

UNANDA

UNIVERSITAS ANDI DJEMMA

P-ISSN 2615 - 1871

E-ISSN 2615 - 5850

JEMMA

JOURNAL OF
ECONOMIC, MANAGEMENT
AND ACCOUNTING

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024



DEWAN REDAKSI
JEMMA (JOURNAL OF ECONOMIC, MANAGEMENT AND
ACCOUNTING)

Pembina: - Rektor Universitas Andi Djemma
- LPPM Universitas Andi Djemma
- Dekan Fakultas Ekonomi

Editor In Chief

Dr. Muhammad Haekal Yunus, S.E., M.M.

Editors

Dr. Rudianto, SE., MM
Dr. Didiharyono, S.Si.
Marsal, SE., MM
Suryati, SE., M.Ak
Arini Lestari, SE., M.Ak
Andi Meriam, S.E.,
M.Si.

Reviewer Ahli

1. Dr. Muhammad Sujunus, SE., Ak., MAFIS., Ak (Universitas Airlangga)
2. Prof. Dr. Salim Basalamah, SE., MS (UMI)
3. Dr. Masiyah Kholmi, MM., Ak., C.A (UM Malang)
4. Dr. A.M. Nur Baumassepe, SE., MM (UNHAS)
5. Prof. Dr. Abdul Hadis, M.Pd (UNM)
6. Dr. Laode Anto, M.Si (UNHALU)
7. Dr. Bakhtiar, SE., MM (Universitas Andi Djemma)
8. Dr. Andi Mattingaragau T., SE., M.Si (Universitas Andi Djemma)
9. Dr. Raba Nathaniel, SE., M.Si (Universitas Andi Djemma)
10. Nurjannah, SE., MM (Universitas Andi Djemma)
11. Muh. Syukri (Unanda)

Diterbitkan Oleh,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andi Djemma

Alamat Redaksi

Jl. Puang H. Daud No.4A Telp & Fax. (0471)24506 P.O. Box.122 Palopo 91914
WA(085240811533) Email: *jemma.unanda@gmail.com*

DAFTAR ISI

1. **Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Sosial Terhadap Keputusan Berwirausaha Pada Mahasiswa Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Sorong**
Bambang Sunatar, Khoirunnisa, Ekarina Katmas_1-9
2. **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galesong Mandiri Makassar**
Nirmala Sari, Ismail Rasulong, Samsul Rizal_10-17
3. **Peran Program Corporate Social Responsibility Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Perusahaan Pertambangan Batu Bara Di Kalimantan Selatan)**
Lola Malihah, Azwan Nazairin, Zaitun_18-30
4. **Antara Berkah dan Materi : Keputusan Investasi Pada Saham Syariah**
Nurhadiyah Munir, Baso Amang, Andika Pramukti_31-50
5. **Analysis Financial Performance Food and Beverages Company In Indonesia**
Wastam Wahyu Hidayat_51-58
6. **Social Media Influencer Sebagai Instrumen Promosi Program Studi Baru**
Difi Dahliana, Annisa Mahfuzah, Fahrudin, Muhammad Noval, Rimayanti, Nurhafiyansa, Hafizah Aziza, Irsyad Khoiri_59-67
7. **Transformasi Kepemimpinan Dan Dinamika Institusional : Membangun Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Reformasi Administrasi Publik**
Hasanuddin, Kardinah Indriana Meutia, Rosalina Siagian, Wirawan Widjanarko, Christophorus Indra Wahyu Putra, Gerry Juan Carlos, Mohamad Sobari_68-81
8. **The Influence Of Tax Knowledge, Tax Brevet Training, And Tri-Nga Implementation On Career In The Taxation Field**
Sri Lestari Yuli Prastyatini, Umi Wahidah, Yhoga Heru Pratama, Enngar Kartika Cahyaning, Devi Triani_82-93
9. **Pengaruh Budaya Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kota Makassar**
Haidil Adha, Rosnaini Daga, Abdul Samad_94-107
10. **Pengaruh Pemberian *Rewad and Punishment* Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar**
Rachmatan, Hendra Gunawan, M. Fahrul Husni_108-125
11. **Pengaruh Likuiditas dan Deposito Terhadap Perolehan Laba Perusahaan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, KCP Kolaka**
Rusdiah Hasanuddin_126-135

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUTUSAN BERWIRAUSAHA PADA MAHASISWA EKONOMI SYARIAH INTITUS AGAMA ISLAM NEGERI SORONG

Bambang Sunatar^{1,a}, Khoirunnisa^{2,b,*}, Ekarina Katmas^{3,c}

^{1, 2, 3} Program Studi Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Sorong

^{a, b, c} Email: bambangsunatar1980@gmail.com , nissa9456@gmail.com , rinakatmas@gmail.com

*Correspondent Email: nissa9456@gmail.com , rinakatmas@gmail.com

Article History:

Received: 18-10-2023; Received in Revised: 12-12-2023; Accepted: 09-01-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2418>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kepribadian dan lingkungan sosial terhadap keputusan berwirausaha pada mahasiswa ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Sorong. Pada penelitian ini mempergunakan pendekatan asosiatif kausal. Sampel penelitian ini sebanyak 50 mahasiswa yang memiliki usaha pada Angkatan 2019-2022. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian dan lingkungan sosial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada keputusan berwirausaha. Besarnya koefisien R Square sebesar 0,49 menunjukkan bahwa variabel bebas (X) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Y) sebesar 49%, sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel yang lain. dimana variabel yang memiliki pengaruh langsung terbesar yaitu lingkungan sosial terhadap keputusan berwirausaha sebesar 18,8%, dan diikuti kepribadian terhadap keputusan berwirausaha sebesar 15%.

