini mirip dengan program CCT di Amerika Latin: menggabungkan tujuan jangka pendek untuk mengurangi kemiskinan melalui dukungan langsung dengan tujuan jangka panjang untuk menghilangkan perangkap kemiskinan antargenerasi melalui bantuan bersyarat. kesehatan dan pendidikan. Keberhasilan program CCT dalam meningkatkan berbagai indikator kesejahteraan menjadi salah satu alasan mengapa program ini banyak diadopsi di banyak negara di dunia, termasuk Indonesia.

## 2) Program Keluarga Harapan (PKH) dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Modal dan tenaga kerja merupakan faktor produksi terpenting dalam perekonomian. Sumber daya manusia seperti tenaga kerja memegang peranan penting dalam proses produksi dan pembangunan. Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi ditentukan oleh kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang tersedia. Dalam proses

pembangunan, dibutuhkan tenaga kerja berketerampilan tinggi untuk meningkatkan produktivitas negara, sehingga sumber daya manusia merupakan alat yang sangat berharga dalam produktivitas tenaga kerja (Mankiw dan N.Gregory, 2013).

Secara umum pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti bertambahnya modal tetap sebagai akibat dari akumulasi proses pembangunan yang terus menerus, bertambahnya jumlah tenaga kerja, dan meningkatnya produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Pertumbuhan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yang tidak dihasilkan dari peningkatan penggunaan input atau sumber daya, namun dari peningkatan kualitasnya. Secara umum konsep produktivitas adalah perbandingan output dan input per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja adalah perubahan/peningkatan jumlah output yang diakibatkan oleh peningkatan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, yang didefinisikan sebagai (Mankiw dan Gregory, 2015).

$$\text{MPL (Marginal Product of Labour)} = \frac{\Delta \text{ output}}{\Delta \text{ input}}$$

Peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002). Oleh karena itu, ini merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh dua hal diantaranya; Pertama, karena tingginya biaya pekerjaan, yang merupakan bagian dari biaya utama perolehan produk atau jasa; kedua, karena faktor lain seperti permodalan. Menurut Sinungan, produktivitas sangat penting karena pendapatan nasional atau produk domestik bruto (PDB) diperoleh dengan meningkatkan efisiensi dan kualitas tenaga kerja. Secara umum pekerja produktif adalah pekerja yang dapat menghasilkan barang dan jasa dengan kualitas tertentu dalam jangka waktu tertentu (Melmambessy Moses, 2012). Tingkat produktivitas tenaga kerja suatu daerah dipengaruhi oleh ketersediaan tenaga kerja, pendidikan yang mendekati pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, serta kesehatan yang mendekati angka harapan hidup (Nahar et al., 2015).

Banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku tenaga kerja dalam organisasi, oleh karena itu banyak program peningkatan produktivitas yang menjadikan topik-topik tersebut sebagai asumsi

dasarnya (Cardoso, 1995). Pertumbuhan produktivitas dapat dicapai dengan mengurangi segala jenis biaya sesedikit mungkin, termasuk menggunakan sumber daya manusia (do the right thing) dan meningkatkan produksi sebanyak-banyaknya (do the right thing). Dengan kata lain produktivitas mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan (Tarwaka et al., 2004). Produktivitas yang rendah sering dikaitkan dengan pencapaian pendidikan. Diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi potensi produktivitas yang dapat diraihinya.

Dalam kaitannya dengan produktivitas tenaga kerja, pelatihan harus menjadi salah satu bentuk investasi yang dapat meningkatkan kapasitas produksi sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Dengan kata lain, informasi yang dimiliki oleh karyawan dapat secara langsung mempengaruhi pelaksanaan tugas. Selain itu, pelatihan dapat menjadi landasan pengembangan diri pegawai yang mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Semakin tinggi pendidikan angkatan kerja, maka produktivitas daerah tersebut cenderung meningkat dan pada akhirnya semakin besar pula peluang untuk meningkatkan produksi daerah tersebut. Hubungan antara pendidikan dan produktivitas tenaga kerja dapat tercermin pada tingkat pendapatan. Pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memungkinkan pendapatan yang lebih tinggi.

Selain faktor pendidikan, produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh faktor kesehatan masyarakat dan gizi. Pekerja yang sehat jasmani secara alamiah lebih produktif dibandingkan pekerja yang mempunyai gangguan kesehatan. Dengan tenaga kerja yang berkualitas maka pembangunan kesehatan dapat berjalan lancar dan pada akhirnya meningkatkan pendapatan per kapita daerah. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia WHO (Komaruddin, 1993), kesehatan adalah suatu keadaan sejahtera fisik, mental dan sosial yang utuh dan bukan sekedar bebas dari penyakit dan kelemahan, bukan sekedar masalah medis tetapi masalah sosial. . sasaran

Rendahnya produktivitas tenaga kerja akibat buruknya kesehatan kemungkinan besar disebabkan oleh status ekonomi pekerja yang berada di bawah garis kemiskinan. Ragnar dan Nurkse (Komaruddin, 1993) berpendapat bahwa ada dilema. untuk menghubungkan kesehatan dengan produktivitas, yaitu kesehatan yang buruk menyebabkan

produktivitas yang rendah, produktivitas yang rendah menyebabkan pendapatan yang rendah, konsumsi yang rendah dan kesehatan yang buruk. Semakin banyak pekerja di suatu wilayah yang menderita penyakit, maka vitalitas, produktivitas, dan efisiensinya hancur, bahkan inisiatif dan aktivitas sosial para pekerja pun melemah.

Pertumbuhan penduduk selalu dianggap sebagai penghambat pembangunan ekonomi. Pertumbuhan penduduk telah menyebabkan penurunan pendapatan per kapita, taraf hidup dan pembentukan modal, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas tenaga kerja. Rendahnya produktivitas disebabkan karena pendidikan penduduk tidak memenuhi tuntutan dunia kerja. Keadaan ini disebabkan karena pemerintah tidak dapat melakukan investasi di bidang pendidikan (Sihombing, 2009). Kesempatan kerja, tingkat pendidikan dan kesehatan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Artinya, kesempatan kerja yang lebih luas dan tingkat pendidikan yang memadai serta kesehatan yang baik dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pendidikan dan kesehatan merupakan dua faktor penting yang bersama dengan beberapa faktor lain seperti faktor gaji, kesempatan kerja, suasana kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja juga dapat mengubah produktivitas kerja.

Program Keluarga Harapan (PKH) adalah program yang diinisiasi dari harapan besar pemerintah bahwa anak-anak dari Keluarga Penerima Manfaat (KPM) akan tumbuh sehat dan berpendidikan. Anak-anak adalah aset untuk pembangunan bangsa, melalui investasi pada bidang kesehatan dan pendidikan pemerintah berharap akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan dan kesehatan yang baik akan menyumbang pada tingginya produktivitas tenaga kerja sehingga setiap individu berkesempatan memiliki pendapatan perkapita yang tinggi pula sehingga tidak lagi mewarisi kemiskinan dari orang tuanya.

#### **b) Program Keluarga Harapan (PKH) dan Penurunan Angka Kemiskinan**

Pelatihan mengacu pada pengembangan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan orang dan karyawan dalam proses pengembangan. Pendidikan dikatakan sebagai sumber daya manusia karena memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pembangunan ekonomi. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia untuk mencapai

kehidupan yang lebih baik. Seseorang yang berpendidikan lebih tinggi umumnya mempunyai peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang berpendidikan lebih rendah (Biro dan Statistik, 2014). Berkat pendidikan yang layak, masyarakat miskin memiliki peluang lebih besar untuk keluar dari kemiskinan di masa depan. Hal ini konsisten dengan klaim Mankiw bahwa jika investasi di bidang pendidikan dilakukan secara merata, bahkan di masyarakat miskin, kemiskinan akan berkurang (Mankiw dan Romer, 1992).

Selain pada aspek pendidikan, perbaikan pada tingkat kesehatan juga perlu dilakukan karena pada dasarnya kesehatan merupakan suatu investasi sumber daya manusia untuk mencapai masyarakat yang sejahtera (*welfare society*). Tingkat kesehatan masyarakat yang ditunjukkan oleh Angka Harapan Hidup (AHH) sebagai indikatornya akan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat dan memiliki keterkaitan erat dengan kemiskinan. Oleh karena itu, pemerintah selaku penyelenggara pelayanan publik berupaya menjamin hak masyarakat dalam bidang kesehatan dan pendidikan melalui Program Keluarga Harapan (PKH). Hasil penelitian menunjukkan kesehatan berpengaruh negatif dan signifikan tentang pengentasan kemiskinan di Kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat. Anggaran kesehatan meningkat diiringi dengan kemiskinan yang semakin berkurang. Ada sebuah dampak signifikan pada alokasi anggaran kesehatan dalam mengurangi kemiskinan (Deffrinica et al., 2019).

Menteri Sosial Khofifah Indar Parawansa mengungkapkan Program Keluarga Harapan (PKH) yang digulirkan sejak tahun 2007 telah menunjukkan kinerja sebagai program sosial yang paling efektif dalam menurunkan angka kemiskinan dan kesenjangan. Merujuk data BPS hingga bulan september 2016, jumlah penduduk miskin di Indonesia mencapai 27,76 juta orang (10,70%), berkurang sebesar 0,25 juta orang dibandingkan dengan kondisi Maret 2016 yang sebesar 28,01 juta orang (10,86%). Berdasarkan survei Kementerian Keuangan pada September 2017, jenis bantuan sosial PKH memiliki dampak signifikan terhadap penurunan angka kemiskinan dan ketimpangan. Angka kemiskinan turun tipis dari 10,96 persen menjadi 10,64 persen. Pada periode yang sama, tingkat ketimpangan yang

tercermin dari koefisien gini juga turun dari 0,408 menjadi 0,393 (CNN Indonesia, 2017). Khofifah juga menerangkan dampak positif lain dari PKH adalah adanya 600.000 Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang telah “lepas” dari status miskin menjadi sejahtera yang kemudian dirujuk ke program pemberdayaan lainnya. Peserta dinyatakan sejahtera dan tidak layak lagi mendapat bantuan PKH setelah melalui proses resertifikasi untuk menilai status kemiskinan setelah 6 (enam) tahun menjadi peserta. Indikator utama dalam resertifikasi adalah terjadinya peningkatan pendapatan, kepemilikan aset bergerak maupun tidak bergerak, serta kondisi fisik tempat tinggal.

## KESIMPULAN

Program keluarga harapan (PKH) sebagai kebijakan klaster (perlindungan sosial) yang bertujuan untuk mengentaskan kemiskinan berperan penting dalam meningkatkan pendidikan dan kesehatan keluarga penerima manfaat (KPM). Berinvestasi di bidang kesehatan dan pendidikan akan memberikan keuntungan yang lebih baik di masa depan dibandingkan berinvestasi di sektor fisik. Pendidikan dan kesehatan yang baik akan menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang mampu bersaing secara global. Pegawai sehat yang menguasai keterampilan informasi juga mempunyai produktivitas kerja yang baik. Akhirnya jebakan kemiskinan PKH (Program Keluarga Harapan) perlahan akan terlepas dan bangsa Indonesia bisa sejajar dengan bangsa-bangsa lain di dunia.

## KETERBATASAN

Program Keluarga Harapan (PKH) sebagai sebuah kebijakan publik tidak akan berhasil tanpa dukungan penuh dari semua pihak, mulai dari pemerintah pusat, pemerintah daerah hingga pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) di tingkat sub daerah. Oleh karena itu, pemangku kepentingan harus mempunyai komitmen yang kuat untuk mendukung keberhasilan program ini. PKH juga harus berjalan paralel dengan program yang mendorong kemandirian peserta lainnya, seperti program pemberdayaan ekonomi kreatif. Selain itu, pemantauan berkelanjutan juga diperlukan untuk memastikan program ini memenuhi tujuan dan kriteria kinerja. Dengan demikian subsidi yang disalurkan pemerintah membuahkan hasil yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bacarreza, G. C., & Ospina, M. (2015).  
Intrahousehold Time Allocation : An

- Impact Evaluation Conditional Cash Transfer Programs. *Papers.Ssrn.Com*, 15. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2645096>
- Bank, W., Partnership, G., For, F., Development, S., & Annual, G. (2020). World Bank Group Partnership Fund For The Sustainable Development.
- Bappenas, & UNICEF. (2017). Laporan Baseline SGD tentang Anak-Anak di Indonesia.
- Bureau, U. S., & Statistics, L. (2014). Labor Force Characteristics by Race Ethnicity (Issue August).
- Cardoso, F. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset.
- CNN Indonesia. (2017). Program Keluarga Harapan Diklaim Efektif Tekan Kemiskinan.
- Defrinica, Situmorang, D. M., Vuspitasari, B. K., & Hayet. (2019). The Effect Of Education, Health, Unemployment And Infrastructure On Poverty In Bengkayang Regency. *Management and Sustainable Development Journal*, 01(1), 17–25. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/243/1/012067>
- Edi Suharto. (2010). Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat. PT.Refika Aditama.
- Hailu, D., & Soares, F. V. (2008). Cash Transfers in Africa and Latin Amerika: An Overview (Issue 15).
- Hardianto. (2017). Pengaruh Ekonomi Terhadap Pendidikan Dan Peran Pendidikan Membangun Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Islam Vol.*, 6(1), 18–36.
- Iskarno, P. E., Kuncara, H., & Irianto, D. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Infrastruktur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia (Tahun 2008-2012). 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JP.EB.002.1.9>
- Kementerian Sosial RI. (2013). Pedoman Umum PKH. Kementerian Sosial RI.
- Komaruddin. (1993). Pengantar Kebijakan Ekonomi. Bumi Aksara.
- Mankiw, G., & Romer, D. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. Oxford University Press.
- Mankiw, & Gregory, N. (2015). Principles of Economics. Cengage Learning.
- Mankiw, & N.Gregory. (2013). Macroeconomics (8th end). Worth Publishers.
- Mantiri, J. (2019). Peran Pendidikan Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Berkualitas Di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20. <https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.904>
- Melmambessy Moses. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. *Media Riset Dan Manajemen*, 12.
- Nahar, M., Arshad, M., Malik, Z. A., Sciences, M., & Gombak, J. (2015). Quality Of Human Capital And Labor Productivity : A Case Of Malaysia. 1(1), 37–55. <https://journals.iium.edu.my/enmjourn/index.php/enmj/article/view/289/185>
- Nainggolan, T., Sutaat, Sitepu, A., Padmi, T. A., Muchtar, Irmayani, & Hutapea, B. (2012). Program Keluarga Harapan di Indonesia: Dampak Pada Rumah Tangga Sangat Miskin di Tujuh Provinsi (Issue December 2012). P3KS Press. [http://puslit.depsos.go.id/download/pdf/isi/PKH PDF Lengkap.pdf](http://puslit.depsos.go.id/download/pdf/isi/PKH%20PDF%20Lengkap.pdf)
- Ndraha, T. (2012). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.
- Pasalong, H. (2013). Teori Administrasi Publik. Alfabeta.
- Puwanto, N. A. (2006). Kontribusi Pendidikan Bagi Pembangunan Ekonomi Negara. 02, 1–7.
- Sachs, J. D. (2006). The End of Poverty: Economic Possibilities for Our Time. Penguin Books.
- Sanusi, A. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju.
- Shei, A., Costa, F., Reis, M. G., & Ko, A. I. (2014). The Impact of Brazil ' s Bolsa Família Conditional Cash Transfer Program on Children ' s Health Care Utilization and Health Outcomes. 1–9.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta.
- Sihombing, D. (2009). Analisis Pengaruh Faktor Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Dairi, Provinsi Sumatera Utara. IV(1), 1–13. <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/174/206>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). Metodologi Penelitian.

Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Tarwaka, HA, S., & L, S. (2004). Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. UNIBA PRESS.

UNICEF Indonesia. (2016). Laporan Tahunan Indonesia 2016.

Ustama, D. D. (2009). Peranan Pendidikan Dalam Pengentasan Kemiskinan. *Dialogue*, 6(1), 1–12.

## ANALISIS PENGARUH PERBEDAAN PERLAKUAN AKUNTANSI PSAK NO. 10 ATAS SELISIH KURS BI DENGAN KURS PAJAK TERHADAP LAPORAN KEUANGAN PT. SULUH ARDHI ENGINEERING

**Resa Noor Fauziah**

[resanoorfauziah@gmail.com](mailto:resanoorfauziah@gmail.com)

**Yumniati Agustina**

[yumniatiagustina@gmail.com](mailto:yumniatiagustina@gmail.com)

*Program Studi Akuntansi Keuangan ITB Ahmad Dahlan Jakarta*

### ABSTRACT

*The business world's development grows rapidly, the need for unfulfilled products within countries determines export-import activities as a solution. This has an impact on This research aims to analyze the accounting treatment of foreign currency exchange rates, compare the effect of differences using the BI exchange rate with the tax rate of Financial Statements of PT. Suluh Ardhi Engineering. The design methodology uses comparative qualitative methods with documentation and interview techniques. Some transactions at the company use foreign currency. So, an exchange rate is needed to translate values in the process of recording financial reports and payment transactions. The accounting policy applied is initial recognition of transactions at the exchange rate, remeasurement at the end of the transaction is applied using the tax rate. Disclosure of transactions regarding exchange rate differences by recording them in the account recorded in the Profit and Loss on Exchange Rate account. The results of restating financial statements using the BI exchange rate produce a profit and loss value that is greater than the tax rate.*

**Keywords:** PSAK No.10, financial statement, exchange rate, tax rate, BI rate

### ABSTRAK

*Tingginya kebutuhan produk dan jasa, mendorong terjadinya pertukaran antar negara. Perdagangan dunia mengalami peningkatan, untuk memenuhi kebutuhan produk antar negara aktivitas ekspor dan impor menjadi solusinya. Transaksi pasar berdampak pada pertukaran mata uang asing. Hal ini berdampak pada Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perlakuan akuntansi terhadap kurs valuta asing, membandingkan pengaruh perbedaan perlakuan akuntansi (PSAK No. 10 Tahun 2022) menggunakan kurs BI dengan kurs pajak terhadap penyajian Laporan Keuangan PT. Suluh Ardhi Engineering. Design metodologi menggunakan metode kualitatif komparatif dengan teknik dokumentasi dan wawancara. Beberapa transaksi pada perusahaan menggunakan mata uang asing. Sehingga, diperlukan nilai kurs dalam mentranslasi nilai dalam proses pencatatan laporan keuangan dan transaksi pembayaran. Kebijakan akuntansi yang diterapkan perusahaan: pengakuan awal transaksi dengan nilai kurs saat transaksi diakui, pengukuran ulang pada akhir transaksi diterapkan berdasarkan pos moneter dan pos non-moneter menggunakan kurs pajak. Pengungkapan transaksi atas selisih kurs dengan mencatat pada akun yang tercatat dalam akun Profit and Loss on Exchange Rate. Hasil penyajian kembali laporan keuangan menggunakan kurs BI menghasilkan nilai laba rugi yang lebih besar dibandingkan kurs pajak.*

**Kata kunci:** PSAK No. 10, laporan keuangan, selisih kurs, kurs pajak, kurs BI

### **Pendahuluan**

Aktivitas pergerakan pasar global di Indonesia menunjukkan pergerakan yang cukup signifikan. Potensi keuntungan yang menjanjikan, mempengaruhi perilaku pengusaha di Indonesia untuk melebarkan kegiatan usaha dalam pasar global. Dalam memenuhi kebutuhan konsumen dalam negeri, mendorong pergerakan aktivitas pembelian barang baik dalam dan luar negeri.

Permasalahan yang biasa timbul dalam transaksi antara dua mata uang asing atau lebih adalah bagaimana menentukan nilai tukar sebagai dasar persamaan valuta asing. Kedua, bagaimana cara menyajikan selisih kurs perusahaan yang mengalami kerugian maupun keuntungan atas transaksi tersebut, ketiga bagaimana menentukan metode yang digunakan untuk menjabarkan valuta asing pada mata uang pelaporan. Berdasarkan PSAK No. 10 dalam Standar Akuntansi Keuangan, IAI (2022:10.2) dijelaskan bahwa “Selisih kurs yaitu perbedaan yang dihasilkan dari penjabaran sejumlah tertentu suatu mata uang ke dalam mata uang lain pada kurs yang berbeda”(Ikatan Akuntan Indonesia, 2022).

Adanya transaksi valuta asing yang dilakukan oleh perusahaan ini berpengaruh signifikan pada transaksi akuntansi terutama akun penjualan, pembelian, utang, dan piutang. Perusahaan mendapatkan pendanaan dari pihak asing, maka pencatatan pada transaksi akuntansi terdapat beberapa transaksi yang memerlukan translasi kurs. Kurs yang digunakan oleh PT. Suluh Ardhi Engineering dalam melakukan translasi pencatatan adalah kurs pajak. Hasil konversi atas transaksi mata uang asing tentunya akan menghasilkan selisih diantara mata uang lokal dan nilai uang asing.

### **Rumusan Masalah**

Maka dari itu, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perlakuan akuntansi terhadap kurs mata uang asing pada PT. Suluh Ardhi Engineering?
2. Bagaimana perbedaan perlakuan akuntansi PSAK No. 10 atas selisih kurs BI dengan kurs pajak terhadap Laporan Keuangan PT. Suluh Ardhi Engineering?

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Laporan Keuangan**

IAI (2022:1.4) memaparkan “Laporan keuangan yaitu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas”(Ikatan Akuntan Indonesia, 2022).

Laporan keuangan merupakan bentuk fisik dalam menilai kinerja sebuah perusahaan. Laporan ini dapat memberikan informasi detail mengenai pencapaian goals yang diharapkan serta mengenali kesalahan-kesalahan yang terjadi yang mengakibatkan kerugian.

#### **Kurs**

Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Tahun 2022 No. 10 paragraph 8 (2022:10.2) “Valuta asing yaitu mata uang selain mata uang fungsional entitas”(Ikatan Akuntan Indonesia, 2022). Berdasarkan PSAK No. 10 Tahun 2022 (Ikatan Akuntan Indonesia, 2022) “kurs merupakan rasio pertukaran untuk dua mata uang. Kurs valuta asing biasanya muncul pada transaksi perdagangan internasional. Maka, sebelum melakukan transaksi dengan mata uang yang berbeda perusahaan akan melihat dan mengamati perkembangan kurs valuta asing. Hal ini akan mengacu pada kebijakan yang diterapkan suatu negara. Dasar yang menjadi pertimbangan kurs adalah nilai tukar yang ditentukan oleh bank sentral pada negara berkaitan.

### Selisih Kurs

(Ikatan Akuntan Indonesia, 2022) menjelaskan bahwa “selisih kurs merupakan perbedaan yang dihasilkan dari penjabaran sejumlah nilai tertentu satu mata uang ke dalam mata uang lain pada kurs yang berbeda. Secara teoretis cara untuk menangani selisih kurs dapat diatasi dengan perspektif satu transaksi dan perspektif dua transaksi.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif komparatif. Metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menyajikan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari obyek yang diteliti dalam hal ini penulis menggunakan metode wawancara, observasi dan survei.

Data yang diolah dalam penelitian ini yaitu laporan keuangan PT. Suluh Ardhi Engineering periode 2018 – 2022. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantaranya:

1. Observasi. Peneliti melakukan pengumpulan data dari obyek penelitian, berupa laporan keuangan.
2. Wawancara. Responden yang diwawancarai adalah staff finance dan manager finance.
3. Studi dokumen dan kepustakaan. Studi dokumen yang digunakan adalah mengumpulkan beberapa jurnal terkait penelitian, buku-buku akuntansi, serta PSAK yang berlaku sebagai acuan dokumentasi.

Metode analisis data yang digunakan penulis adalah metode kualitatif. Tahapan analisis kualitatif yang dilakukan yaitu:

1. Data *collecting* yaitu proses pengumpulan data.
2. Data *reducting* yaitu data yang disederhanakan, diperkecil, dirapikan, diatur dan dibuang data yang keliru.
3. Data *display* yaitu penyajian data dalam bentuk deskriptif verbalitas.
4. Data verifikasi yaitu pemeriksaan kembali dari pengulangan data.

5. Data konklusi yaitu perumusan kesimpulan hasil penelitian yang disajikan baik perumusan secara umum maupun khusus.
6. Menganalisa data dengan menggunakan PSAK No. 10 terkait transaksi selisih kurs.
7. Menarik kesimpulan dan saran (jika diperlukan)

### Hasil dan Pembahasan

#### Prosedur dan Kebijakan Akuntansi Perusahaan

Kebijakan akuntansi tentang transaksi valuta asing diatur dalam PSAK No. 10 Tahun 2022 tentang “Pengaruh Perubahan Kurs Valuta Asing”. PT. Suluh Ardhi Engineering menggunakan metode *accrual basis* dalam mencatat transaksi keuangan. Pembukuan dengan tahun buku Januari – Desember pada tahun bersangkutan. Penyajian laporan keuangan yang dipresentasikan dalam mata uang USD. Hal ini dilakukan karena terdapat pendanaan dari pihak asing. Hal ini tercantum dalam PSAK 10 dalam Standar Akuntansi Keuangan, paragraf 9 dan 10 (IAI, 2022) tentang cara menentukan penggunaan mata uang fungsional.

Transaksi mata uang asing yang dihasilkan oleh perusahaan berasal dari transaksi penjualan dan pembelian. Dalam proses mentranslasi mata uang akan timbul selisih kurs yang dapat menyebabkan keuntungan atau kerugian selisih kurs. Kurs yang digunakan perusahaan dalam mentranslasi transaksi valuta asing adalah kurs pajak atau kurs KMK.

Perusahaan dalam melakukan prosedur akuntansi pertama-tama melakukan pengecekan dokumen pendukung yang diterima. mengecek nilai tagihan dengan kontrak telah sesuai, kelengkapan dokumen. Jika dokumen sudah lengkap, maka akan dilakukan pengecekan oleh staff pajak, untuk mengetahui adanya potensi pajak yang harus disetorkan. Jika sudah selesai dari pengecekan staff pajak dokumen akan dikembalikan ke staff

finance untuk dilakukan pencatatan dan melakukan proses pembayaran jika termin pembayaran sudah tiba.

### Pengakuan Awal

PT. Suluh Ardhi Engineering mencatat transaksi menggunakan mata uang USD sebagai mata uang fungsionalnya. Nilai kurs yang digunakan untuk mentranslasi nilai transaksi adalah Kurs Kementerian Keuangan atau kurs pajak. Di Indonesia sendiri terdapat dua kurs yaitu kurs Bank Indonesia dan Kurs Kementerian Keuangan. PT. Suluh Ardhi menggunakan kurs KMK pada saat transaksi diakui dan menggunakan kurs BI pada saat pembayaran. Hal ini harus disesuaikan dengan nilai transaksi yang dikeluarkan dalam rekening koran.

Perihal pencatatan akuntansi dalam transaksi pembelian, berikut kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan diantaranya:

1. Perusahaan mencatat pembelian pada saat *invoice* diterima.
2. Setelah *invoice* diterima, *invoice* direview oleh tim pajak untuk mengecek apakah ada potensi pajak yang harus dipungut.
3. Setelah selesai direview oleh tim pajak, lalu *invoice* dicatat dalam sistem akuntansi dan dikonversikan ke kurs pajak pada tanggal *invoice* diterima.

Berikut kebijakan perusahaan dalam mencatat transaksi penjualan sebagai berikut:

1. Perusahaan mencatat penjualan saat *invoice* dibuat. *Invoice* dibuat berdasarkan nilai mata uang yang telah disetujui dalam kontrak.
2. Pada saat *invoice* dibuat, akuntan akan mencatat penjualan dengan mentranslasi ke dalam kurs pajak dengan tanggal yang sama dengan tanggal *invoice* dibuat.

Berdasarkan PSAK No. 10 Tahun 2022 paragraf 20 (Ikatan Akuntan Indonesia, 2022) “pada pengakuan awal transaksi, valuta asing dicatat dalam mata uang fungsional. Jumlah valuta asing ditranslasi

ke dalam mata uang fungsional dengan kurs spot antara mata uang fungsional dan valuta asing pada tanggal transaksi”. Kurs yang digunakan merupakan kurs aktual atau kurs rata-rata dalam periode minggu pada tanggal transaksi pencatatan. Secara praktik, kurs yang digunakan dalam pencatatan adalah kurs Bank Indonesia. Sementara, kurs mata uang yang digunakan oleh PT. Suluh Ardhi Engineering merupakan kurs pajak. Maka dari itu, diperlukan penyesuaian dalam laporan keuangan PT. Suluh Ardhi Engineering dengan menggunakan kurs Bank Indonesia dalam mendenominasikan nilai transaksi valuta asing tersebut.

### Pengukuran

Berikut contoh sampling pembelian pada tahun 2022. Pembelian tersebut atas tagihan biaya internet bulanan yang diterima pada tanggal 6 Juni 2022.

Tabel 1 Jurnal Pembelian dengan Kurs Pajak

Keterangan	Debit	Kredit
I. Transaksi Pembelian		
<i>IT Expenses</i>	\$ 410	
<i>VAT IN</i>	\$ 45	
<i>Stamp Duty</i>	\$ 1	
<i>Tax Payable WHT 23</i>		\$ 8
<i>Account Payable</i>		\$ 448

Berikut perhitungan pembayaran dengan menggunakan kurs pajak pada tanggal 6 Juni 2022 dengan nilai kurs pajak Rp. 14.506 (sumber: [www.ortax.org](http://www.ortax.org)):

Perhitungan translasi ke dalam USD dengan menggunakan kurs pajak			
<i>IT Expenses</i>	Rp 6,000,000	: Rp 14,636	= \$ 410
<i>VAT IN</i>	Rp 660,000	: Rp 14,636	= \$ 45
<i>Stamp Duty</i>	Rp 10,000	: Rp 14,636	= \$ 1
<i>Tax Payable WHT 23</i>	Rp 120,000	: Rp 14,636	= \$ 8
<i>Account Payable</i>	Rp 6,550,000	: Rp 14,636	= \$ 448

Translasi denominasi yang dilakukan perusahaan menggunakan kurs pajak. Sementara, dalam PSAK No. 10 pencatatan dilakukan menggunakan translasi menggunakan kurs Bank Indonesia. Maka dari itu, berikut perhitungan dengan menggunakan kurs Bank Indonesia pada tanggal yang sama:

Tabel 2 Jurnal Pembelian dengan Kurs BI

Keterangan	Debit	Kredit
1. Transaksi Pembelian		
<i>IT Expenses</i>	\$ 416	
<i>VAT IN</i>	\$ 46	
<i>Stamp Duty</i>	\$ 1	
<i>Tax Payable WHT 23</i>		\$ 8
<i>Account Payable</i>		\$ 454

Perhitungan translasi ke dalam USD dengan menggunakan kurs BI

<i>IT Expenses</i>	Rp 6,000,000	: Rp 14,431	= \$ 416
<i>VAT IN</i>	Rp 660,000	: Rp 14,431	= \$ 46
<i>Stamp Duty</i>	Rp 10,000	: Rp 14,431	= \$ 1
<i>Tax Payable WHT 23</i>	Rp 120,000	: Rp 14,431	= \$ 8
<i>Account Payable</i>	Rp 6,550,000	: Rp 14,431	= \$ 454

Dari kedua analisis perhitungan berdasarkan kurs pajak dan kurs Bank Indonesia, berikut pencatatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan translasi kurs Bank Indonesia. Akibat dari perbedaan penggunaan kurs tersebut, berikut selisih atas transaksi kurs:

Tabel 3 Selisih Kurs Pembelian Kurs Pajak dan Kurs BI

Selisih perhitungan translasi pada transaksi Penjualan

Nama Akun	Kurs Pajak	Kurs BI	Selisih
<i>IT Expenses</i>	410	416	(6)
<i>VAT IN</i>	45	46	(1)
<i>Stamp Duty</i>	1	1	-
<i>Tax Payable WHT 23</i>	8	8	-
<i>Account Payable</i>	448	454	(6)

Berikut pencatatan transaksi pembayaran atas utang pembelian:

Tabel 4 Closing Pembelian Kurs Pajak

Keterangan	Debit	Kredit
1. Pembayaran Utang Pembelian		
<i>Account Payable</i>	\$ 448	
<i>Loss on Exchange Rate</i>	\$ 4	
<i>Bank</i>		\$ 452

Perhitungan translasi ke dalam USD dengan menggunakan kurs pajak

Bank	Rp 6,550,000	: Rp 14,506	= \$ 452
------	--------------	-------------	----------

Berikut perhitungan pembayaran dengan menggunakan kurs Bank Indonesia tanggal 16 Juni 2022 dengan nilai kurs Rp. 14.746 (sumber: [www.ortax.org](http://www.ortax.org)):

Tabel 5 Closing Pembelian Kurs BI

Keterangan	Debit	Kredit
1. Pembayaran Utang Pembelian		
<i>Account Payable</i>	\$ 454	
<i>Profit on Exchange Rate</i>		\$ 10
<i>Bank</i>		\$ 444

Perhitungan translasi ke dalam USD dengan menggunakan kurs pajak

Bank	Rp 6,550,000	: Rp 14,746	= \$ 444
------	--------------	-------------	----------

Dari transaksi penjualan diatas, apabila pencatatan dengan menggunakan translasi kurs pajak maka selisih kurs yang dihasilkan adalah profit. Sedangkan, jika menggunakan kurs Bank Indonesia kurs yang dihasilkan adalah rugi.