Kata kunci: Kepribadian, Lingkungan Sosial, Kewirausahaan

Abstract

This research aims to determine the influence of personality and social environment on entrepreneurial decisions among Sharia economics students at the Sorong State Islamic Institute. This research uses a causal associative approach. The sample for this research was 50 students who had businesses in the Class of 2019-2022. The data used in this research is primary and secondary data. Data analysis in this research is multiple regression analysis. The results of this research show that personality and social environment have a positive and significant influence on entrepreneurial decisions. The R Square coefficient of 0.49 indicates that the independent variable (X) simultaneously influences the dependent variable (Y) by 49%, the remaining 51% is influenced by other

variables. where the variable that has the greatest direct influence is the social environment on entrepreneurial decisions at 18.8%, and followed by personality on entrepreneurial decisions at 15%.

Keywords: *Personality, Social Environment, Entrepreneurship*

1. Pendahuluan

Setiap orang dan setiap negara harus memperhatikan nilai kewirausahaan, mengingat perubahan dunia yang terjadi di semua bidang kehidupan. Menurut Kasmir, wirausahawan adalah orang yang secara konsisten memiliki keberanian untuk mengambil risiko yang telah diperhitungkan dalam rangka meluncurkan suatu perusahaan (Magdalena, 2020). Angka pengangguran di wilayah Papua Barat bisa ditekan oleh para pengusaha. Jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan terbesar menurut statistik Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong tahun 2022. Menurut statistik, lulusan perguruan tinggi atau bergelar sarjana memiliki tingkat pengangguran sebesar 5,98 persen hingga tahun 2021. Untuk itu agar kita bisa menghindari terjadi peningkatan pengangguran serta dapat menurunkan tingkat pengangguran yang ada di Indonesia khususnya di Sorong, Papua Barat, dengan menjadi seorang wirausaha. Wirausaha juga menjadi perbincangan hangat dikalangan perguruan tinggi, di kampus-kampus universitas, seperti IAIN Sorong di Papua Barat, banyak dijumpai mahasiswa wirausaha. Awal mula mereka melakukan usaha karena berpegang pada motivasi dalam pengambilan keputusan berwirausaha.

Menurut pandangan teori Sertain, lingkungan sosial yaitu semua orang yang mempengaruhi individu, serta terjadi interaksi atau hubungan (Isye dan Jojok, 2019). Keputusan berwirausaha yaitu perilaku dengan adanya keterkaitan yang tinggi (*high involvement*), yang mana hal ini disebabkan oleh pengambil keputusan. Keterlibatan yang ada yaitu melalui faktor internal yaitu kepribadian, persepsi, motivasi, pembelajaran, faktor eksternal yaitu keluarga, teman, tetangga dan lain sebagainya (*norma subyektif*) (Rahim, 2018). Masalah paling utama dalam penelitian yaitu masih sulitnya pekerjaan yang akan didapat mahasiswa ketika lulus kuliah dan dibutuhkannya pengalaman saat terjun di dunia pekerjaan serta mendapatkan tambahan penghasilan dari berwirausaha yang dijalankan. Dengan demikian, terdapat mahasiswa yang melakukan wirausaha di samping kegiatannya selama masa perkuliahan. Usaha yang mereka lakukan mayoritas usaha yang dijalankan dengan biaya mereka sendiri. Terkait dengan penjelasan diatas maka diperlukannya penelitian mengenai pengaruh kepribadian dan lingkungan sosial pada mahasiswa yang berwirausaha. Serta dengan melihat kejadian yang ada maka mahasiswa yang melakukan wirausaha merumuskan dengan fokus yang lebih ditekankan pada kepribadian yang berasal dari diri sendiri dan lingkungan sosial yang berasal dari keadaan pada lingkungan sekitar yang mana untuk melihat bagaimana pengaruh terhadap keputusan berwirausaha mahasiswa untuk menjadi seorang wirausaha.

2. Metodologi

Menurut pandangan Sugiyono (2022), penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal, yaitu jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner melalui penelitian

survei. Terdapat variabel bebas (*independen*) serta variabel terikat (*dependen*) pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, asosiatif kausal digunakan untuk menilai kekuatan hubungan kausal antara kepribadian dan lingkungan sosial dan pengambilan keputusan kewirausahaan. Dimana Kepribadian sebagai variabel X_1 dan lingkungan sosial sebagai variabel X_2 , sedangkan Keputusan Berwirausaha sebagai variabel Y . Penelitian ini dilaksanakan di kampus IAIN Sorong mahasiswa fakultas ekonomi syariah angkatan 2019-2022 yang memiliki usaha.