Berikut salah satu contoh sampling penjualan pada tahun 2022. PT. Suluh Ardhi Engineering menerbitkan *invoice* penjualan pada tanggal 30 Mei 2022 nilai penjualan senilai Rp. 175.600.000 dan PPN sebesar Rp.19.316.000. kurs tengah pajak pada tanggal 30 Mei 2022 adalah Rp.14.682 (sumber : [www.ortax.org](http://www.ortax.org)). berikut pencatatan jurnal transaksi atas penjualan:

Tabel 6 Jurnal Penjualan Dengan Kurs Pajak

Keterangan	Debit	Kredit
1. Pencatatan pada saat <i>Invoice</i> diterbitkan		
<i>Account Receivable</i>	\$ 13,276	
<i>VAT OUT</i>		\$ 1,316
<i>Advance Reciept from Client</i>		\$ 11,960

Berikut rincian perhitungan transaksi penjualan

Perhitungan translasi ke dalam USD dengan menggunakan kurs pajak

<i>Account Receivable</i>	Rp 194,916,000	: Rp 14,682	= \$ 13,276
<i>VAT OUT</i>	Rp 19,316,000	: Rp 14,682	= \$ 1,316
<i>Advance Reciept from Client</i>	Rp 175,600,000	: Rp 14,682	= \$ 11,960

Translasi denominasi yang dilakukan perusahaan menggunakan kurs pajak. Sementara, dalam PSAK No. 10 pencatatan dilakukan menggunakan translasi menggunakan kurs Bank Indonesia. Maka dari itu, berikut perhitungan dengan menggunakan kurs Bank Indonesia pada tanggal yang sama:

Tabel 7 Jurnal Penjualan Dengan Kurs BI

Keterangan	Debit	Kredit
1. Pencatatan pada saat Invoice diterbitkan		
Account Receivable	\$ 13,371	
VAT OUT		\$ 1,325
Advance Reciept from Client		\$ 12,046

Berikut rincian perhitungan transaksi penjualan dengan kurs Bank Indonesia senilai Rp.14.578 pada tanggal 30 Mei 2022 (sumber: [www.ortax.org](http://www.ortax.org))

Perhitungan translasi ke dalam USD dengan menggunakan kurs BI				
Account Receivable	Rp 194,916,000	: Rp 14,578	= \$ 13,371	
VAT OUT	Rp 19,316,000	: Rp 14,578	= \$ 1,325	
Advance Reciept from Client	Rp 175,600,000	: Rp 14,578	= \$ 12,046	

Dari kedua analisis perhitungan berdasarkan kurs pajak dan kurs Bank Indonesia, maka berikut pencatatan yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan translasi kurs Bank Indonesia. Akibat dari perbedaan penggunaan kurs tersebut, berikut selisih atas transaksi kurs:

Tabel 8 Perbandingan Penjualan Kurs Pajak dan Kurs BI

Nama Akun	Kurs Pajak	Kurs BI	Selisih
Account Receivable	\$ 13,276	\$ 13,371	\$ (95)
VAT OUT	\$ 1,316	\$ 1,325	\$ (9)
Advance Reciept from Client	\$ 11,960	\$ 12,046	\$ (85)

Pada contoh sampling penjualan ini, transaksi pembayaran yang diterima perusahaan dari *client* pada tanggal 20 Juni 2022. Nilai kurs pajak pada tanggal 20 Juni 2022 adalah Rp. 14.506 (sumber: [www.ortax.org](http://www.ortax.org)). maka, berikut pencatatan transaksi penerimaan pembayaran atas penjualan:

Tabel 9 Closing Penjualan dengan Kurs Pajak

Keterangan	Debit	Kredit
1. Penerimaan Pembayaran dari Client		
Bank	\$ 13,437	
Profit on Exchange Rate		\$ 161
Account Receivable		\$ 13,276

Perhitungan translasi ke dalam USD dengan menggunakan kurs pajak			
Bank	Rp 194,916,000	: Rp 14,506	= \$ 13,437

Berikut perhitungan pembayaran dengan menggunakan kurs Bank Indonesia tanggal 20 Juni 2022 dengan nilai kurs Rp. 14.506 (sumber: [www.ortax.org](http://www.ortax.org)):

Tabel 10 Closing Penjualan dengan Kurs BI

Keterangan	Debit	Kredit
1. Penerimaan Pembayaran dari Client		
Bank	\$ 13,145	
Loss on Exchange Rate	\$ 225	
Account Receivable		\$ 13,371

Perhitungan translasi ke dalam USD dengan menggunakan kurs BI			
Bank	Rp 194,916,000	: Rp 14,828	= \$ 13,145

Dari transaksi penjualan diatas, apabila pencatatan dengan menggunakan translasi kurs pajak maka selisih kurs yang dihasilkan adalah profit. Sedangkan, jika menggunakan kurs Bank Indonesia kurs yang dihasilkan adalah rugi. Hal ini dapat berdampak pada laporan laba rugi perusahaan.

### Pelaporan Akhir Periode Dan Pengakuan Selisih Kurs

Dipaparkan pada PSAK No. 10 Tahun 2022 paragraf 23(Ikatan Akuntan Indonesia, 2022), dinyatakan bahwa:

1. Pos moneter valuta asing dijabarkan menggunakan kurs penutup.
2. Pos non moneter yang diukur dalam biaya historis dalam valuta asing dijabarkan menggunakan kurs pad tanggal transaksi.
3. Pos nonmoneter yang diukur pada nilai wajar dalam valuta asing dijabarkan menggunakan kurs pada tanggal ketika nilai wajar diukur.

Maka dari itu, akun yang termasuk dalam pos moneter akan ditranslasi ke dalam kurs penutup. Akun-akun yang termasuk dalam pos moneter diantaranya kas dan bank, piutang usaha, piutang lain-lain, utang usaha, utang lain-lain, dan biaya yang masih harus dibayar. Setelah direview kembali pada sampling laporan keuangan tahun 2022, untuk pos moneter telah dilakukan jurnal penyesuaian diakhir periode sehingga

sudah mengikuti prosedur PSAK No. 10 Tahun 2022 yang berlaku.

**Analisis dan Penyajian Kembali Laporan Keuangan PT. Suluh Ardhi Engineering berdasarkan PSAK No. 10 Tahun 2022**

Berdasarkan hasil evaluasi atas penelitian pada PT. Suluh Ardhi Engineering berikut adalah penyajian kembali laporan keuangan berpedoman pada PSAK No. 10 Pengaruh Perubahan Kurs Valuta Asing tahun 2022. Laporan keuangan yang disajikan kembali meliputi laporan posisi keuangan, laporan perubahan ekuitas, dan laporan laba rugi. Berikut kurs yang digunakan dalam translasi laporan keuangan:

Tabel 11 Kurs Pajak dan Kurs BI

Tahun	Kurs Pajak	Kurs BI
2018	Rp 14,500	Rp 14,542
2019	Rp 14,001	Rp 13,945
2020	Rp 14,228	Rp 14,169
2021	Rp 14,294	Rp 14,265
2022	Rp 15,606	Rp 15,703

Setelah dilakukan penelitian, maka akan dilakukan translasi pada pos moneter maupun pos non moneter. Dibawah ini hasil translasi yang dilakukan peneliti berdasarkan nilai kurs Bank Indonesia, sebagai berikut:

**Kas dan Bank**

Perbandingan Cash and cash equivalents antara Kurs Pajak Dan Kurs Bank Indonesia

	December 31, 2018	December 31, 2019	December 31, 2020	December 31, 2021	December 31, 2022
Kurs Pajak	Rp 98,684,212,346.00	Rp 92,718,960,909.90	Rp 182,872,484.00	Rp 211,765,610.00	Rp 370,455,228.00
Kurs Bank Indonesia	Rp 98,970,056,155.08	Rp 92,348,111,555.50	Rp 182,114,157.00	Rp 216,669,375.00	Rp 372,757,814.00
Selisih	Rp 285,843,809.08	-Rp 370,849,354.40	-Rp 758,327.00	Rp 4,903,765.00	Rp 2,302,586.00

Gambar 1 Kas dan Bank

**Piutang Usaha**

Perbandingan Account Receivables antara Kurs Pajak Dan Kurs Bank Indonesia

	December 31, 2018	December 31, 2019	December 31, 2020	December 31, 2021	December 31, 2022
Kurs Pajak	Rp 54,716,226,180	Rp 83,007,497,824	Rp 51,504,222	Rp 219,341,430	-
Kurs Bank Indonesia	Rp 54,874,714,559	Rp 82,675,491,547	Rp 51,290,646	Rp 224,420,625	-
Selisih	Rp 158,488,379	-Rp 332,006,277	-Rp 213,575	Rp 5,079,195	-

Gambar 2 Selisih Kurs Piutang Usaha Utang Usaha

Perbandingan Account Payables antara Kurs Pajak Dan Kurs Bank Indonesia

	December 31, 2018	December 31, 2019	December 31, 2020	December 31, 2021	December 31, 2022
Kurs Pajak	Rp 68,421,224,530	Rp 143,097,500,520	Rp 798,389,992	Rp 943,847,114	-
Kurs Bank Indonesia	Rp 68,619,410,146	Rp 142,525,151,400	Rp 795,079,266	Rp 965,703,375	-
Selisih	-Rp 198,185,616	Rp 572,349,120	Rp 3,310,726	-Rp 21,856,261	-

Gambar 3 Selisih Kurs Utang Usaha

**Biaya Dibayar Dimuka**

Perbandingan Accrued expenses antara Kurs Pajak Dan Kurs Bank Indonesia

	December 31, 2018	December 31, 2019	December 31, 2020	December 31, 2021	December 31, 2022
Kurs Pajak	Rp 20,385,450,095	Rp 20,072,939,679	Rp 40,711,003	Rp 33,576,606	Rp 39,576,816
Kurs Bank Indonesia	Rp 20,444,497,606	Rp 19,992,653,655	Rp 40,542,185	Rp 34,354,125	Rp 39,822,808
Selisih	Rp 59,047,511	-Rp 80,286,024	-Rp 168,818	Rp 777,519	Rp 245,992

Gambar 4 Selisih Kurs Biaya Dibayar Dimuka

Berikut jurnal penyesuaian untuk akun pos non moneter:

Perhitungan kembali akun Pos Non Moneter Tahun 2022

Akun	Nilai	Kurs Transaksi/ Rata2	Nilai Penyajian
Fixed assets	967	14,032	13,568,944
Share capital	5,991,719	9,473	56,760,000,000
Deficit previous year	(28,723,839)	14,269	(409,860,458,691)

Gambar 5 Perhitungan Kembali akun Pos Non Moneter Tahun 2022

Tabel 12 Jurnal Penyesuaian Akun Pos Non Moneter

Keterangan	Debit	Kredit
<i>Adjustment Journal</i>		
Loss on Exchange Rate	Rp 1,522,058	
Fixed Asset		Rp 1,522,058
Loss on Exchange Rate	Rp 36,746,766,714	
Share Capital		Rp 36,746,766,714
Defisit Previous Year	Rp 38,403,772,743	
Profit on Exchange Rate		Rp 38,403,772,743

**Pengungkapan**

Berdasarkan perhitungan ulang translasi diatas, maka terdapat pergerakan angka pada beberapa akun akibat penerapan penggunaan kurs translasi pos non moneter sesuai dengan PSAK No. 10 Tahun 2022 pada paragraf 23.

Sesuai pedoman dalam PSAK No. 10 Tahun 2022 tentang Pengaruh Perubahan

Kurs Valuta Asing bahwa dalam pencatatan transaksi mata uang asing dicatat dengan menggunakan translasi kurs Bank Indonesia. Sedangkan pada perusahaan yang sedang diteliti oleh penulis menggunakan kurs pajak sebagai nilai translasi atas transaksi mata uang asing. Untuk mengikuti penerapan PSAK No. 10 Tahun 2022 dengan menggunakan kurs Bank Indonesia maka laporan keuangan ditranslasi kembali dalam kurs Bank Indonesia. Nilai kurs pada penutupan tahun 2022 untuk kurs pajak adalah Rp. 15.606 sedangkan nilai kurs Bank Indonesia sebesar Rp.15.703. Nilai Kurs Bank Indonesia lebih besar dibandingkan nilai kurs pajak. Maka, pada laporan keuangan tahun 2022 memperlihatkan laba yang lebih besar daripada laporan keuangan sebelumnya. Laba rugi pada tahun 2022 dengan menggunakan kurs pajak sebesar Rp. 8.056.347.804. sedangkan, nilai pada laporan laba rugi dengan menggunakan kurs Bank Indonesia sebesar Rp. 8.106.422.502. Selisih nilai pada laporan laba rugi maupun pada laporan posisi keuangan murni dihasilkan karena selisih pada nilai kurs pajak dan kurs Bank Indonesia. Piutang usaha dan utang usaha pada laporan penutup tahun 2022 tidak mempengaruhi dikarenakan perusahaan tidak memiliki nilai piutang usaha yang belum diterima ataupun utang usaha yang belum dibayarkan.

Dari hasil perbedaan tersebut apabila laporan keuangan dengan menggunakan kurs Bank Indonesia terlihat lebih baik secara pendapatan, dan hal ini berpengaruh pada kualitas tender proyek yang dapat diikuti. Tetapi, disisi lain dengan adanya kenaikan nilai pada laba menimbulkan beban lebih besar dalam pemenuhan kewajiban pajak tahunan perusahaan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa:

1. Mata uang fungsional yang digunakan oleh PT. Suluh Ardhi Engineering adalah USD Amerika Serikat. Pada saat pengakuan awal perusahaan mencatat transaksi penjualan dan pembelian dengan mentranslasikan tagihan ke dalam kurs pajak pada tanggal setelah transaksi diakui.
2. PT. Suluh Ardhi Engineering mencatat transaksi yang dilakukan dengan menggunakan mata uang USD sebagai mata uang fungsional serta menggunakan kurs pajak untuk mentranslasi transaksi.
3. Pengukuran ulang pada akhir transaksi diterapkan berdasarkan pos moneter dan pos non moneter menggunakan kurs pajak.
4. Penyajian laporan keuangan, PT. Suluh Ardhi Engineering secara garis besar telah mengikuti Standar Akuntansi Keuangan serta peraturan perpajakan yang diberlakukan di Indonesia.
5. Pengungkapan transaksi atas selisih kurs dengan mencatat pada akun tersendiri yang tercatat dalam akun *Profit on Exchange Rate* dan *Loss on Exchange Rate*.
6. Perbandingan Perlakuan Akuntansi terhadap Transaksi Valuta Asing (PSAK No. 10 Tahun 2022) Berdasarkan Kurs Pajak dan Kurs Bank Indonesia pada PT. Suluh Ardhi Engineering, bahwa perusahaan melakukan pencatatan akuntansi dengan penyajian dan mata uang fungsional laporan keuangan menggunakan mata uang USD. Hal ini sesuai dengan PSAK No. 10 Tahun 2022 pada paragraf 18 dan dijabarkan Kembali dalam paragraf 38-50. Dalam mentranslasi transaksi berkaitan mata uang asing, perusahaan menggunakan nilai kurs pajak. Hal ini diperlukan penyajian kembali laporan keuangan menggunakan kurs Bank Indonesia sesuai dengan PSAK. Berikut rincian penyajian kembali laporan keuangan diantaranya:

- Penyajian kembali pada akun kas dan bank dalam sampling tahun 2022 setelah disajikan ulang menggunakan kurs BI terdapat selisih kenaikan sebesar Rp.2.302.586.
  - Piutang usaha dan utang usaha tidak terdapat selisih dikarenakan seluruh transaksi piutang usaha sudah *closing*.
  - Penghitungan untuk akun uang muka dan biaya dibayar dimuka terdapat kenaikan nilai sebesar Rp.162.766.
  - Penyajian kembali untuk akun biaya dibayar dimuka terdapat kenaikan dan menghasilkan selisih kurs sebesar Rp.245.992.
  - Penyajian kembali untuk akun-akun pos non moneter penerapan pada perusahaan belum sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 10 Tahun 2022 bahwa pengakuan pada akhir periode menggunakan kurs nilai wajar transaksi atau nilai rata-rata. Maka dari itu terdapat selisih kurs sebesar Rp. 1.522.058 untuk asset tetap, selisih rugi kurs Rp.36.746.766.714 pada modal dan Rp.38.403.772.743 pada defisit tahun lalu.
  - Terdapat hasil yang bervariasi dalam mentranslasi laporan keuangan dari kurs pajak ke kurs Bank Indonesia. Diambil sampling pada tahun 2022 (dari penelitian selama periode 2018-2022) terdapat peningkatan laba pada laporan laba rugi. Hal ini dikarenakan nilai kurs Bank Indonesia pada penutupan tahun 2022 lebih besar dibandingkan kurs pajak yaitu Rp.15.703 untuk kurs Bank Indonesia sedangkan, Rp.15.606 untuk kurs pajak.
1. Perusahaan disarankan menggunakan kurs tengah BI dalam mentranslasi transaksi mata uang asing agar selaras dengan penerapan PSAK No. 10 Tahun 2022.
  2. Pada saat menyajikan laporan keuangan, sebaiknya menyajikan laporan arus kas secara periodik. Hal ini dilakukan untuk memenuhi penerapan standar akuntansi pada PSAK No.1 Tahun 2022 yang menjadikan laporan arus kas sebagai komponen dari laporan keuangan.
  3. Memberikan pelatihan resmi bagi staff perusahaan agar dapat menyajikan laporan keuangan yang sesuai dengan PSAK yang berlaku di Indonesia.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Aerts, Walter., & Walton, Peter. (2020). *Global Financial Accounting and Reporting: Principles and Analysis*. Cengage Learning EMEA.
2. Agustianti, R., Pandriadi, Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, A. E., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., Ikham, F., Andriani, A. D., Ratnadewi, & Hardika, R. I. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Tohar Media.
3. Arin Diva Prameswary, & Nur Fadjrih Asyik. (2021). *Penerapan PSAK No. 10 atas Selisih Kurs dan Transaksi Mata Uang Asing Serta Pengaruhnya Pada Laporan Keuangan*.
4. Azan, K., & Nizamuddin. (2021). *Teknik Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. DOTPLUS Publisher.
5. Azmi, Zul., Hertati, Lesi., Ilyas, Meifida., Iriyadi., Pakpahan, E. Yunita., Kusnaedi, Ujang., Hakim, M. Zulman., Rarawahyuni, Ika., Asmana, Yandi., & Eviyanti, Dessy. (2023). *Akuntansi Internasional*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
6. Bachtiar. (2021). *Mendesain Penelitian Hukum*. CV. Budi Utama.