Metodologi penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, akan dihitung menggunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Penelitian yang dilakukan mahasiswa dalam lingkup Program Studi Ekonomi Syariah. Dari populasi pada penelitian ini yaitu mahasiswa IAIN Sorong jurusan Ekonomi Syariah yang memiliki usaha dimana berjumlah 50 mahasiswa yang diambil datanya dari data Fakultas Ekonomi Syariah dan Dakwah. Mengingat jumlah partisipan pada penelitian ini terdapat 50 orang mahasiswa yang memiliki usaha, maka dipilihlah untuk menggunakan sampel keseluruhan, yang berarti sampel dari semua populasi diikutsertakan dalam penelitian ini. Proses pengumpulan data meliputi prosedur seperti survei (kuesioner), observasi, dan dokumentasi yang digunakan untuk mengukur peristiwa alam serta alat pengumpulan data untuk studi. Pengumpulan data berbasis dokumentasi melibatkan pengumpulan informasi dari dokumen. Dokumen-dokumen dalam penelitian ini berupa, daftar Mahasiswa yang terdaftar di Ekonomi Syariah.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas berdasarkan hasil perhitungan variabel produk dengan menggunakan SPSS v.29 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, karena memilih nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.279). Hasil uji reliabilitas tersebut adalah terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* = 0,808 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.279) dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti kuesioner terbukti reliabel karena koefisien alpha di atas 0,60, maka kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik serta hasil angket dapat dipercaya.

Hasil uji validitas berdasarkan hasil perhitungan variabel harga dengan menggunakan SPSS v.29 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.279). Hasil uji reliabilitas tersebut adalah terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* = 0,820 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.279) dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti kuesioner terbukti reliabel karena koefisien alpha di atas 0,60, maka kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik serta hasil angket dapat dipercaya. Hasil uji validitas berdasarkan hasil perhitungan variabel keputusan berwirausaha dengan menggunakan SPSS v.29 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.279). Hasil uji reliabilitas tersebut adalah terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* = 0,875 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.279) dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti kuesioner terbukti reliabel karena

koefisien alpha di atas 0,60, maka kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik serta hasil angket dapat dipercaya.

Uji T (Parsial)

Artikel ini akan melanjutkan pembahasan hasil analisis data bagaimana pengaruh kepribadian dan lingkungan sosial sebagai variabel bebas (X) dengan keputusan berwirausaha sebagai variabel (Y) berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan data SPSS 29 pengolahan.

Tabel 1. Hasil Uji T dengan Keputusan Berwirausaha Variabel Terikat Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.713	5.053		-.141	.888
Kepribadian	.472	.141	.389	3.343	.002
Lingkungan Sosial	.371	.099	.434	3.727	<.001

a. Dependent Variabel: Keputusan Berwirausaha

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil menunjukkan penelitian ini bahwa kepribadian secara signifikan mempengaruhi pilihan kewirausahaan yang dilakukan oleh mahasiswa ekonomi Islam. Nilai t hitung 3,343 > t tabel 2,011, nilai signifikansi 0,002 < 0,05, serta nilai koefisien regresi positif 0,389 membuktikan hal tersebut. Hal ini menunjukkan terdapatnya faktor kepribadian secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi keputusan bisnis. Hal ini didukung dengan penelitian dari Magdalena (2022) dengan hasil penelitian bahwa Variabel Kepribadian berpengaruh Positif terhadap minat berwirausaha remaha Lulusan SMA di kelurahan Bugangan, Semarang Timur. Serta penelitian dari Supriaman (2019), Garaikan dan Helisia (2019), menyatakan bahwa hasil menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha di politeknik LP31 Jakarta. Namun terdapat penelitian yang tidak berhubungan yaitu dari peneliti Widhiastuti (2019) dimana menyatakan bahwa Kepribadian pada minat Berwirausaha berpengaruh negatif hal ini dikarenakan responden yang diteliti mayoritas pekerja dan hasil yang didapat.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapatnya lingkungan sosial secara signifikan mempengaruhi pilihan kewirausahaan yang dilakukan oleh mahasiswa ekonomi Islam. Nilai t hitung 3,737 > t tabel 2,011, nilai signifikansi 0,002 < 0,05, serta nilai koefisien regresi positif 0,389 membuktikan hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan sosial secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi keputusan berwirausaha. Penelitian yang mendukung dari hasil ini penelitian Wildan dkk (2019), dimana hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha Masyarakat Dusun Boten. Namun terdapat penelitian yang tidak berhubungan yaitu dari peneliti Septiana Novita dewi dimana hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Sosial berpengaruh negatif terhadap minat Berwirausaha dan Lingkungan sosial terhadap keputusan berwirausaha. Hal ini terjadi karena tidak adanya hubungan terkait

wirausaha pada lingkungan sosial untuk para pencari kerja dalam mengambil keputusan berwirausaha.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 1 perolehan pengujian yang dilakukan dengan hipotesis mempergunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ maka diperoleh $Y = -0.713 + 0.472 X_1 + 0.371 X_2 + \varepsilon$ yang didapat disimpulkan bahwa tanda + menyatakan arah hubungan yang sejalan, yang mana kenaikan atau penurunan pada avariabel kepribadian (X_1) dan lingkungan sosial (X_2) akan terjadinya keterlibatan pada kenaikan dan penurunan variabel keputusan berwirausaha (Y). Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel Kepribadian (X_1) sebesar 0,472 yang bertanda positif artinya bahwa setiap 1 unit nilai kepribadian X_1 akan menambah nilai keputusan berwirausaha (Y) sebesar 0,472, atau dengan kata lain semakin tingginya kepribadian seorang wirausahawan maka akan semakin tinggi keputusan untuk berwirausaha dan menjalankan usaha tersebut. Dari tabel perhitungan diperoleh nilai sig-value sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai P-Value yang ditentukan yaitu 0,05, atau $0,002 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel kepribadian (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap keputusan berwirausaha. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima dan (H_0) ditolak.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Sosial (X_2) sebesar 0,371 yang bertanda positif artinya bahwa setiap 1 unit nilai Lingkungan Sosial (X_2) akan menambah nilai keputusan berwirausaha (Y) sebesar 0,371, atau dengan kata lain semakin tingginya Lingkungan Sosial di sekitar wirausaha maka akan semakin tinggi keputusan untuk berwirausaha dan menjalankan usaha tersebut. Dari tabel perhitungan diperoleh nilai sig-value sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai P-Value yang ditentukan yaitu 0,05, atau $0,001 < 0,05$, hal ini dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Sosial (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap keputusan berwirausaha. Dengan demikian maka hipotesis pertama (H_1) diterima dan (H_0) ditolak.