#### Saran

Setelah dilakukan analisis berikut saran yang diberikan diantaranya:

7. Bahri, Syaiful. (2020). *Pengantar Akuntansi Berdasarkan SAK ETAP dan IFRS*. Penerbit Andi.
8. Peraturan Bank Indonesia Nomor 23/3/PBI/2021 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bank Indonesia No. 20/10/PBI/2018 Tentang Transaksi Domestic Non-Deliverable Forward, Pub. L. No. 23.
9. Bonaraja, Purba. , dkk. (2021). *Ekonomi Internasional*. Yayasan Kita Menulis.
10. Buchori Ibrahim, M. Spd. , M. Si., Permata Sari, F. Dr. , S. P. , Msi., & Puji Indra Karishma, L. S. Kom. , M. Cs. (2023). *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
11. Cahyani Pangestuti, Dewi. (2020). *Manajemen Keuangan Internasional*. CV. Budi Utama.
12. Ikatan Akuntan Indonesia. (2022). *Standar Akuntansi Keuangan – Baigan A Efektif Per 1 Januari 2022*. Ikatan Akuntan Indonesia.
13. Kurniati, S., & Makhsun, A. (2018). PERLAKUAN AKUNTANSI SELISIH KURS PADA LAPORAN KEUANGAN PT PQR. *Karya Ilmiah Mahasiswa*.
14. M. Juhro, Solikin. (2021). *Pengantar Kebanksentralan Teori dan Kebijakan*. PT. Rajagrafindo Persada.
15. KMK No. 67/KM.10/2022 Tentang Nilai Kurs Sebagai Dasar Pelunasan Bea Masuk, Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah, Bea Keluar, dan Pajak Penghasilan yang Berlaku untuk Tanggal 28 Desember 2022 Sampai Dengan 3 Januari 2023 , Pub. L. No. 67 (2022)
16. Undang Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 2011 Tentang Mata Uang, Pub. L. No. 7 (2011).
17. Putra Utama, Doni. SE. , Ak. , M. Si. , CA. (2023). *Manajemen Keuangan Lanjutan*. Polibatam Press.
18. Rizki Eka Putra. (2018). *ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI ATAS SELISIH KURS DAN TRANSAKSI DALAM MATA UANG ASING SERTA PENGARUHNYA TERHADAP LAPORAN KEUANGAN (STUDI KASUS PADA PT.APPIPA INDONESIA)*.
19. Saprudin, S., Aini, Q., & Napitupulu, A. M. P. (2021). Perlakuan Akuntansi Atas Selisih Kurs dalam Transaksi Mata Uang Asing terhadap Laba Bersih pada PT. Dianta Mitrafairindo Internasional. *Jurnal Akuntansi Dan Perpajakan Jayakarta*, 3(1), 30–43.
20. Sirait, Primatua. (2021). *Pelaporan dan Laporan Keuangan*. Graha Ilmu.
21. Sulasmiyati, S. (2008). SISTEM NILAI TUKAR MATA UANG DAN PENERAPANNYA DI INDONESIA. *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 2(1), 243–251.
22. Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Widina Bhakti Persada Bandung.

## Budaya Organisasi dan Manajemen Mutu: Studi Empiris pada Politeknik Negeri di Indonesia

Susilawati Thabrany<sup>1</sup>, Utami Puji Lestari<sup>2</sup>, Resti Kusumaasri<sup>3</sup>, Rizky Amalia<sup>4</sup>

<sup>1, 3, 4</sup> *Program Studi Desain Grafis, Jurusan Teknik Grafika dan Penerbitan, Politeknik Negeri Jakarta*

<sup>2</sup> *Program Studi Akuntansi Keuangan, Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji jenis budaya organisasi apa yang saat ini diterapkan dan ada di lingkungan pendidikan tinggi politeknik negeri di Indonesia, yang mendukung teknik manajemen mutu. Data dalam penelitian ini diperoleh dari survei kuesioner ke para pimpinan penjaminan mutu dan gugus kendali mutu di politeknik negeri di Indonesia. Sebanyak 30 responden menjawab kuesioner yang disebar. PLS Least Square dengan SmartPLS Software digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat jenis budaya organisasi, hanya budaya organisasi hirarki dan pengembangan yang diterapkan oleh politeknik negeri di Indonesia yang mendukung teknik manajemen mutu pengukuran dan pencegahan kegagalan.

*Kata kunci: Budaya organisasi, Penjaminan mutu, Prestasi kerja*

### Pendahuluan

Terkait dengan kemampuannya untuk mempengaruhi dan turut serta dalam proses pembangunan sosial, ilmu, teknologi dan ekonomi, pendidikan tinggi menjadi salah satu area yang penting dalam kompetisi global (Köse & Korkmaz, 2019). Fenomena internasionalisasi dan globalisasi mengarah kepada pentingnya peran mutu, dimana pendidikan tinggi secara rutin harus mengambil kebijakan agar dapat meningkatkan kapasitas institusinya (Köse & Korkmaz, 2019). Salah satu karakteristik terpenting yang membedakan satu lembaga pendidikan tinggi dengan lembaga

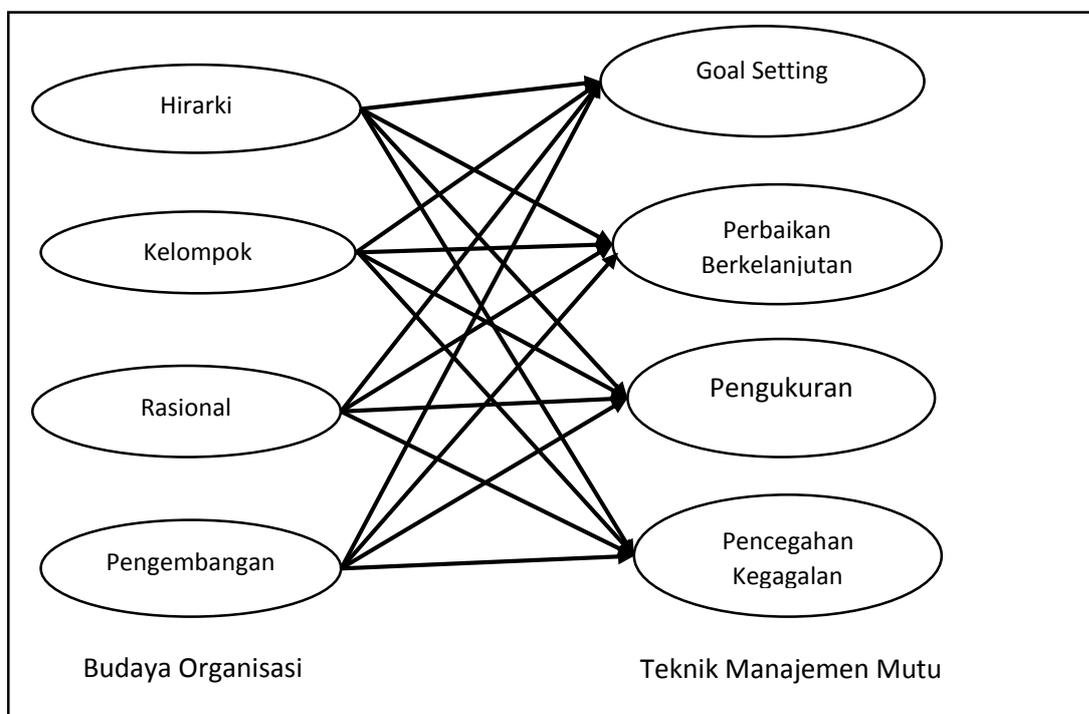
pendidikan tinggi lainnya adalah budaya organisasi, dimana tidak mungkin dapat mengubah suatu organisasi tanpa mengubah budaya organisasi tersebut (Köse & Korkmaz, 2019). Untuk mendorong suatu organisasi agar meningkatkan dan menjaga kinerja tersebut, diperlukan adanya budaya organisasi (Idris, 2019).

Untuk dapat mendorong peningkatan kinerja, organisasi harus secara periodik mengevaluasi dan mengawasi mutu (Idris, 2019). Di bidang pendidikan, pemerintah juga terus mendorong institusi pendidikan agar mau mengadopsi dan mengikuti

standar penjaminan mutu eksternal baik di level nasional maupun internasional (Idris, 2019). Namun kenyataannya, tidak sedikit institusi pendidikan di Indonesia yang masih setengah hati menerapkan penjaminan mutu atau hanya memenuhi proses administrasi dalam rangka pemenuhan target akreditasi saja (Idris, 2019). Untuk memastikan bahwa penjaminan mutu diterapkan dengan baik dan agar dapat mencapai kinerja organisasi yang optimal, maka diperlukan faktor lain yang mendukung hal tersebut, diantaranya adalah budaya organisasi (Idris, 2019).

Dengan mempertimbangkan bahwa hal pertama yang perlu dilakukan adalah mengubah budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerjanya, maka

menentukan budaya apa yang perlu diadopsi dan disebarluaskan untuk meningkatkan kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi (Köse & Korkmaz, 2019). Menurut Kuh dan Whitt (1988) terdapat empat budaya yang mempengaruhi pola pikir dan perilaku akademik: disiplin, profesi akademik, institusi dan sistem pendidikan tinggi. Penelitian ini ingin mengetahui jenis budaya organisasi yang mana yang perlu untuk dikembangkan dan diterapkan di lingkungan pendidikan tinggi politeknik, yang secara kelembagaan dan sistem pendidikannya berbeda dengan jenis pendidikan tinggi universitas atau institut. Gambar 1 berikut menunjukkan model dalam penelitian ini.



**Gambar 1: Model Penelitian**

### **Pernyataan Hipotesis**

Penjaminan mutu memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan kebijakan perguruan tinggi (Thabrany, Lestari, & Sixpria, 2023). Untuk memastikan bahwa penjaminan mutu diterapkan dengan baik guna mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan faktor pendukung yang salah satunya adalah budaya organisasi (Idris, 2019). Dengan adanya budaya organisasi yang solid dan mekanisme institusi maka akan mendukung aktivitas penjaminan mutu sehingga akan tercapai kesuksesan suatu organisasi pendidikan (Hildesheim & Sonntag, 2020). Dengan kata lain, budaya organisasi dan penjaminan mutu merupakan dua aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Budaya organisasi grup/kelompok focus pada fleksibilitas dan organisasi internal, memiliki *core value* kepercayaan dan partisipasi serta kriteria efektifitasnya adalah pengembangan potensi SDM (Gambi, Gerolamo, & Carpinetti, 2013). Untuk budaya pengembangan, selain focus pada fleksibilitas, namun berorientasi pada kreativitas dan adaptasi terhadap lingkungan eksternal, dan kriteria efektifitasnya adalah pertumbuhan, pengembangan pasar baru dan akuisisi sumber daya (Gambi, Gerolamo, et al., 2013). Pada budaya hirarki, orientasinya

pada efisiensi internal dan keseragaman, focus pada internal organisasi, nilai utamanya adalah pengendalian, sehingga kriteria efektifitasnya adalah stabilitas dan efisiensi (Gambi, Gerolamo, et al., 2013). Sedangkan budaya rasional berfokus pada pengendalian, namun berorientasi pada lingkungan eksternal, memiliki core value kompetisi dan pencapaian kesuksesan dan kriteria efektifitasnya adalah produktivitas (Gambi, Gerolamo, et al., 2013). Teknik manajemen mutu goal setting menekankan pada proses dan desain produk didasarkan pada praktik baik dan kebutuhan pelanggan. Teknik ini bermanfaat bagi organisasi yang menetapkan tujuan yang mengarah ke hasil yang lebih baik (Gambi, Jørgensen, Boer, Carpinetti, & Gerolamo, 2013). Teknik manajemen mutu perbaikan berkelanjutan adalah berorientasi pada orang, membantu para karyawan untuk menggunakan pengetahuannya secara efektif untuk mendukung perbaikan berkelanjutan. Teknik ini menekankan pada keterbukaan, partisipasi, dan berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan (Gambi, Jørgensen, et al., 2013). Untuk teknik manajemen mutu pengukuran, memberikan informasi terkait kualitas aktivitas proses produksi, membantu organisasi untuk mengambil Langkah yang cepat berdasar data, dan bekerjasama guna mencapai tujuan (Gambi, Jørgensen, et al., 2013).

Sedangkan teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan bertujuan untuk mengidentifikasi dan memberikan informasi terkait berbagai penyebab perbedaan kualitas produksi, mencegah kegagalan yang terjadi di proses produksi dan berkontribusi terhadap arus produksi yang stabil dan terkendali (Gambi, Jørgensen, et al., 2013). Dengan budaya organisasi terbagi menjadi rasional, developmental (pengembangan), kelompok dan hirarki (Gambi, Gerolamo, et al., 2013; Wu, Zhang, & Schroeder, 2011) dan manajemen mutu terdiri dari goal setting, perbaikan berkelanjutan, pengukuran dan pencegahan kegagalan (Gambi, Gerolamo, et al., 2013; Gambi, Jørgensen, et al., 2013), maka hubungan antara budaya organisasi dan penjaminan mutu dapat dirangkum dalam pernyataan hipotesis berikut ini:

H1: Budaya organisasi hirarki mendukung teknik manajemen mutu goal setting

H2: Budaya organisasi hirarki mendukung teknik manajemen mutu perbaikan berkelanjutan

H3: Budaya organisasi hirarki mendukung teknik manajemen mutu pengukuran

H4: Budaya organisasi hirarki mendukung teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan

H5: Budaya organisasi kelompok mendukung teknik manajemen mutu goal setting

H6: Budaya organisasi kelompok mendukung teknik manajemen mutu perbaikan berkelanjutan

H7: Budaya organisasi kelompok mendukung teknik manajemen mutu pengukuran

H8: Budaya organisasi kelompok mendukung teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan

H9: Budaya organisasi rasional mendukung teknik manajemen mutu goal setting

H10: Budaya organisasi rasional mendukung teknik manajemen mutu perbaikan berkelanjutan

H11: Budaya organisasi rasional mendukung teknik manajemen mutu pengukuran

H12: Budaya organisasi rasional mendukung teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan

H13: Budaya mutu pengembangan mendukung teknik manajemen mutu goal setting

H14: Budaya mutu pengembangan mendukung teknik manajemen mutu perbaikan berkelanjutan

H15: Budaya mutu pengembangan mendukung teknik manajemen mutu pengukuran

H16: Budaya mutu pengembangan mendukung teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan

## **Metode Penelitian**

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui survey kuesioner, dengan responden para pelaku penjaminan mutu di lingkungan politeknik negeri se Indonesia

(Ketua penjaminan mutu, sekretaris penjaminan mutu dan tim gugus kendali mutu (GKM) serta staf penjaminan mutu di setiap politeknik negeri di Indonesia). Dari total sejumlah 40 politeknik negeri di Indonesia, telah dikirimkan (melalui email dan link *googleform*) surat pengantar penelitian beserta kuesioner penelitian untuk diisi oleh para calon responden. Dengan asumsi setiap politeknik terdiri dari tiga orang responden sehingga diharapkan jumlah sample akan menjadi 120 orang, hanya 30 responden yang menjawab kuesioner, atau setara dengan 25%. Tingkat responsi ini masih dalam kisaran 10% - 20% rata-rata tingkat response untuk survey dengan responden di level manajemen yang lebih tinggi (Menon, Bharadwaj, & Howell, 1996; Voola, Casimir, Carlson, & Agnihotri, 2012). Tingkat responsi ini juga sesuai dengan hasil penelitian Gudono dan Mardiyah (2000) yang menyatakan bahwa rata-rata tingkat responsi untuk penelitian survey di Indonesia adalah kurang dari 20%.

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari penelitian terdahulu, sehingga reliabilitas dan

validitasnya telah teruji. Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing variable

### ***Variabel Budaya Organisasi***

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Denison dan Spreitzer (1991) dan Cameron dan Quinn (2006), yang dikembangkan untuk mengidentifikasi empat jenis budaya organisasi. Setiap responden diminta untuk memberikan pendapat mereka terkait dengan 20 item pertanyaan budaya organisasi dengan memberikan jawaban dalam tujuh skala Likert mulai dari satu (sangat tidak setuju) hingga tujuh (sangat setuju).

### ***Variabel Teknik Manajemen Mutu***

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang diadaptasi dari penelitian Gambi, Gerolamo dan Carpinetti (2013). Instrumen ini berisi 35 item untuk mengelompokkan teknik manajemen mutu ke dalam empat teknik: goal setting, perbaikan berkelanjutan, pengukuran dan pencegahan kegagalan. Setiap responden diminta untuk memberikan pendapat mereka terkait item-item tersebut dengan memberikan jawaban dalam tujuh skala Likert mulai dari satu (sangat tidak setuju) hingga tujuh (sangat setuju).

Tabel 1 Outer Loadings

	Cont. Improvement	Developmental	Failure Prev	Goal Setting	Group	Hirarki	Measurement	Rational
CI1	0.773							
CI10	0.858							
CI11	0.868							
CI12	0.800							
CI2	0.876							
CI3	0.870							
CI4	0.740							
CI5	0.884							
CI6	0.876							
CI7	0.754							
CI9	0.796							
D1		0.896						
D3		0.894						
D4		0.889						
D5		0.891						
F11			0.732					
FP1			0.791					
FP10			0.811					
FP2			0.882					
FP3			0.848					
FP4			0.828					
FP6			0.725					
FP7			0.721					
FP8			0.798					
G1					0.901			
G2					0.928			
G3					0.866			
G5					0.917			
GS1				0.853				
GS2				0.802				
GS3				0.857				
GS4				0.853				
GS5				0.856				
GS6				0.814				
H1						0.872		
H2						0.874		
H4						0.922		
M2							0.757	
M3							0.845	
M4							0.916	
M5							0.929	
M6							0.951	
R1								0.716
R3								0.945
R4								0.842
R5								0.884

Dari hasil analisis measurement model dengan menggunakan SmartPLS 4 (Ringle, Wende, & Becker, 2022) ditunjukkan hasil sebagai berikut. Pada Tabel 1 *Outer Loadings* di atas, didapat bahwa seluruh indikator variable memiliki nilai lebih dari

0.700, yang berarti telah memenuhi syarat pada *outer loading*. Terdapat beberapa indikator variable yang dikeluarkan karena memiliki nilai *loading* kurang dari 0.700 yaitu indikator CI 18, D2, FP 5, FP 9, G4, M1, R2, H3 dan H5.

**Tabel 2 Construct Reliability dan Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Cont. Improvement	0.954	0.956	0.960	0.686
Developmental	0.916	0.924	0.940	0.797
Failure Prev	0.927	0.935	0.939	0.632
Goal Setting	0.916	0.919	0.935	0.705
Group	0.925	0.926	0.947	0.816
Hirarki	0.868	0.873	0.919	0.792
Measurement	0.927	0.938	0.946	0.779
Rational	0.870	0.892	0.912	0.723

Nilai Average Variance Extracted (AVE) seperti terlihat pada Tabel 2 menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai diatas nilai minimum 0.5, yang artinya seluruh variable penelitian ini lolos uji *convergent validity*. Selain itu, Tabel 2 juga memperlihatkan

bahwa seluruh variable memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0.700, yang menunjukkan bahwa seluruh variable telah memenuhi syarat minimum uji reliabilitas.

**Tabel 3 Nilai Cross Loading**

	Cont. Improvement	Develop mental	Failure Prev	Goal Setting	Group	Hirarki	Measurement	Rational
CI1	0.773	0.767	0.533	0.685	0.747	0.534	0.664	0.617
CI10	0.858	0.609	0.731	0.667	0.650	0.662	0.749	0.454
CI11	0.868	0.608	0.762	0.759	0.699	0.656	0.780	0.531
CI12	0.800	0.606	0.627	0.637	0.605	0.744	0.748	0.576
CI2	0.876	0.563	0.544	0.774	0.661	0.531	0.578	0.420
CI3	0.870	0.689	0.763	0.775	0.709	0.645	0.647	0.548
CI4	0.740	0.593	0.599	0.684	0.535	0.478	0.459	0.542
CI5	0.884	0.645	0.541	0.689	0.679	0.609	0.638	0.588
CI6	0.876	0.745	0.706	0.788	0.788	0.746	0.815	0.689
CI7	0.754	0.608	0.502	0.560	0.713	0.697	0.660	0.589
CI9	0.796	0.506	0.564	0.639	0.697	0.625	0.758	0.479

D1	0.734	<b>0.896</b>	0.689	0.755	0.805	0.646	0.754	0.709
D3	0.610	<b>0.894</b>	0.552	0.540	0.715	0.423	0.589	0.734
D4	0.639	<b>0.889</b>	0.593	0.511	0.724	0.476	0.601	0.752
D5	0.729	<b>0.891</b>	0.658	0.644	0.813	0.615	0.770	0.767
FP1	0.838	0.706	<b>0.791</b>	0.684	0.705	0.589	0.773	0.523
FP2	0.694	0.607	<b>0.882</b>	0.603	0.586	0.730	0.733	0.424
FP3	0.672	0.601	<b>0.848</b>	0.552	0.569	0.716	0.713	0.384
FP4	0.741	0.608	<b>0.828</b>	0.739	0.671	0.619	0.724	0.452
FP6	0.635	0.491	<b>0.725</b>	0.531	0.472	0.446	0.591	0.302
FP7	0.342	0.375	<b>0.721</b>	0.369	0.229	0.505	0.454	0.344
FP8	0.550	0.616	<b>0.798</b>	0.549	0.459	0.607	0.580	0.530
FP10	0.537	0.498	<b>0.811</b>	0.525	0.472	0.661	0.598	0.400
FP11	0.310	0.481	<b>0.732</b>	0.229	0.294	0.466	0.410	0.380
G1	0.694	0.817	0.651	0.664	<b>0.901</b>	0.652	0.764	0.750
G2	0.742	0.784	0.549	0.715	<b>0.928</b>	0.648	0.705	0.718
G3	0.741	0.673	0.460	0.688	<b>0.866</b>	0.524	0.690	0.572
G5	0.808	0.831	0.633	0.662	<b>0.917</b>	0.709	0.779	0.755
GS1	0.695	0.656	0.511	<b>0.853</b>	0.731	0.509	0.756	0.558
GS2	0.612	0.482	0.635	<b>0.802</b>	0.572	0.624	0.703	0.547
GS3	0.713	0.554	0.646	<b>0.857</b>	0.640	0.540	0.544	0.471
GS4	0.745	0.710	0.613	<b>0.853</b>	0.677	0.557	0.671	0.544
GS5	0.801	0.578	0.436	<b>0.856</b>	0.677	0.614	0.584	0.543
GS6	0.656	0.506	0.598	<b>0.814</b>	0.472	0.626	0.593	0.481
H1	0.577	0.550	0.616	0.517	0.568	<b>0.872</b>	0.753	0.661
H2	0.775	0.533	0.668	0.655	0.673	<b>0.874</b>	0.767	0.531
H4	0.681	0.562	0.732	0.648	0.630	<b>0.922</b>	0.759	0.517
M2	0.633	0.746	0.687	0.508	0.633	0.516	<b>0.757</b>	0.551
M3	0.703	0.695	0.669	0.595	0.662	0.695	<b>0.845</b>	0.602
M4	0.790	0.697	0.679	0.724	0.807	0.866	<b>0.916</b>	0.731
M5	0.770	0.634	0.751	0.770	0.727	0.806	<b>0.929</b>	0.624
M6	0.756	0.653	0.714	0.749	0.748	0.832	<b>0.951</b>	0.661
R1	0.375	0.528	0.347	0.546	0.480	0.427	0.385	<b>0.716</b>
R3	0.658	0.850	0.559	0.540	0.789	0.597	0.696	<b>0.945</b>
R4	0.618	0.692	0.378	0.619	0.697	0.577	0.683	<b>0.842</b>
R5	0.571	0.711	0.484	0.435	0.632	0.542	0.639	<b>0.884</b>

Tabel 5 Nilai *Fornell-Larcker* Criterion

	Cont. Improvement	Developmental	Failure Prev	Goal Setting	Group	Hirarki	Measurement	Rational
Cont. Improvement	<b>0.828</b>							
Developmental	0.766	<b>0.893</b>						
Failure Prev	0.757	0.704	<b>0.795</b>					
Goal Setting	0.831	0.697	0.679	<b>0.839</b>				
Group	0.827	0.861	0.637	0.754	<b>0.903</b>			
Hirarki	0.767	0.616	0.757	0.686	0.704	<b>0.890</b>		
Measurement	0.830	0.769	0.791	0.766	0.814	0.853	<b>0.882</b>	
Rational	0.666	0.829	0.525	0.625	0.776	0.636	0.721	<b>0.851</b>

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai *cross loading* untuk setiap variable dalam penelitian. Dari table tersebut dapat dilihat bahwa setiap variable memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar pada variable asalnya dari korelasi yang terbentuk dari variable lain. Pada Tabel 4, nilai *square root AVE* untuk setiap variable ditunjukkan pada angka yang dicetak tebal dan pada arah diagonal, yang menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara variable terkait dengan variable lainnya. Sehingga dari Tabel 3 dan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa setiap variable dalam penelitian ini valid dan memenuhi kriteria *discriminant validity*.

**Hasil dan Pembahasan**

**Tabel 5 Nilai R-Square**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Cont. Improvement</b>	0.766	0.728
<b>Failure Prev</b>	0.729	0.686
<b>Goal Setting</b>	0.625	0.565
<b>Measurement</b>	0.834	0.807

Dari Tabel 6 dan Gambar 2 dapat dilihat hasil sebagai berikut. Hasil uji *path coefficient* menunjukkan bahwa: budaya organisasi hirarki memiliki hubungan positif dan signifikan dengan teknik manajemen mutu pengukuran ( $\beta = 0.550, p\ value\ 0.000$ ) sehingga mendukung Hipotesis 3. Budaya organisasi hirarki juga memiliki hubungan yang positif dan

Setelah melakukan penilaian atas *measurement model*, maka Langkah berikutnya adalah menilai *structural model* dengan SmartPLS 4(Ringle et al., 2022). Pada tahap ini, dilakukan evaluasi atas nilai adjusted  $R^2$  dan nilai *path coefficient*. Tabel 5 menunjukkan nilai adjusted  $R^2$  dalam penelitian ini– untuk semua variable – memiliki angka diatas 0.5. Nilai ini menunjukkan hasil yang moderat (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014), dimana variabel-variabel budaya organisasi dapat menjelaskan variable dependen teknik manajemen mutu sebesar 73% (perbaikan berkelanjutan), 57% (pencegahan kegagalan), 57% (goal setting) dan 81% (pengukuran).

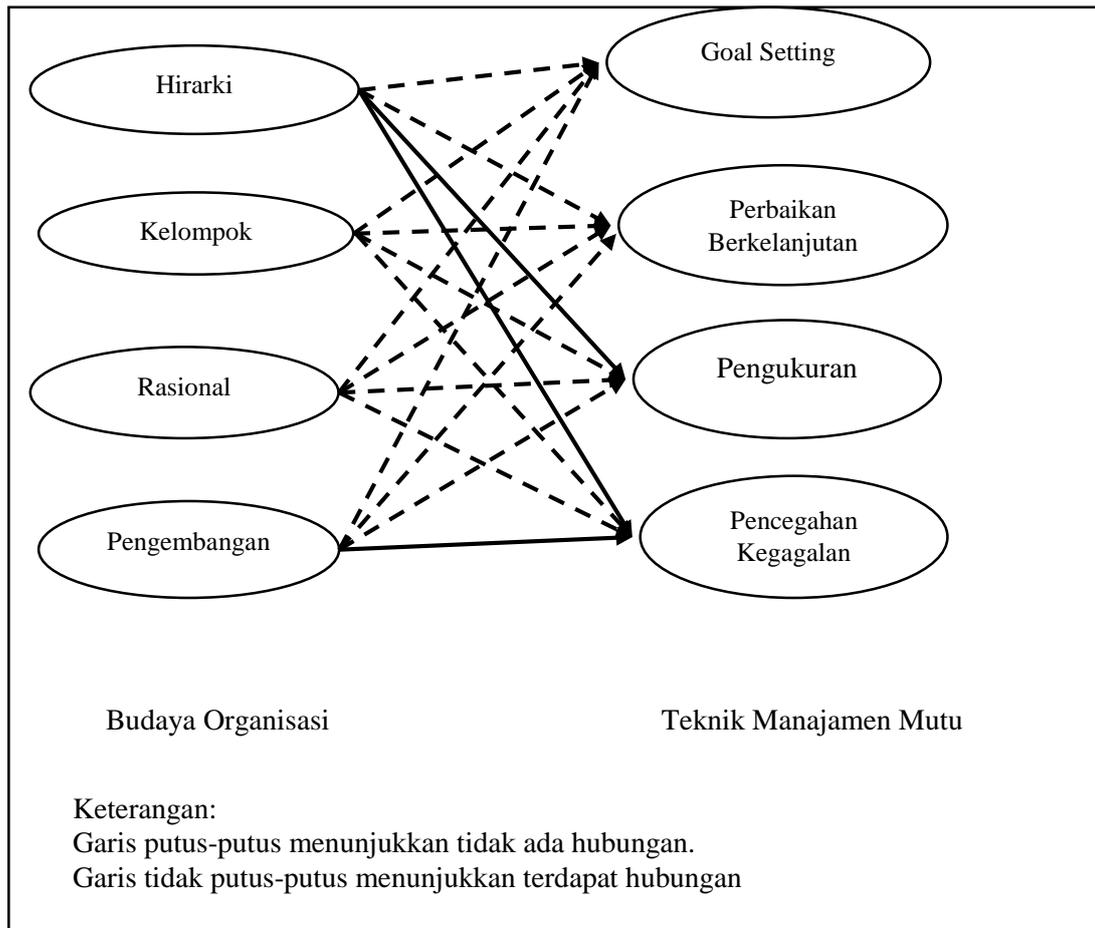
signifikan dengan teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan ( $\beta = 0.668, p\ value\ 0.000$ ), yang artinya mendukung Hipotesis 4. Selain itu, budaya organisasi pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan ( $\beta = 0.830, p\ value\ 0.003$ ), atau mendukung Hipotesis 16. Untuk Hipotesis 1, Hipotesis 2,

Hipotesis 3, Hipotesis 5 sampai Hipotesis 15, uji path coefficient menunjukkan hasil yang tidak signifikan sehingga hipotesis-hipotesis tersebut ditolak. budaya organisasi hirarki di politeknik negeri di Indonesia cenderung menggunakan teknik manajemen mutu goal setting dan pencegahan kegagalan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gambi et al (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi hirarki menggunakan tiga teknik manajemen mutu selain perbaikan berkelanjutan. Sedangkan budaya

organisasi pengembangan cenderung menggunakan teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Gambi et al (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi pengembangan tidak menggunakan teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan. Perbedaan ini terjadi salah satunya disebabkan karena organisasi yang menjadi fokus penelitian berbeda, dimana penelitian Gambi et al (2013) dilakukan di industri manufaktur sementara penelitian ini dilakukan di industry pendidikan khususnya pendidikan tinggi vokasi.

**Tabel 6 Koefisien Beta, Standar Deviasi, t-Values dan p-Values**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Developmental -> Cont. Improvement	0.278	0.266	0.241	1.153	0.124
Developmental -> Failure Prev	<b>0.830</b>	0.833	0.303	2.737	<b>0.003</b>
Developmental -> Goal Setting	0.203	0.238	0.336	0.605	0.272
Developmental -> Measurement	0.240	0.204	0.211	1.138	0.127
Group -> Cont. Improvement	0.422	0.500	0.297	1.420	0.078
Group -> Failure Prev	-0.233	-0.194	0.282	0.825	0.205
Group -> Goal Setting	0.399	0.458	0.404	0.988	0.162
Group -> Measurement	0.216	0.237	0.225	0.961	0.168
Hirarki -> Cont. Improvement	0.3385	0.316	0.248	1.550	0.060
Hirarki -> Failure Prev	0.668	0.620	0.208	3.210	<b>0.000</b>
Hirarki -> Goal Setting	0.313	0.235	0.270	1.158	0.123
Hirarki -> Measurement	0.550	0.543	0.160	3.434	<b>0.000</b>
Rational -> Cont. Improvement	-0.137	-0.130	0.166	0.825	0.204
Rational -> Failure Prev	-0.406	-0.366	0.268	0.517	0.065
Rational -> Goal Setting	-0.052	-0.057	0.240	0.216	0.414
Rational -> Measurement	-0.004	-0.018	0.149	0.030	0.488



Gambar 2: Hasil Uji Struktural Model

### Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyoroti arti pentingnya organisasi pendidikan untuk memahami peran budaya organisasi dalam mendorong penjaminan mutu yang lebih kuat. Pertama, budaya organisasi hirarki dan pengembangan merupakan jenis budaya organisasi yang mendominasi di lingkungan politeknik negeri di Indonesia dan memiliki pengaruh terhadap teknik manajemen mutu yang diterapkan di institusi pendidikan tinggi tersebut. Kedua, politeknik negeri di Indonesia cenderung

menggunakan teknik manajemen mutu pengukuran dan pencegahan kegagalan. Budaya organisasi pengembangan dan hirarki memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap teknik manajemen mutu pencegahan kegagalan dibanding teknik manajemen mutu pengukuran, dengan budaya organisasi pengembangan lebih mendominasi hubungan tersebut dibanding budaya organisasi hirarki.

Dengan adanya bukti empiris bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi praktik penjaminan mutu institusi, maka

organisasi dalam hal ini pimpinan perguruan tinggi perlu mengambil langkah-langkah konkrit untuk dapat mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi yang positif dan mendukung pelaksanaan penjaminan mutu yang efektif guna pencapaian tujuan organisasi.

Sama dengan penelitian-penelitian lainnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ukuran sample yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil dan hanya menggunakan politeknik negeri sebagai obyek penelitian. Penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan menggunakan jumlah sample yang lebih besar dan melibatkan baik politeknik swasta maupun sekolah/pendidikan vokasi lainnya di Indonesia untuk mendapat gambaran yang lebih komprehensif tentang jenis budaya organisasi dan teknik manajemen mutu yang berjalan di perguruan tinggi vokasi di Indonesia. Penelitian ke depan juga dapat dilakukan di industri lain di luar pendidikan tinggi, untuk mendapat gambaran teknik manajemen mutu apa yang cenderung digunakan dalam budaya organisasi di industry tersebut. Terakhir, penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel kinerja untuk melihat bagaimana pengaruh baik budaya organisasi dan teknik manajemen mutu yang diterapkan terhadap kinerja, baik di level individu maupun di level organisasi.