Uji F (simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F dengan Keputusan Berwirausaha Variabel Terikat
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656.602	2	328.301	22.781	<.001 ^b
	Residual	677.318	47	14.411		
	Total	1333.920	49			

a. Dependent Variabel: Keputusan Berwirausaha

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Sosial, Kepribadian

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara simultan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan uji simultan (F) pada tabel 2 yang memiliki nilai F hitung $22.781 > 2,80$ dan F tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh faktor independen secara bersamaan. Mahasiswa

yang berani mengambil keputusan untuk berwirausaha untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dan sebagai sumber pendapatan yang mereka peroleh dari laba usaha yang dijalankan.

Uji koefisien Determinasi Ganda (R²)

Nilai koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* atau keputusan berwirausaha dapat dilihat pada tabel 1.20 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji R² dengan Keputusan Berwirausaha variabel terikat

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.471	3.79619

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Sosial, Kepribadian

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Besarnya kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependen* atau keputusan berwirausaha, diketahui dari nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu sebesar 0,492 atau 49%. Ini artinya bahwa 49% variabel Keputusan Berwirausaha dijelaskan oleh variabel Kepribadian dan Lingkungan Sosial, sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar model atau diluar penelitian ini.

Pembahasan

Ketika faktor tertinggi yaitu variabel X₂ lingkungan sosial yang mempengaruhi keputusan berwirausaha maka lingkungan sangat berperan penting dalam menumbuhkan dan memberikan informasi yang akan didapatkan oleh seseorang untuk melakukan sebuah tindakan dalam mengambil keputusan termasuk keputusan berwirausaha, dari lingkungan sosial internal maupun eksternal. Hal ini sejalan dengan aktivitas seseorang dalam berinteraksi dan melakukan komunikasi pada lingkungan yang ada di sekitarnya, dengan memberikan pengaruh yang saling membutuhkan satu sama lain. Serta untuk menumbuhkan suatu hubungan antar individu dan individu dalam memberikan dorongan, sehingga dapat menimbulkan faktor-faktor lain yang akan terikut dalam diri seseorang tersebut untuk mengambil sebuah tindakan dan keputusan.

Pada pengujian koefisien determinasi ganda R² dipadatkannya hasil bahwa Besarnya kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependen* atau keputusan berwirausaha, diketahui dari nilai koefisien determinasi *RSquare* yaitu sebesar 0.492 atau 49%. Ini artinya bahwa 49% variabel Keputusan Berwirausaha dijelaskan oleh variabel Kepribadian dan Lingkungan Sosial, sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar model atau diluar penelitian ini. Hal ini dinyatakan 49% bahwa untuk menjadi wirausaha dapat dimulai dengan memilikinya sebuah kepribadian yang harus dimiliki dalam diri wirausaha seperti kepribadian berani mengambil risiko, menyukai tantangan, kepemimpinan, serta dapat berorientasi pada masa depan. Kemudian pada variabel lingkungan sosial yang mendukung

dan memberikan dorongan untuk mengambil keputusan berwirausaha, serta selalu memberikan arahan dalam menjalankan wirausaha dengan lingkungan sosial dari internal maupun eksternal yang ada di sekeliling wirausahawan tersebut, seperti keluarga, teman, masyarakat, dan televisi, internet, radio dan sosial media. Pada persentase 51% yang ada pada diluar model penelitian ini berupa faktor-faktor internal dan eksternal, yang mana internal yaitu motivasi, keyakinan diri, ilmu pengetahuan, serta keahlian diri dan modal sedangkan faktor eksternalnya seperti toleransi risiko yang diluar dugaan atau diluar prediksi perekonomian.