## Daftar Pustaka

- Gambi, L. D. N., Gerolamo, M. C., & Carpinetti, L. C. R. (2013). A theoretical model of the relationship between organizational culture and quality management techniques. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 334-339.
- Gambi, L. D. N., Jørgensen, F., Boer, H., Carpinetti, L. C., & Gerolamo, M. C. (2013). The influence of organizational culture on the use of quality techniques and its impact on performance.
- Gudono, M., & Mardiyah, A. A. (2000). The effect of task uncertainty, decentralization and management accounting characteristics on managers' performance. *Journal of Indonesian Accounting Research*, 4.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, Inc.
- Hildesheim, C., & Sonntag, K. (2020). The Quality Culture Inventory: a comprehensive approach towards measuring quality culture in higher education. *Studies in Higher Education*, 45(4), 892-908.
- Idris, I. (2019). Exploring organizational culture, quality assurance, and performance in higher education. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(2), 166-181.
- Köse, M. F., & Korkmaz, M. (2019). Why are some universities better? An evaluation in terms of organizational culture and academic performance. *Higher Education Research & Development*, 38(6), 1213-1226.
- Kuh, G. D., & Whitt, E. J. (1988). *The Invisible Tapestry. Culture in American Colleges and Universities*. ASHE-ERIC Higher Education, Report No. 1, 1988: ERIC.
- Menon, A., Bharadwaj, S. G., & Howell, R. (1996). The Quality and Effectiveness of Marketing Strategy: Effects of Functional and Dysfunctional Conflict in Intraorganizational Relationships.

- Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(4), 299. Retrieved from <http://libraryproxy.griffith.edu.au/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9610060967&site=ehost-live&scope=site>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). SmartPLS 4. In. Oststeinbek: SmartPLS.
- Thabrany, S., Lestari, U. P., & Sixpria, N. (2023). *Kajian Literatur atas Peran Tata Kelola Penjaminan Mutu terhadap Kinerja Institusi Pendidikan*. Paper presented at the Seminar Nasional Inovasi Vokasi.
- Voola, R., Casimir, G., Carlson, J., & Agnihotri, M. A. (2012). The effects of market orientation, technological opportunism, and e-business adoption on performance: A moderated mediation analysis. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 20(2), 136-146. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1441358211000802>
- Wu, S. J., Zhang, D., & Schroeder, R. G. (2011). Customization of quality practices: the impact of quality culture. *International Journal of Quality & Reliability Management*.

**PENGARUH PRODUK DOMESTIK BRUTO, INFLASI, *BI RATE*  
TERHADAP PERTUMBUHAN KREDIT BANK RAKYAT INDONESIA (BBRI)**

Oleh :

**M. Hari Purnomo, SE, Ak, MM**

**Krisna Sudjana, SE, MM**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Email: mhpsukrisno@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan Penelitian adalah untuk meneliti dampak Produk Domestik Bruto, Inflasi, *BI Rate* atas Pertumbuhan Kredit Bank Rakyat Indonesia (BBRI). Variabel bebas dalam penelitian adalah Produk Domestik Bruto, Inflasi, *BI Rate*, sedangkan variabel dependennya adalah Pertumbuhan Kredit Bank Rakyat Indonesia. Data penelitian menggunakan laporan keuangan yang diterbitkan BBRI dalam 15 tahun terakhir (2008-2022). Kesimpulan dari penelitian mengungkapkan bahwa *BI Rate* memiliki pengaruh terhadap Pertumbuhan Kredit BBRI, namun Produk Domestik Bruto, dan Inflasi tidak memiliki pengaruh terhadap Pertumbuhan Kredit BBRI. Hasil perhitungan uji F menunjukkan Produk Domestik Bruto, Inflasi, *BI Rate* secara simultan berpengaruh terhadap Pertumbuhan Kredit BBRI dengan nilai Fhitung (7.57) > Ftabel (3.59) dan nilai signifikansi  $0.005 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh secara simultan terhadap Pertumbuhan Kredit BBRI. Selanjutnya hasil penelitian menerangkan bahwa Pertumbuhan Kredit BBRI 58.5% dapat dijelaskan oleh Produk Domestik Bruto, Inflasi, *BI Rate*, dan 41.5% sisanya dapat diterangkan oleh faktor selain di dalam penelitian ini.

Kata kunci: Produk Domestik Bruto, Inflasi, *BI Rate* dan Pertumbuhan Kredit

**Abstract**

*The research objective is to examine the impact of Gross Domestic Product, Inflation, BI Rate on Credit Growth of Bank Rakyat Indonesia (BBRI). The independent variables of the study consisted of Gross Domestic Product, Inflation, BI Rate, while the dependent variable was Credit Growth of Bank Rakyat Indonesia. The research data is based on financial reports published by BBRI in the last 15 years (2008-2022). The results revealed that BI Rate affects Credit Growth of BBRI, while Gross Domestic Product, and Inflation have no influence on Credit Growth of BBRI. The F test calculations show the simultaneous effect of Gross Domestic Product, Inflation, BI Rate on Credit Growth of BBRI with the value of Fcount (7.57) > Ftable (3.59) with a significance value of  $0.005 < 0.05$ , this means that simultaneously all variables affect Credit Growth of BBRI. Furthermore, the study showed that Credit Growth of BBRI 58.5% was described by Gross Domestic Product, Inflation, BI Rate, and the remaining 41.5% was described by factors other than in this study.*

*Keywords: Gross Domestic Product, Inflation, BI Rate, and Credit Growth*

## PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga perantara keuangan yang memperoleh dana dari masyarakat (pihak kelebihan dana) dalam bentuk simpanan dan memberikan dana tersebut kepada masyarakat (pihak kekurangan dana) dalam bentuk kredit dan cara lain untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Fungsi ini memberikan sektor perbankan posisi strategis dan menjadi komponen penting dalam proses penyesuaian kebijakan ekonomi dan keuangan yang bertujuan untuk meningkatkan ekonomi nasional.

BBRI adalah kode saham untuk Bank Rakyat Indonesia atau PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk yang dipilih penulis dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan bahwa BBRI merupakan bank yang sehat dan terpercaya, memiliki jangkauan jaringan terluas di Indonesia serta berkonsentrasi pada bisnis mikro yang dapat meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Peringkat perusahaan BBRI adalah BBB- (peringkat investasi) dari lembaga pemeringkat S&P dan Fitch Ratings dengan outlook stabil pada 2022, hingga akhir 2022 BBRI memiliki 449 kantor cabang/cabang khusus, 7.611 kantor cabang pembantu yang di dalamnya termasuk kantor kas, teras dan unit, jaringan e-channel 250.267 (termasuk atm, crm, edc) dan jaringan mitra usaha berupa Agen BRILink sejumlah 627.012 serta jumlah kreditur bisnis mikro sebanyak 14,4 juta.

Peningkatan penyaluran kredit oleh perbankan akan memacu investasi sehingga memacu pertumbuhan ekonomi. Keberhasilan BBRI dalam menyalurkan kredit yang tercermin dari pertumbuhan kreditnya akan meningkatkan taraf hidup rakyat banyak dan menumbuhkan perekonomian nasional.

Gambar 1. Pergerakan pertumbuhan kredit BBRI selama 2008-2022.



Sumber: Data diolah laporan keuangan BBRI

Gambar di atas menunjukkan pertumbuhan kredit BBRI selama 2008-2022 yang cenderung turun seiring semakin besarnya jumlah kredit yang diberikan BBRI. Pertumbuhan kredit terendah BBRI pada tahun 2021 sebesar 2,2% imbas pandemi Covid-19 dan tertingginya pada 2008 sebesar 41,36% dan rata-rata pertumbuhan kredit dalam periode tersebut adalah 18%.

Pertumbuhan kredit dapat dianalisis pengaruhnya dari faktor-faktor eksternal dan faktor-faktor internal bank. Faktor eksternal bank termasuk antara lain inflasi, PDB, tingkat suku bunga acuan Bank Indonesia (*BI Rate*). Faktor internal bank termasuk rasio kecukupan modal, rasio kredit bermasalah, dan jumlah Dana Pihak Ketiga. Penulis berfokus menganalisis ketiga faktor-faktor eksternal bank tersebut terhadap pertumbuhan kredit.

Gambar 2. Pergerakan PDB, Inflasi, *BI Rate* selama 2008-2022.



Sumber: Bank Indonesia

Hal ini mengungkapkan bahwa *BI Rate* bergerak menyesuaikan dengan gerak inflasi dan PDB Indonesia tercatat negatif 2.1% pada 2020 saat terjadi pandemi Covid-19.

Penjabaran masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Produk Domestik Bruto (PDB) memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan kredit BBRI?
2. Apakah Inflasi memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan kredit BBRI?
3. Apakah *BI Rate* memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan kredit BBRI?
4. Apakah PDB, Inflasi, *BI Rate* secara simultan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan kredit BBRI?

Batasan dalam penelitian ini adalah memanfaatkan data historis dari tahun 2008 hingga 2022.

## TINJAUAN PUSTAKA & HIPOTESIS Produk Domestik Bruto (PDB)

PDB adalah salah satu ukuran kunci untuk mengukur keadaan ekonomi suatu negara secara keseluruhan. PDB menggambarkan jumlah keseluruhan nilai barang dan jasa yang diproduksi di suatu negara dalam jangka waktu tertentu (Mankiw, 2015).

Rumusan dalam menghitung PDB adalah

$$PDB = C + I + G + (X-M)$$

Penjelasan:

C = *Consumption*

I = *Investment*

G = *Government Spending*

X-M = *Export - Import*

Pertumbuhan ekonomi yang kuat dan peningkatan pendapatan nasional dapat tercermin melalui PDB yang tinggi.

## Inflasi

Inflasi merupakan peningkatan secara umum harga barang dan jasa di dalam suatu perekonomian. Inflasi dapat memiliki dampak signifikan pada daya beli masyarakat dan stabilitas ekonomi (Blanchard, 2020).

Biro Pusat Statistik mendefinisikan inflasi sebagai kecenderungan peningkatan harga barang dan jasa secara umum yang terjadi secara terus-menerus. Indeks Harga Konsumen (IHK) adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan inflasi.

Formula inflasi adalah

$$\text{Inflasi} = (\text{IHK}_t - \text{IHK}_{t-1}) / \text{IHK}_{t-1} \times 100\%$$

Keterangan:

$\text{IHK}_t$  = IHK pada tahun yang dihitung

$\text{IHK}_{t-1}$  = IHK pada tahun sebelumnya

Perubahan IHK dari waktu ke waktu menunjukkan apakah harga barang dan jasa naik (inflasi) atau turun (deflasi). Inflasi yang rendah dapat menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang stabil, sementara inflasi yang tinggi dapat mengurangi daya beli masyarakat.

## *BI Rate*

Suku Bunga Bank Indonesia atau *BI Rate* adalah tingkat bunga acuan yang ditetapkan Bank Indonesia selaku Bank Sentral dan dipublikasikan setiap bulan setelah Rapat Dewan Gubernur oleh Dewan Gubernur Indonesia.

Tingkat suku bunga yang ditetapkan oleh bank sentral untuk mengontrol jumlah uang yang beredar dan mengontrol inflasi dikenal sebagai suku bunga bank sentral. (Mishkin, 2019).

*BI Rate* mencerminkan posisi atau sikap kebijakan moneter Bank Indonesia. Tingkat suku bunga yang rendah dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, namun tingkat suku bunga yang tinggi dapat mengurangi investasi dan pengeluaran konsumen.

## Pertumbuhan Kredit

Undang-Undang No.10 Tahun 1998 mendefinisikan kredit sebagai penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk membayar utangnya setelah jangka waktu tertentu dengan bunga. Penjelasan tentang kredit dalam penelitian ini termasuk piutang dan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah.

Pertumbuhan kredit dinyatakan dalam persentase (%) dan dihitung dengan membandingkan perbedaan antara jumlah kredit yang diberikan pada periode sebelumnya dan jumlah kredit yang diberikan pada periode saat ini.

Pertumbuhan kredit merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan perkembangan seberapa besar jumlah kredit yang diberikan bank kepada masyarakat selama periode waktu tertentu.

### Hipotesis

Penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Produk Domestik Bruto (PDB) memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan kredit BBRI.

H<sub>2</sub> : Inflasi memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan kredit BBRI.

H<sub>3</sub> : *BI Rate* memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan kredit BBRI.

H<sub>4</sub> : PDB, Inflasi, *BI Rate* memiliki pengaruh secara simultan terhadap pertumbuhan kredit BBRI.

### METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena ini adalah jenis penelitian dengan data kuantitatif, dan analisis datanya dilakukan dengan cara kuantitatif.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang berarti diperoleh melalui sumber lain daripada langsung dari subjek penelitian. Sumber data berasal dari studi kepustakaan dan laporan keuangan tahunan BBRI yang telah dipublikasikan.

Variabel terikat dan variabel bebas adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel terikat (*dependent variable*) dilambangkan dengan Y pada riset ini adalah pertumbuhan kredit BBRI. Variabel bebas (*independent variable*) pada riset ini dilambangkan dengan X dengan rincian X<sub>1</sub>=PDB, X<sub>2</sub>=Inflasi, X<sub>3</sub>=*BI Rate*.

Dalam melakukan analisis, riset ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Metode ini menunjukkan bagaimana variabel dependen dan variabel independen berinteraksi satu sama lain, serta kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penggunaannya metode ini mensyaratkan pemenuhan uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini, tingkat kepercayaan (*confident level*) yang digunakan adalah

sebesar 95% atau *alfa/significance level* sebesar 5% atau 0,05.

Berikut ini Uji asumsi klasik yang digunakan:

#### a) Uji Normalitas

Pengetesan dengan grafik *histogram*, *plot probabilitas normal*, dan analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

#### b) Uji Multikolinearitas

Nilai VIF dan toleransi digunakan untuk menilai uji ini. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,10, maka model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas..

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji melalui gambar scatterplots dan uji Glejser.

#### d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan Durbin Watson (DW).

Model persamaan yang digunakan untuk analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Penjelasan:

Y = variabel dependen

X<sub>1,2,3</sub> = variabel independen

$\alpha$  = konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = koefisien regresi X<sub>1,2,3</sub>.

e = *error*

Berikut adalah uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

- Uji t

Uji t atau uji parsial bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Uji F

Uji F atau uji serentak dikenal juga sebagai uji Anova (*Analysis of variance*) bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tujuan dari Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengetahui seberapa jauh

kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek

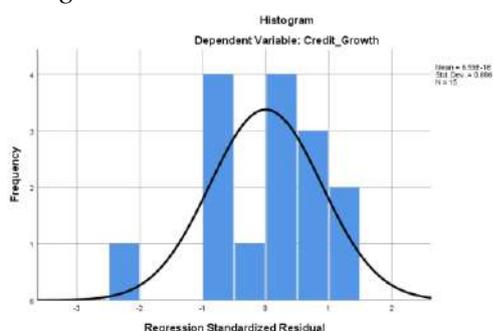
Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah Bank Rakyat Indonesia (BBRI), yang kepemilikan negaranya mencapai 53.19% pada 31 Desember 2022. BBRI berdiri berdasarkan Undang-undang No.21 Tahun 1968 dan beroperasi secara komersial pada tanggal 18 Des 1968. BBRI tercatat sebagai emiten berkapitalisasi pasar terbesar kedua selama tahun 2022 di Bursa Efek Indonesia dengan nilai Rp741,21 triliun atau 7.8%.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

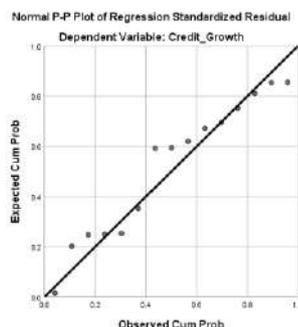
Hasil uji normalitas dengan histogram yang ditunjukkan pada gambar 3 menunjukkan bahwa kurva mengikuti bentuk lonceng (*bell curve*) dan tidak bergerak ke kiri atau ke kanan, yang menunjukkan pola distribusi normal.

Gambar 3. Hasil dari pengujian normalitas-histogram



Hasil uji normalitas, yang ditunjukkan pada grafik plot probabilitas normal seperti yang ditunjukkan pada gambar 4, menunjukkan bahwa data terdiri dari titik-titik menyebar yang berhimpit di sekitar diagonal, yang menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Gambar 4. Hasil dari pengujian normalitas-normal p-plot



Hasil uji normalitas menggunakan Uji Satu Sampel *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar  $0,094 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa distribusi adalah normal.

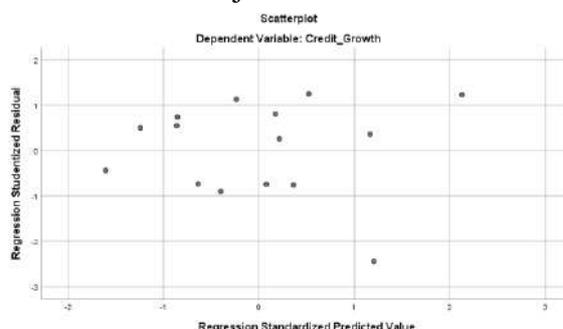
#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variable bebas tidak mengalami masalah multikolinearitas dalam penelitian ini. Seluruh variable bebas memiliki VIF hitung  $< 10$  dan nilai toleransi  $> 0,10$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan grafik scatterplot yang ditunjukkan pada gambar 5 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Gambar 5. Hasil uji heteroskedastisitas



Tidak ada masalah heteroskedastisitas, menurut hasil uji

Glejser, karena ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas  $\alpha = 0,05$ .