Dari penjabaran diatas maka dapat dinyatakan bahwa terdapat faktor kepribadian dan faktor lingkungan sosial dalam seorang mahasiswa yang berwirausaha untuk mengambil keputusan berwirausaha. sehingga untuk menjadikan seorang wirausahawan adalah dengan melengkapi faktor-faktor pendorong dan pendukung agar dapat bertindak dan melakukan sebuah keputusan serta didasari oleh pengetahuan yang terus ditumbuhkan dalam diri seorang wirausahawan. Hal ini sejalan dengan adanya faktor internal dan faktor eksternal dalam menjadi wirausahawan. Dengan ini maka mahasiswa dapat menjadi wirausaha sehingga menambah pengalaman dalam dunia pekerjaan mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari serta meningkatkan kebutuhan dalam keluarga. Hal ini dapat menghindari tingkat pengangguran ketika mahasiswa tersebut lulus dari perguruan tinggi serta dapat membuka lapangan pekerjaan baru.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta hasil pengolahan data melalui penggunaan bantuan program SPSS versi 29, maka dapat disimpulkan dan menjawab permasalahan penelitian sebagai berikut, Pengaruh kepribadian terhadap keputusan berwirausaha pada mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Sorong terbukti berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan. Pengaruh lingkungan sosial terhadap keputusan berwirausaha pada mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Sorong terbukti berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan. Hal ini berarti apabila kepribadian semakin tinggi, maka tingkat untuk memutuskan berwirausaha semakin besar serta jika lingkungan sosial semakin tinggi, maka tingkat untuk memutuskan berwirausaha semakin besar dengan terpenuhinya lingkungan sosial. Faktor kepribadian dan faktor lingkungan sosial secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan berwirausaha pada mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Sorong. Hal ini berarti apabila kepribadian dan lingkungan sosial semakin tinggi, maka tingkat untuk memutuskan berwirausaha semakin besar.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis akan memberikan saran yaitu, pada penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat menambahkan jumlah variabel independent lainnya yang dimiliki pengaruh terhadap keputusan berwirausaha pada mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Sorong, misalnya seperti pengaruh motivasi, ilmu pengetahuan wirausaha, keahlian dan toleransi risiko ekonomi. Dibuatkan suatu kegiatan atau sosialisasi tentang wirausaha pada mahasiswa khususnya Ekonomi Syariah IAIN Sorong untuk meningkatkan minat dan ketertarikan terhadap wirausaha. Dibentuk Unit Wirausaha

Muda (UWM) di fakultas Ekonomi Syariah khususnya Prodi Ekonomi Syariah yang sekiranya berpengaruh pada mahasiswa yang baru memulai mengenal wirausaha dan menjadi tempat untuk para mahasiswa yang berwirausaha..

5. Daftar Pustaka

Buku:

- Arikunto. Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Cet IV; Raneka Cipta: Jakarta.
- Machfoeds. Mas'ud Machfoedz dan Mahmud, (2011). *Kewirausahaan*, Cet. III, Yogyakarta: BPFE, 9.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. II, Bandung: Alfabeta.
- Razak. Moh. Alifuddin dan Mashur, (2015). *Kewirausahaan*, Cet. I; Magnascript Publishing: Jakarta.

Jurnal:

- Dwijayanti, Nurmala Sari dan Novia Sri. (2021). "Bagaimana Dukungan Keluarga dan Kepribadian Wirausaha Memiliki Niat Berwirausaha", *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 11, no. 1, 169-169-170.
- Dwiridotjahjono. Isye fera Alifia dan Jojok, (2019). "Pengaruh Motivasi Berwirausaha dan Lingkungan Sosial Terhadap Minat Berwirausaha", *Jurnal Bisnis Indonesia* 10, no. 2, 139-143.
- Febriyani. Saras, et al, (2021). "Pengaruh Lingkungan Sosial, Ekspektasi Pendapatan Dan Efikasi Diri Terhadap Keputusan Berwirausaha Budidaya Tanaman Hias", *Jurnal Akuntansi Aktiva* 2, no. 2, 211.
- Hadiyati, (2021). "Dampak Kepercayaan Diri Mahasiswa Berwirausaha melalui lingkungan keluarga dan kemandirian", *Jurnal Inovasi dan Manajemen Indonesia* 5, no. 1, 78.
- Harny. Roma Nainggolan, dan Dhia, (2020). "Pengaruh Pendidikan Entrepreneurship Dan Lingkungan Sosial Terhadap Minat Berwirausaha", *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan* 8, no. 2, 187.
- Ita. Nuvidia, (2018). "Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Sosial terhadap Keputusan Berwirausaha Studi pada mahasiswa Politeknik Negeri Malang Tahun 2017", *Jurnal Aplikasi Bisnis* 4, no. 3, 452.
- Margahana. Garaika dan Helisia, (2019). "Self Efficacy, Self Personality And Self Confidence On Entrepreneurial Intention: Study On Young Enterprises", *jurnal of Entrepreneurship Education* 22, no. 1, 1-3.
- Minarsih. Maria Magdalena, (2020). "Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Keluarga, Dan Lingkungan Teknologi Terhadap Minat Berwirausaha Remaja Lulusan Sma Di Kelurahan Bugangan Semarang Timur", *Jurnal Inspiratif* 8' no 15, Juli, 123.

- Murniati. Marselina, et al, (2018). “Pengaruh Kepribadian, Pengetahuan Kewirausahaan, Kreativitas dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha”, *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi* 4, no. 2, 124.
- Nurngafipah, (2019). “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Wanita Menjadi Entrepreneur Di Kabupaten Tulungagung”, *Jurnal Institut Agama Islam Negeri Tulungagung* 6, no 4, 11.
- Nuryanto. Uli Wildan, Dkk, (2019). “Effect Of Self-Efficacy, Motivation On Entrepreneurship, Entrepreneurship Education, And Social Environment Against Interest In Entrepreneurship On Micro, Small And Medium Enterprises Businesses In Serang Regency”, *Jurnal Akademik Akuntansi*, 2, No. 2, 40.
- Rahmin. Abd, (2018). “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Sikap Terhadap Keputusan Berwirausaha Di Kota Makassar”, *Skripsi*, Makassar: Jurusan Manajemen, 31-33.
- Supriaman. Saun, (2019) “Kepribadian Wirausaha, Pengetahuan Kewirausahaan, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta”, *Jurnal Lentera Bisnis* 8, no 1, 65.
- Syamsi. Ibnu, (2022). “Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi”, *Jurnal Ekonomi* 9, No.1, 25.
- Wulandari. Laras Sati Wahyu, et al, (2022). “Pengaruh Lingkungan Keluarga, Kepribadian, dan Pendidikan Kewirausaha terhadap Motivasi Berwirausaha”, *Jurnal Ahmad Dahla* 12, no. 1, 2-5.

PERAN PROGRAM *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN BATU BARA DI KALIMANTAN SELATAN)

Lola Malihah ^{1,a}, Aswan Nazairin ^{2,b,*}, Zaitun ^{3,c},

^{1, 2, 3}, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam Martapura, Kalimantan Selatan

^{a, b, c,d,e,f} Email: lolatasya@gmail.com, aswannzrn@gmail.com, zaitun329@gmail.com,

^{*}Correspondent Email: lolatasya@gmail.com

Article History:

Received: 05-01-2024; Received in Revised: 15-02-2024; Accepted: 20-02-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2616>

Abstrak

Melaksanakan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat merupakan tujuan setiap negara. Namun dalam melaksanakan pembangunan bukan hanya tanggung jawab pemerintah saja, tetapi sangat diperlukan peran serta masyarakat dan pihak swasta. Perusahaan memang memiliki tujuan secara komersial untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, namun harus disadari pula dibalik semua itu ada dampak yang ditimbulkan dari seluruh kegiatan operasional perusahaan. Salah satu bentuk tanggung jawab tersebut adalah dengan *Program Corporate Social Responsibility (CSR)*. Tulisan ini merupakan sebuah tinjauan kepustakaan yang akan mengamati peran program CSR pada Perusahaan pertambangan batu bara di Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Data diperoleh dari beberapa referensi yang relevan dengan program CSR. Hasil menunjukkan bahwa program CSR mencakup aspek pemberdayaan masyarakat, pendidikan, pembangunan fisik, ekonomi dan lingkungan. Program ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program bidang pendidikan dan pemberdayaan masyarakat seperti beasiswa pendidikan bagi putra-putri daerah mulai jenjang Sekolah Menengah Atas sampai Perguruan Tinggi, memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan skill berwirausaha, perbaikan sarana prasarana, layanan Kesehatan dan konservasi lingkungan.

Kata kunci: *Corporate Social Responsibility, Sumber Daya Manusia*

Abstract

Carrying out development for the welfare of society is the goal of every country. However, in carrying out development is not only the responsibility of the government, but the participation of the community and the private sector is needed. The company does have a

commercial goal to obtain the maximum profit, but it must also be realized that behind all that there is an impact caused by all of the company's operational activities. One form of this responsibility is the Corporate Social Responsibility (CSR) Program. This paper is a literature review that will observe the role of CSR programs in coal mining companies in South Kalimantan in improving the quality of human resources. Data was obtained from several references relevant to CSR programs. The results show that CSR programs cover aspects of community empowerment, education, physical development, economy and environment. This program can improve the quality of human resources through programs in the field of education and community empowerment such as educational scholarships for regional children from high school to higher education, providing training to improve entrepreneurial skills, improving infrastructure, health services and environmental conservation.

Keywords: *Corporate Social Responsibility, Human Resources*

1. Pendahuluan

Mewujudkan keadilan sosial merupakan salah tujuan Negara Indonesia seperti yang termuat dalam pembukaan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan melaksanakan pembangunan. Secara umum pembangunan nasional memang dilaksanakan oleh pemerintah. Namun pada dasarnya tanggung jawab tersebut tidak hanya diemban oleh pemerintah, tetapi juga perlu keterlibatan seluruh warga negara dan pihak swasta baik secara langsung atau tidak langsung (Gea et al., 2022). Menurut Todaro, (2011) pembangunan ekonomi merupakan proses multidimensi yang melibatkan banyak unsur yang mendasar dalam struktur sosial, sikap masyarakat dan lembaga nasional untuk percepatan pertumbuhan ekonomi, mengurangi ketimpangan dan kemiskinan. Sedangkan Arsyad, (2010) mengatakan bahwa dalam proses pembangunan diperlukan kemitraan antara pemerintah daerah, masyarakat dan pihak swasta. Dengan adanya sektor industri sebagai sebuah pusat kegiatan ekonomi diharapkan dapat diikuti dengan menurunnya tingkat pengangguran karena adanya lapangan pekerjaan baru, pemerataan pendapatan dan mencapai tingkat kesejahteraan masyarakat seperti teori efek merembes ke bawah (*Trickle Down Effect*) yang merupakan dampak positif yang diharapkan (Larasati, 2017). Namun kenyataannya efek tersebut sangat sulit terjadi, justru dampak negatif yang sering terjadi pada masyarakat dan lingkungan. Dalam melaksanakan pembangunan pemerintah harus melakukan strategi dengan menjalin kemitraan bersama pihak lain untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