### Uji Autokorelasi

Nilai perhitungan dw sebesar 1,95, yang menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi, karena nilainya berada di antara -2 dan +2, menurut hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = -13,514 - 0,795X_1 - 0,324X_2 + 6,215X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dinyatakan bahwa:

- Konstanta sebesar -13,514 berarti jika nilai PDB, Inflasi, *BI Rate* bernilai 0, maka Pertumbuhan kredit BBRI bernilai -13,514
- Koefisien PDB menggambarkan arah hubungan negatif, dengan nilai -0,795 yang berarti, dengan asumsi tingkat inflasi dan *BI Rate* tetap, setiap peningkatan PDB sebesar 1 satuan akan mengurangi pertumbuhan kredit BBRI sebesar 0,795.
- Koefisien Inflasi menunjukkan hubungan berlawanan arah, dengan nilai -0,324 yang berarti, dengan asumsi PDB dan *BI Rate* tetap, setiap kenaikan 1 satuan inflasi akan mengurangi pertumbuhan kredit BBRI sebesar 0,324.
- Koefisien *BI Rate* menggambarkan arah hubungan positif, dengan nilai 6,215. Dengan asumsi PDB dan inflasi tetap, peningkatan *BI Rate* 1 satuan akan meningkatkan pertumbuhan kredit BBRI sebesar 6,215.

### Uji t

Tabel 1. Hasil uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			

1 (Constant)	-13.514	7.929		-1.704	.116
PDB	-.795	.996	-.161	-.798	.442
Inflasi	-.324	1.082	-.088	-.300	.770
BI_Rate	6.215	1.969	.960	3.157	.009

a. Dependent Variable: Credit\_Growth

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan sebagai berikut:

- Pertumbuhan kredit BBRI tidak dipengaruhi oleh PDB, menurut variabel Produk Domestik Bruto ( $X_1$ ), dengan nilai t hitung  $-0,798 < t$  tabel 2,20099 dan signifikansi  $0,442 > 0,05$ .
- Pertumbuhan kredit BBRI tidak dipengaruhi oleh Inflasi, menurut variabel Inflasi ( $X_2$ ), dengan nilai t hitung  $-0,300 < t$  tabel 2,20099 dan signifikansi  $0,770 > 0,05$ .
- Pertumbuhan kredit BBRI dipengaruhi oleh *BI Rate*, menurut variabel *BI Rate* ( $X_3$ ), dengan nilai t hitung  $3,157 > t$  tabel 2,20099 dan signifikansi  $0,009 < 0,05$ .

### Uji F

Tabel 2. Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	962.727	3	320.909	7.571	.005 <sup>b</sup>
Residual	466.231	11	42.385		
Total	1428.958	14			

a. Dependent Variable: Credit\_Growth

b. Predictors: (Constant), BI\_Rate, PDB, Inflasi

Perhitungan uji F atau Anova menunjukkan nilai F hitung  $7,571 > F$  tabel 3,59 dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Ini berarti Produk Domesik Bruto (PDB), Inflasi, *BI Rate* berpengaruh terhadap Pertumbuhan kredit BBRI secara bersamaan.

### Hasil Analisis Pengetesan Hipotesis Pengetesan Hipotesis 1

$H_{01}$  = Tidak ada pengaruh PDB terhadap Pertumbuhan kredit BBRI

$H_{a1}$  = Ada pengaruh PDB terhadap Pertumbuhan kredit BBRI

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar -0,795, nilai t hitung sebesar -0,798 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,20099, dan nilai signifikansi sebesar 0,442 di atas 0,05, yang menunjukkan bahwa  $H_{01}$  diterima. PDB tidak mempengaruhi pertumbuhan kredit BBRI.

**Pengetesan Hipotesis 2**

$H_{02}$  = Tidak ada pengaruh Inflasi terhadap Pertumbuhan kredit BBRI

$H_{a2}$  = Ada pengaruh Inflasi terhadap Pertumbuhan kredit BBRI

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar -0,324, nilai t hitung sebesar -0,300 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,20099, dan nilai signifikansi sebesar 0,770 di atas 0,05, yang menunjukkan bahwa  $H_{02}$  diterima. Inflasi tidak mempengaruhi Pertumbuhan kredit BBRI.

**Pengujian Hipotesis 3**

$H_{03}$  = Tidak ada pengaruh *BI Rate* terhadap Pertumbuhan kredit BBRI

$H_{a3}$  = Ada pengaruh *BI Rate* terhadap Pertumbuhan kredit BBRI

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 6,215, nilai t hitung sebesar 3,157 lebih besar dari t tabel sebesar 2,20099, dan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. *BI Rate* mempengaruhi Pertumbuhan kredit BBRI.

**Pengetesan Hipotesis 4**

$H_{04}$  = Tidak ada pengaruh PDB, Inflasi, *BI Rate* secara simultan terhadap Pertumbuhan kredit BBRI

$H_{a4}$  = Ada pengaruh PDB, Inflasi, *BI Rate* secara simultan terhadap Pertumbuhan kredit BBRI

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung 7,571 > F tabel 3,59

dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. PDB, Inflasi, *BI Rate* mempengaruhi Pertumbuhan kredit BBRI secara bersamaan.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.585	6.51035

a. Predictors: (Constant), *BI\_Rate*, PDB, Inflasi

b. Dependent Variable: *Credit\_Growth*

Perhitungan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menampilkan nilai *Adjusted R Square* 0,585 atau 58,5%, yang menunjukkan 58,5% Pertumbuhan kredit BBRI dapat dijelaskan oleh Produk Domestik Bruto (PDB), Inflasi, dan *BI Rate*, sementara 41,5% terakhir dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini, yaitu:

1. Menurut hasil penelitian, Pertumbuhan kredit BBRI tidak dipengaruhi Produk Domestik Bruto (PDB).
2. Menurut hasil penelitian, Pertumbuhan kredit BBRI tidak dipengaruhi oleh Inflasi.
3. Menurut hasil penelitian, *BI Rate* mempengaruhi Pertumbuhan kredit BBRI.
4. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa PDB, Inflasi, *BI Rate* mempengaruhi Pertumbuhan kredit BBRI secara bersamaan. Ketiga variabel independen penelitian ini menjelaskan Pertumbuhan kredit BBRI sebesar 58,5%.

**DAFTAR PUSTAKA**

Blanchard, O. (2020). *Macroeconomics*, Global Edition. Germany: Pearson Education.

- Bursa Efek Indonesia. (2023). *IDX Yearly Statistics 2022*. Jakarta.
- Firnanda, S. D. (2022). Analisis Pertumbuhan Kredit Perbankan di Indonesia (Studi Kasus Bank BUMN Periode Tahun 2011-2020). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(2).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mankiw, N. G. (2015). *Brief Principles of Macroeconomics*. United States: Cengage Learning.
- Mishkin, F. S. (2019). *The Economics of Money, Banking, and Financial Markets*. United.
- Priyaninggar, G. S. (2017). Faktor Pengaruh Pertumbuhan Kredit Perbankan di Indonesia. *Studi Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 1(1), 25-42.
- Sartika, U. D., & Choiriyah, C. (2019). Pengaruh Inflasi, Suku Bunga, Nilai Tukar, Dan Produk Domestik Bruto Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal ilmu manajemen*, 8(2), 75-89.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna., Lila, R. U., (2020). *The Master Book OF SPSS Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak*. Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional
- Kementerian Hukum & HAM Republik Indonesia.
- Widiyanti, F. (2022). Analisis Pengaruh Inflasi, Suku Bunga dan Produk Domestik Bruto Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Pajak dan Informasi (JAKPI)*, 2(1), 41-55.
- www.bi.go.id. (2023). *Statistik Ekonomi dan Keuangan Indonesia*. Diakses pada 3 September 2023, dari <https://www.bi.go.id/id/statistik/ekonomi-keuangan/seki/Default.aspx>
- www.bps.go.id. (2023). *Inflasi*. Diakses pada 29 September 2023, dari <https://www.bps.go.id/subject/3/inflasi.html>
- www.idx.co.id. (2023). *Laporan Keuangan dan Tahunan*. Diakses pada 30 September 2023, <https://idx.co.id/id/perusahaan-tercatat/laporan-keuangan-dan-tahunan>.
- www.ojk.go.id. (2023). *Laporan Keuangan Perbankan*. Diakses pada 24 September 2023, <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/Default.aspx>

## EFEKTIVITAS PEMANFAATAN *CLOUD ACCOUNTING* DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN UMKM

<sup>1)</sup>Novitasari Novitasari <sup>2)</sup>Ridwan Zulfi Agha <sup>3)</sup>Hastuti Redyanita  
<sup>4)</sup>Rahmanita Vidyasari <sup>5)</sup>Atyanto Mahatmyo

<sup>1)</sup>[novitasari@akuntansi.pnj.ac.id](mailto:novitasari@akuntansi.pnj.ac.id), <sup>2)</sup> [ridwan.zulfiagha@akuntansi.pnj.ac.id](mailto:ridwan.zulfiagha@akuntansi.pnj.ac.id),  
<sup>3)</sup>[hastuti.redyanita@akuntansi.pnj.ac.id](mailto:hastuti.redyanita@akuntansi.pnj.ac.id), <sup>4)</sup>[rahmanita.vidyasari@akuntansi.pnj.ac.id](mailto:rahmanita.vidyasari@akuntansi.pnj.ac.id),  
<sup>5)</sup>[atyanto.mahatmyo@akuntansi.pnj.ac.id](mailto:atyanto.mahatmyo@akuntansi.pnj.ac.id)

Jurusan Akuntansi – Politeknik Negeri Jakarta

*Jalan Prof Dr. G.A. Siwabessy, Kampus UI, Depok 16425*

\*Alamat korespondensi : [novitasari@akuntansi.pnj.ac.id](mailto:novitasari@akuntansi.pnj.ac.id)

### ABSTRAK

Keterbatasan UMKM dalam mengelola keuangan usahanya dapat menjadi kendala bagi UMKM karena tidak bisa mengetahui keuangan dengan baik dan mengukur kinerja usaha dengan tepat. Untuk mengatasi masalah tersebut, telah ada SAK EMKM yang membantu UMKM dalam mengelola keuangan dan banyaknya aplikasi akuntansi berbasis *cloud* yang gratis yang juga dapat memudahkan UMKM dalam pencatatan keuangan, salah satunya adalah aplikasi SI APIK. Aplikasi SI APIK ini telah dimanfaatkan oleh UMKM AY&MA Collection. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pemanfaatan *Cloud Accounting* SI APIK dalam pengelolaan keuangan UMKM. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan simpulan. Variabel efektivitas diukur menggunakan tujuh indikator yaitu: keamanan data, kecepatan waktu ketelitian, variasi laporan, relevansi, keakuratan, dan kualitas informasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aplikasi akuntansi berbasis *cloud* SI APIK efektif dalam mengelola keuangan UMKM dianalisis dengan tujuh indikator efektivitas. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berkontribusi memberikan pemahaman bagi UMKM yang belum memanfaatkan aplikasi akuntansi SI APIK.

*Kata kunci: cloud accounting, efektivitas, laporan keuangan, SI APIK, pengelolaan keuangan*

### PENDAHULUAN

Konsep ekonomi digital dilahirkan dari adanya peralihan revolusi industri yang memberikan banyak kemudahan serba otomatis dalam teknologi. Dari jumlah 64 juta UMKM yang ada di Indonesia, sekitar 20,76 juta UMKM sudah masuk dalam ekosistem digital (*onboarding digital*) di tahun 2022, meningkat 26.6% dari tahun sebelumnya (Rizaty, 2022). Namun jumlah ini masih dibawah yang ditargetkan pemerintah yaitu sebesar 30 juta UMKM pada tahun 2024. Ruang digital belum dimanfaatkan oleh sekitar 68% UMKM untuk pengembangan usaha UMKM (Yusuf, 2022).

Secara khusus, teknologi digital juga menjamah dunia akuntansi, pekerjaan dasar akuntansi mulai dari pencatatan transaksi, pengelompokan transaksi, penyusunan laporan keuangan sekaligus menganalisa laporan keuangan dapat dilakukan secara otomatis. Otomatisasi digital ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan keuangan perusahaan dan hasilnya langsung diketahui saat itu juga.

Dalam hal pengelolaan keuangan, banyak UMKM yang masih mengabaikan pentingnya pencatatan keuangan, kalau pun ada UMKM yang sudah melakukan pencatatan keuangan itu pun masih dilakukan secara manual dan belum sesuai standar yang

berlaku. Hal ini menjadi kendala bagi usaha mikro karena tidak bisa mengetahui laba dengan tepat dan mengukur kinerja keuangan dengan baik.

Menurut (Yuniartini, 2022) kelemahan pencatatan dan pelaporan keuangan pada UMKM disebabkan karena masih rendahnya pemahaman mengenai akuntansi, tingkat pendidikan yang rendah, kurangnya pelatihan mengenai pelaporan keuangan dan belum adanya aturan yang mewajibkan UMKM untuk menyusun laporan keuangan. Selain itu kendala lain yang dihadapi UMKM dalam menyusun laporan keuangan yaitu UMKM kurang disiplin dalam pembukuan transaksi, keterbatasan dana untuk memperkerjakan akuntan atau membeli software akuntansi untuk membantu pengelolaan keuangan UMKM (Lilya, 2014).

Untuk membantu UMKM mengelola keuangannya, sejak tahun 2018, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sudah menetapkan sebuah standar akuntansi untuk UMKM, yaitu Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil dan Menengah (SAK EMKM). SAK EMKM disusun sebagai standar yang sederhana dan mudah dipahami karena mengatur transaksi umum yang dilakukan oleh EMKM dan dasar pengukurannya murni menggunakan biaya historis. Laporan berbasis standar ini hanya berisi laporan laba rugi, laporan posisi keuangan, dan Catatan atas Laporan Keuangan (CALK). Dalam ketentuan SAK EMKM, UMKM harus dapat memisahkan kekayaan pribadi pemilik dengan kekayaan dan hasil usaha UMKM tersebut sehingga dapat disusun laporan keuangannya (IAI, 2018).

Dalam mengelola keuangan sebuah usaha diperlukan keterampilan dan literasi akuntansi yang baik, sehingga dapat membuat pembukuan dan menyusun laporan keuangan dengan tepat. Jika pengelolaan keuangan UMKM dikelola secara akurat dan sesuai standar tentu akan meningkatkan kontinuitas usaha, namun jika pengelolaan keuangan UMKM dilakukan secara asal dan masih secara manual maka usaha tidak akan

berkembang. Dalam penelitian (Pramestiningrum & Iramani, 2020), menjelaskan bahwa literasi akuntansi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja usaha. Artinya pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam mengelola keuangan akan dapat meningkatkan kinerja keuangan dan kinerja usaha.

Penggunaan sistem informasi akuntansi digital dapat membantu pekerjaan akuntansi menjadi lebih efektif, efisien, menghemat waktu dan biaya. Dengan adanya aplikasi akuntansi yang berbasis digital dapat memudahkan UMKM memonitoring aktivitas keuangannya. Penggunaan "Cloud Accounting" atau akuntansi awan merupakan perkembangan dari teknologi digital yang sekarang banyak dimanfaatkan oleh bidang usaha. Akuntansi awan atau sistem pencatatan keuangan berbasis web sudah mulai banyak bermunculan. Sistem ini memberikan jaminan keamanan data dan kemudahan bagi pengguna, karena penyimpanan informasi dan data keuangan tersimpan otomatis dalam server internet, sehingga memudahkan pengguna dalam mengaksesnya kapanpun dan dimanapun melalui berbagai perangkat digital seperti komputer, laptop, smartphone maupun perangkat teknologi lainnya, yang terkoneksi dengan internet (Setiawan et.al, 2020). Layanan akuntansi berbasis *cloud* ini dapat meningkatkan efisiensi, memudahkan akses, dan dapat memproses data informasi dalam jumlah besar (Popivniak, 2019).

Di Indonesia saat ini perkembangan *software* akuntansi berbasis *cloud* mulai meningkat. Ada banyak berbagai aplikasi akuntansi digital yang dapat di unduh di *Play Store*, baik yang gratis maupun yang berbayar. Pada tahun 2017, Bank Indonesia bersama dengan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), telah meluncurkan sebuah Sistem Informasi Aplikasi Pencatatan Informasi Keuangan (SI APIK) berbasis *cloud* dan telah sesuai SAK EMKM. Aplikasi *Cloud Accounting*, SI APIK ini dapat membantu UMKM dalam melakukan pengelolaan keuangan sehingga dapat menjadi

solusi akses keuangan UMKM. Aplikasi SI APIK dirancang sedemikian sederhana, cepat dan mudah berbasis web. Data yang ada secara otomatis akan tersimpan dalam web berbasis *cloud* sehingga mudah diakses dimanapun dan kapanpun. Pengguna dapat memanfaatkan aplikasi SI APIK ini hanya dengan membuka website <https://www.bi.go.id/siapik>.