Pihak swasta seperti perusahaan memang memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan dari bisnisnya namun pihak perusahaan harus menyadari juga dampak yang ditimbulkan dari kegiatan operasionalnya baik dampak positif atau dampak negatif. Beberapa dampak negatif yang dapat ditimbulkan seperti limbah, polusi, jalan dan jembatan yang rusak sebagai akibat dari kegiatan perusahaan (Lubis, 2018). Selain itu dampak lain yang juga dihasilkan dari sektor industri adalah jumlah sampah yang terus meningkatkan setiap tahunnya jika sampah tersebut tidak dikelola dengan baik dan benar (Malihah & Nazairin, 2023). Saat ini perusahaan dituntut untuk bersaing dalam menerapkan strategi pemasaran yang tepat, bukan hanya dari segi kualitas produk dan pelayanan saja. Menurut Pratiwi et al., (2020) dengan melakukan aktivitas yang tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga bermanfaat

bagi positif bagi masyarakat seperti melaksanakan program *Corporate Responsibility (SCR)* dalam berbagai bentuk kegiatan. Pelaksanaan program CSR adalah wujud nyata interaksi antara semua pihak yang terlibat dalam proses pembangunan. Program ini dirancang untuk kebaikan dan kemajuan bagi masyarakat. Selain mengupayakan kehidupan yang layak bagi masyarakat, CSR juga disertai tanggung jawab untuk memelihara lingkungan dan menjaga kestabilan secara sosial. Dalam sejarahnya program CSR berawal dari kegiatan sosial yang dilakukan perusahaan dengan cara menyisihkan sebagian keuntungan, namun itu sebagian dari implementasi CSR, karena sejatinya dalam pelaksanaan CSR ada kepedulian dan hubungan baik perusahaan dengan Masyarakat dan meningkatkan partisipasi perusahaan yang memberi manfaat bagi kemasalahatan bersama.

Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2012 tentang tanggung jawab sosial dan lingkungan Perseroan Terbatas, dimana perusahaan bertanggung jawab melanjutkan komitmen sebagai bisnis untuk bersikap, bermoral dan berkontribusi terhadap pembangunan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia baik itu pekerja, keluarga dan masyarakat (Murni et al., 2015). Menurut Hasibuan, (2017) sumber daya manusia sering diartikan sebagai modal manusia (*human capital*). Secara makro sumber daya manusia merupakan penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia untuk menjadi angkatan kerja, baik sudah bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan secara mikro sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota dari perusahaan atau institusi sebagai pegawai, pekerja atau karyawan. Sumber daya manusia adalah individu yang diharapkan dapat menjadi penggerak dalam suatu organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Handoko, 2014). Sumber daya manusia yang berkualitas dianggap memiliki sikap positif, berwawasan luas, memiliki perilaku terpuji, memiliki keterampilan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Menurut Kasanuddin, (2011) kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kualitas intelektual yang meliputi pengetahuan dan keterampilan, pendidikan, pemahaman dan kemampuan dalam bidang yang ditekuni, memiliki semangat kerja dan kemampuan manajemen perencanaan serta pengorganisasian. Bagi sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang memiliki nilai, sebagai pemikir dan penggerak organisasi (Mangkunegara, 2017).

Sumber daya manusia menjadi sangat penting karena segala potensi yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai upaya untuk mencapai tujuan baik individu ataupun kelompok. Kapasitas sumber daya manusia memang dapat dipengaruhi oleh faktor secara individual seperti usia, kondisi kesehatan, karakter atau watak dan harapan individu itu sendiri. Sedangkan faktor di luar individu berupa faktor sosial seperti persepsi masyarakat, hubungan kekerabatan, kesempatan untuk dapat berkreasi dan kebebasan dalam berpendapat, berpolitik serta berserikat. Kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap profesionalisme dan kinerja sumber daya manusia itu sendiri (Atika & Mafra, 2020). Perwujudan CSR terhadap masyarakat sekitar perusahaan dapat dilakukan dengan membuat berbagai program pengembangan masyarakat secara berkelanjutan. CSR telah dilaksanakan di Indonesia sejak tahun 2000-an, namun pada awalnya hanya terdapat dua kategori saja yaitu meminimalisir dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif dari kegiatan operasional perusahaan (Astri, 2012). Beberapa tanggung jawab perusahaan dalam bisnis yaitu tanggung jawab ekonomi untuk memperoleh keuntungan, tanggung jawab hukum yaitu dalam proses mencari keuntungan tidak boleh melanggar peraturan hukum, tanggung jawab etis yaitu

dalam praktiknya perilaku organisasi bisnis harus benar, adil dan sesuai dengan norma yang ada di masyarakat, serta tanggung jawab filantropis yaitu selain mencari keuntungan, taat hukum, dan berperilaku etis perusahaan juga diharuskan memberikan kontribusi secara langsung bagi masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan kelestarian lingkungan.

Program *Corporate Social Responsibility (CSR)* dilakukan perusahaan atas beberapa motivasi seperti memberikan kembali kepada masyarakat (*community development*) dan berupa perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan citra perusahaan (Afriani et al., 2023). Program CSR umumnya mengacu pada pemberdayaan masyarakat baik dibidang sosial, ekonomi, pendidikan dan lingkungan (Wahyuningrum et al., 2013). Implementasi program CSR oleh perusahaan juga akan berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri, karena dengan melaksanakannya citra perusahaan di mata masyarakat akan menjadi lebih baik, membuat produk yang ditawarkan akan lebih diminati sehingga akan meningkatkan jumlah penjualan dan dalam jangka panjang akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan menjadi lebih efisien (Murni, 2017). Menurut Mapisangka, (2009) CSR juga berperan melindungi perusahaan dari berbagai risiko dalam bisnis seperti tuntutan hukum, kehilangan mitra bisnis dan risiko citra buruk perusahaan. Ada beberapa stakeholder dalam pelaksanaan CSR yaitu karyawan dan pemegang saham sebagai pihak internal, sedangkan pihak eksternal yaitu masyarakat, konsumen, Lembaga Sosial Masyarakat (LSM) pemasok, investor dan mitra bisnis (Isdiyardi et al., 2022).