Dengan adanya aplikasi SI APIK, UMKM dapat dimudahkan dalam menyusun laporan keuangannya dan lembaga keuangan juga terbantu menganalisis kemampuan keuangan UMKM (Agustina et.al, 2021). Aplikasi SI APIK dapat digunakan dimana dan kapanpun cukup dengan menggunakan ponsel, laptop ataupun komputer yang terhubung dengan internet.

Diharapkan dengan pemanfaatan SI APIK ini dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan UMKM, sehingga UMKM akan merasa sangat terbantu dalam pencatatan maupun penyusunan laporan keuangan usahanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran menggambarkan bagaimana suatu pekerjaan dapat tercapai sesuai dengan hasil yang diharapkan. Efektivitas juga diartikan sebagai gambaran bagaimana keberhasilan sebuah sistem atau aplikasi digunakan sesuai dengan kebutuhan pemakainya sampai menghasilkan informasi yang berguna dan mendukung proses bisnis (Widya Wati & Adiputra, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penggunaan atau pemanfaatan *Cloud Accounting* "SI APIK" dalam pengelolaan keuangan UMKM.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, dimana UMKM AY&MA Collection di Kabupaten Bogor menjadi subjek yang menggunakan aplikasi SI APIK. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas penggunaan aplikasi SI APIK pada pengelolaan keuangan

UMKM AY&MA Collection di kabupaten Bogor.

Penelitian ini memiliki data primer dan data sekunder. Sumber data primernya adalah data keuangan AY&MA Collection yang diolah menggunakan aplikasi SI APIK. Sementara data sekunder dikumpulkan peneliti dari buku, jurnal-jurnal ilmiah, dan artikel di media online. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara kepada pemilik UMKM AY&MA Collection dan studi dokumentasi berupa pengumpulan data-data keuangan AY&MA Collection periode Juli-Agustus 2023.

Dalam penelitian ini memiliki variabel efektivitas pemanfaatan *cloud accounting* SI APIK dalam pengelolaan keuangan UMKM AY&MA Collection. Variabel efektivitas diukur menggunakan tujuh indikator yang mengacu pada penelitian (Lestari, 2018). Tujuh indikator tersebut yaitu: keamanan data, kecepatan (waktu), ketelitian, variatif laporan, relevansi, keakuratan, dan kualitas informasi. Teknik analisis data secara kualitatif, diantaranya: reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan simpulan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini data keuangan yang telah terkumpul, direduksi sesuai kebutuhan. Data yang dibutuhkan kemudian diolah dalam aplikasi SI APIK sampai menghasilkan laporan keuangan. Hasil dari pengelolaan keuangan dalam SI APIK akan dianalisis sehingga memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai penilaian efektivitas penggunaan aplikasi SI APIK pada pengelolaan keuangan UMKM AY&MA Collection di Kabupaten Bogor. Indikator efektivitas yang dianalisis yaitu :

### 1. Keamanan Data

Keamanan dalam hal ini kemampuan penyedia aplikasi untuk melindungi informasi pribadi terhadap pengguna yang tidak berwenang, keamanan aplikasi digital membuat pengguna merasa yakin bahwa

kerahasiaan data pribadinya terjamin saat menggunakan aplikasi. Keamanan data pengguna di dalam aplikasi SI APIK ini terjamin, para pelaku UMKM atau pengguna dapat memasukan *username* dan *password* yang dapat di *setting* guna mengamankan data transaksi.



Gambar 1 Sistem Login pada SI APIK

Dalam SI APIK, ketika akan login, maka akan diminta *username* dan *password*. Lupa atau salah memasukan *password* menyebabkan login/ masuk ke dalam SI APIK akan gagal. Namun Ketika lupa *password*, pengguna dapat mengklik “Lupa *password*”, maka SI APIK akan mengirimkan email konfirmasi kepada email pengguna yang digunakan Ketika mendaftar SI APIK. Adanya permintaan *Username* dan *Password* ini akan lebih menjamin keamanan data pengguna, sehingga tidak sembarang orang dapat mengakses masuk dalam SI APIK, selain pengguna itu sendiri.

## 2. Kecepatan Waktu

Proses penginputan transaksi dan proses penyimpanan data dalam aplikasi SI APIK berlangsung cepat. Tidak ditemukan adanya proses *loading* yang cukup lama dalam penginputan transaksi dan penyimpanan data, sehingga menjadikan pekerjaan pencatatan keuangan menjadi lebih efektif.

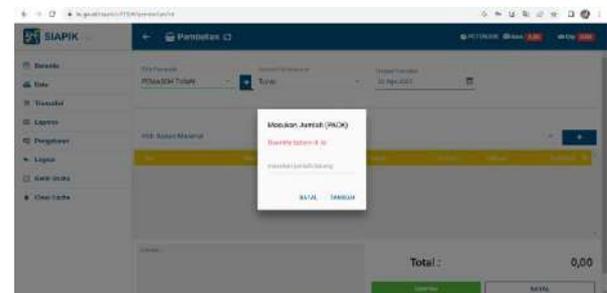


Gambar 2 Proses Penginputan Transaksi

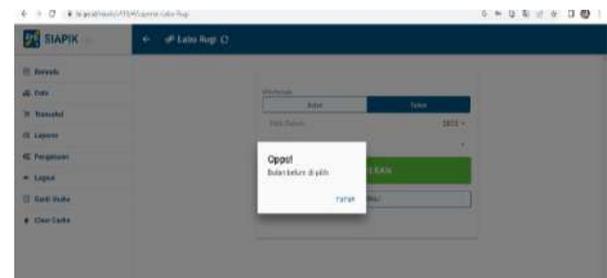
Dalam Gambar 2 proses penginputan transaksi penjualan tunai, kecepatan aplikasi SI APIK dalam memproses transaksi berlangsung dalam waktu yang cepat, walaupun transaksi penjualan dalam jumlah yang banyak. Kemampuan SI APIK dalam mengefisienkan waktu pekerjaan akuntansi ini dapat menjadi kelebihan yang dapat dipertimbangkan pengguna dalam memilih aplikasi *cloud accounting*.

## 3. Ketelitian

Aplikasi SI APIK memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam pengelolaan keuangan, dimana jika ada data yang tidak semestinya atau data belum terisi, pengguna diperingatkan oleh aplikasi.



Gambar 3 Proses Penginputan Pembelian Bahan Material



Gambar 4 Proses Penyajian Laporan Laba-Rugi

Contoh ketelitian yang ditemukan dalam aplikasi SI APIK dapat dilihat pada Gambar 3, dimana ketika akan menginput transaksi pembelian bahan material, namun pengguna lupa memasukan jumlah barang yang dibeli, maka secara otomatis SI APIK akan memunculkan kotak peringatan.

Begitupula ketika pengguna akan menampilkan laporan keuangan, jika pengguna lupa untuk memilih periode laporan keuangan yang akan dimunculkan,

maka SI APIK akan memberi peringatan seperti pada Gambar 4.

#### 4. Variasi Laporan

Dalam indikator variasi laporan keuangan, dari persepsi pengguna aplikasi SI APIK memiliki tingkat variasi laporan keuangan yang cukup bervariasi. Laporan keuangan wajib yang dapat dihasilkan oleh SI APIK diantaranya yaitu : Laporan Posisi Keuangan (Neraca), Laporan Laba-Rugi dan Laporan Arus Kas.



Gambar 5 Laporan Keuangan dalam SI APIK

Laporan keuangan wajib sesuai standar SAK EMKM yang harus dihasilkan oleh UMKM adalah laporan posisi keuangan, laporan laba-rugi dan catatan atas laporan keuangan. Namun dalam Gambar 5, laporan keuangan wajib SAK EMKM yang dapat dihasilkan oleh SI APIK hanya ada dua, yaitu laporan posisi keuangan dan laporan laba-rugi. Kekurangan dalam aplikasi SI APIK adalah tidak adanya Laporan Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK), padahal tidak semua UMKM atau pengguna dapat menyusun Catatan Atas Laporan Keuangan sendiri.

Namun adanya laporan tambahan lainnya yang dihasilkan dalam SI APIK, seperti laporan kinerja keuangan, laporan trend, laporan analisis beban usaha menunjukkan bahwa aplikasi ini dapat memberikan laporan yang bervariasi.

#### 5. Relevansi

Dalam aplikasi SI APIK, relevan dapat diartikan fitur atau menu dalam SI APIK memiliki kesesuaian dengan transaksi yang terjadi pada UMKM. Dalam aplikasi SI

APIK, pilihan jenis usaha disesuaikan dengan jenis usaha yang ada di masyarakat, sehingga dengan memilih jenis usaha yang tepat, SI APIK akan memberikan menu dan pilihan akun yang relevan dengan transaksi yang terjadi pada jenis usaha tersebut.



Gambar 6 Pilihan Jenis Usaha dalam SI APIK



Gambar 7 Pilihan Akun pada Jenis Usaha Manufaktur

Aplikasi SI APIK memberikan banyak pilihan jenis usaha sesuai bidang usaha UMKM/pengguna, mulai dari usaha jasa sampai dengan perorangan (Gambar 6). Ketika pengguna sudah memilih jenis usaha sesuai dengan bidangnya, maka secara otomatis SI APIK akan memunculkan pilihan akun yang sesuai atau banyak digunakan dalam transaksi jenis usaha tersebut. Contoh pada gambar 7, SI APIK memunculkan akun spesifik yang ada pada jenis usaha manufaktur, yaitu akun persediaan barang material.

#### 6. Keakuratan

Dari hasil pemanfaatan aplikasi *cloud accounting* SI APIK pada UMKM AY&MA Collection, menunjukkan hasil bahwa aplikasi SI APIK ini akurat pada saat digunakan oleh UMKM baik itu dalam proses penginputan data awal, penginputan transaksi

keuangan, pengolahan data, penyajian laporan keuangan dan laporan pendukung lainnya.

AY&MA Collection Laporan Posisi Keuangan(Neraca) Per Juli 2023	
Keterangan	Rupiah
<b>ASET</b>	
Kas	Rp1.612.500
Kas Valas	Rp0
Tabungan	Rp0
Giro	Rp0
Deposito	Rp0
Piutang Usaha	Rp0
Persediaan Bahan Material	Rp1.780.000
Beban Dibayar Dimuka	Rp0
Aset Tetap	Rp0
Akumulasi Penyusutan	Rp0
Aset Lain	Rp0
Jumlah Aset	Rp3.392.500
<b>KEWAJIBAN</b>	
Utang Bank	Rp0
Utang Usaha	Rp0
Kewajiban Lain	Rp0
Utang Beban	Rp0
Pendapatan Diterima Dimuka	Rp0
Jumlah Kewajiban	Rp0
<b>MODAL</b>	
Modal	Rp2.700.000
Saldo Laba	Rp692.500
Jumlah Modal	Rp3.392.500
Jumlah Kewajiban, Modal, dan Saldo Laba	Rp3.392.500

Gambar 8 Laporan Posisi Keuangan

Dalam laporan posisi keuangan AY&MA Collection periode Agustus 2023 yang dihasilkan oleh SI APIK (Gambar 8) memberikan hasil yang akurat dibandingkan laporan posisi keuangan yang dibuat manual oleh UMKM. Laporan keuangan yang dihasilkan oleh SI APIK sudah disesuaikan dengan SAK EMKM dan sesuai kebutuhan UMKM.

## 7. Kualitas Informasi

Dalam indikator kualitas informasi, menunjukkan bahwa aplikasi SI APIK ini berkualitas dan konsistensi dalam penyajian informasi keuangan, ketepatan waktu penyajian informasi, dan berkualitas dalam memberikan kelengkapan informasi



Gambar 9 Laporan Trend Pendapatan

Salah satu keunggulan yang dimiliki aplikasi SI APIK dibandingkan aplikasi akuntansi digital lainnya yang gratis, adalah SI APIK dapat memberikan kelengkapan informasi yang tidak disajikan pada aplikasi lainnya. Seperti adanya laporan trend pendapatan (Gambar 9). Dengan adanya laporan trend pendapatan yang dihasilkan oleh SI APIK dapat membantu UMKM untuk memonitoring penjualannya setiap waktu dan dapat menjadi bahan evaluasi untuk kinerja usaha UMKM ke depannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan mengenai efektivitas dari penggunaan aplikasi berbasis *cloud* SI APIK oleh UMKM AY&MA Collection sebagai berikut:

1. Keamanan data pengguna di dalam aplikasi SI APIK ini terjamin, pengguna dapat memasukkan *username* dan *password* yang dapat di *setting* guna mengamankan data transaksi.
2. Proses penginputan transaksi yang dilakukan pada aplikasi SI APIK berlangsung cepat, begitupula dalam proses penyimpanan data.
3. Aplikasi SI APIK memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam pengelolaan keuangan, dimana jika ada data yang tidak semestinya atau data belum terisi, pengguna diperingatkan oleh aplikasi.
4. Kekurangan dalam aplikasi SI APIK adalah tidak adanya Laporan Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK)
5. Fitur atau menu serta pilihan akun dalam SI APIK memiliki kesesuaian dengan jenis usaha UMKM.
6. SI APIK memiliki keakuratan pada saat digunakan oleh UMKM baik itu dalam proses input transaksi, pengolahan data dan penyajian data.
7. SI APIK dapat memberikan kelengkapan informasi yang tidak disajikan pada aplikasi lainnya, sehingga dapat membantu UMKM memonitoring kinerja usahanya.

8. Secara keseluruhan, aplikasi SI APIK efektif dalam membantu UMKM mengelola keuangannya.

#### SARAN

Dari hasil penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah :

1. Bagi UMKM AY&MA collection di Kabupaten Bogor dapat meneruskan pengelolaan keuangannya menggunakan aplikasi SI APIK karena efektif dan mudah digunakan.,
2. Bagi pengelola aplikasi SI APIK, kiranya dapat menambahkan format Catatan atas Laporan keuangan untuk membantu UMKM memenuhi kelengkapan informasi keuangannya.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Kegiatan Penelitian ini didanai oleh Politeknik Negeri Jakarta (Nomor Kontrak 436/PL3.18/PT.00.06/2023, tanggal 25 Mei 2023).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Y, S. S. Ningsih, dan H. Mulyati. (2021). Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Dengan Menggunakan Aplikasi SI APIK Pada UMKM. *Jurnal Interval Komunitas*, Vol. 2, No. 2, pp. 134–145.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2018). Tentang SAK EMKM. Diakses dari [https://web.iaiglobal.or.id/SAK-IAI/Tentang SAK EMKM](https://web.iaiglobal.or.id/SAK-IAI/Tentang%20SAK%20EMKM) (Diambil 02 Maret, 2023).
- Lestari, Ketut Puteri. (2018). Persepsi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Terhadap Penggunaan Aplikasi Lamikro di Kecamatan Buleleng Tahun 2018. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol: 9 No: 1, pp.190-200.
- Lilya, Andriani. (2014). Analisis Penerapan Pencatatan Keuangan Berbasis SAK

ETAP Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) (Sebuah Studi Intrepetatif Pada Peggy Salon). Skripsi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.

- Popivniak, Y. (2019). Cloud-Based Accounting Software: Choice Options In The Light Of Modern International Tendencies. *Baltic Journal of Economic Studies*, 5(3), 170. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2019-5-3-170-177>
- Pramestiningrum dan R. Iramani. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan , Financial Capital , Dan Kebijakan Pemerintah Terhadap Kinerja Usaha Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Business and Banking*, Vol. 9, No. 2, pp. 279–296, doi: 10.14414/jbb.v9i2.1750.
- Rizaty, M.A.(2022). 20,76 Juta UMKM di Indonesia Masuk Ekosistem Digital pada 2022. Diakses dari <https://dataindonesia.id/bursa-keuangan/detail/2076-juta-umkm-di-indonesia-masuk-ekosistem-digital-pada-2022>. (Diambil 24 April 2023)
- Setiawan, Andi, Pratiningsih dan Matondang Nurhafifah. (2020). Studi Literatur Tentang Cloud. *Jurnal Equity*, Vol.23, No.2, pp. 189-200.
- Widya Wati, Made Shara dan Adiputra, Imade Pradana. (2021). Efektivitas Penggunaan Aplikasi Lamikro Pada Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMkM) Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 12, No.03, pp. 704-716.
- Yuniartini,N.M.Y et.al. (2022). Penerapan Sistem Informasi SAK EMKM Melalui Aplikasi Berbasis

Android Lamikro Pada UMKM Bagus Batu Bata. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, Vol. 12, No. 3, pp. 618–629.

Yusuf. (2022). Kenaikan Jumlah UMKM Go Online Jadi Hasil Konkret Pembahasan Transformasi Digital di KTT G20. Diakses dari [https://www.kominfo.go.id/content/detail/45636/kenaikan-jumlah-umkm-go-online-jadi-hasil-konkret-pembahasan-transformasi-digital-di-ktt-g20/0/berita\\_satker#:~:text=“Jadi sebelum pandemi Covid-19,menyumbang pada 60%25 PDB Indonesia. \(Diambil 02 Februari, 2023\).](https://www.kominfo.go.id/content/detail/45636/kenaikan-jumlah-umkm-go-online-jadi-hasil-konkret-pembahasan-transformasi-digital-di-ktt-g20/0/berita_satker#:~:text=“Jadi%20sebelum%20pandemi%20Covid-19,menyumbang%20pada%2060%25%20PDB%20Indonesia.".(Diambil%2002%20Februari,%202023).)