Program CSR dapat dilakukan diberbagai bidang seperti bidang kesehatan, lingkungan, ekonomi dan pendidikan. Seperti program CSR yang dilakukan oleh beberapa Perusahaan pertambangan batu bara di Kalimantan contohnya CSR PT. Arutmin, CSR PT. Maritim Barito Perkasa, PT. Prima Persada dan PT. Adaro. Kalimantan Selatan memang menjadi salah satu daerah penghasil batu bara yang di lakukan pertambangan nya oleh beberapa Perusahaan di beberapa Kabupaten atau Kotamadya. Selain bertujuan untuk peningkatan ekonomi, perbaikan lingkungan juga untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan. CSR memiliki empat karakteristik yaitu adanya regulasi, memiliki pokok utama, manfaat dan adanya pernyataan resmi pelaporan (Astuti & Sudomo, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengamati peran program CSR Perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama Masyarakat yang berada di sekitar lokasi perusahaan. Tulisan ini merupakan sebuah tinjauan pustaka. Data diperoleh dari beberapa referensi berupa buku, laporan penelitian dan artikel yang dipublikasi di jurnal ilmiah yang relevan dengan tema tulisan ini. Data selanjutnya di analisis secara deskriptif kualitatif dengan membandingkan pada penelitian lain yang berhubungan dengan tema CSR.

2. Hasil dan Pembahasan

Sektor ekonomi dan dunia usaha memang memiliki dampak besar terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara dan berdampak pula terhadap struktur dalam masyarakat terutama di daerah pedesaan yang awalnya berfokus ke sektor pertanian mulai melirik ke sektor ekonomi modern (Subandi, 2016). Namun fakta nya pertumbuhan ekonomi tersebut belum diimbangi dengan dampak yang ditimbulkan dari eksploitasi sumber daya yang dilakukan oleh

perusahaan. Eksploitasi yang dilakukan oleh perusahaan secara terus menerus dapat menimbulkan konflik antara perusahaan dengan masyarakat jika perusahaan tidak melaksanakan program CSR sebagai bentuk tanggung jawab sosial terhadap lingkungan (Sidik, 2019).

Pemikiran tentang tanggung jawab perusahaan telah mengalami pergeseran paradigma, dimana awalnya perusahaan hanya memiliki tanggung jawab kepada para pemilik modal atau pemegang saham saja dan hanya fokus pada finansial atau keuangan. Pemahaman secara global telah membawa kesadaran perusahaan bahwa keberadaan mereka tidak hanya terletak pada banyaknya modal secara finansial saja tetapi juga aspek lainnya seperti sumber daya dan penerimaan masyarakat (Sudaryanti & Riana, 2017). CSR sering diartikan sebagai sebuah gerakan kepedulian perusahaan untuk masyarakat sekitar perusahaan termasuk bidang pendidikan. Hasil penelitian Ardani & Mahyuni, (2020) dalam melaksanakan program CSR perusahaan juga harus memperhatikan aspek budaya dan kearifan masyarakat lokal, sehingga tercipta keharmonisan antara perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Dengan begitu perusahaan keberadaan perusahaan akan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat dan karyawan perusahaan juga merasa nyaman dalam melakukan aktivitas di perusahaan. Data penelitian terkait program CSR di oleh Perusahaan pertambangan batu bara dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Data publikasi terkait CSR Perusahaan pertambangan batu bara di Kalimantan Selatan

No	Judul	Penulis	Tahun	Hasil	Penerbit
1	Implementasi <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> pada PT. Maritim Barito Perkasa	Refli Sinus Tumbio, Irawansyah dan Taharuddin	2015	Program CSR yang dilaksanakan berupa : 1. Beasiswa untuk SD, SMP, SMA dan Akademi. 2. Bantuan pelatihan bagi pelaku UMKM. 3. Training untuk Guru TK/PAUD. 4. Program Maganga bagi siswa. 5. Program “Baelang” ke Panti Asuhan, buka puasa Bersama, banyuan hewan kurban, bantuan Natal, perbaikan tempat ibadah, perbaikan sekolah, sunatan massal, Posyandu	Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol.3 No.1

No	Judul	Penulis	Tahun	Hasil	Penerbit
				ibu dan anak serta donor darah.	
2	Peranan <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> PT. Kalimantan Prima Persada Terhadap Peningkatan Pendapatan dan Pendidikan Masyarakat Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan	Teguh Agung Samudra, Idiannor Mahyudin, Gunawansyah dan Susilawati	2015	Bantuan di bidang Pendidikan agar Masyarakat bersekolah sampai ke jenjang Pendidikan tinggi dan bantuan untuk usaha Masyarakat agar pendapatan dan kesejahteraan Masyarakat meningkat.	EnviroScient eae Vol.11 P.161-174
3	Program CSR Pendidikan Perusahaan Pertambangan Batu Bara (Telaah Kritis terhadap distribusi dan alokasi dana CSR PT Adaro Indonesia untuk Sekolah dan Madrasah di Kabupaten Balangan dan Tabalong Kalimantan Selatan)	Ahmad Juhaidi	2012	Implementasi CSR berupa bantuan kelengkapan sarana dan prasaran pembelajaran dan peningkatan kualitas guru sebagai Pendidikan sehingga akan menghasilkan lulusan yang lebih kualitas pula.	Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XIV No.1
4	Pemberdayaan Masyarakat melalui Program CSR PT. Adaro Indonesia (Studi di Kecamatan Upau, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan	Aditya Murti dan Purwanto	2013	Kegiatan CSR yang dilakukan berupa pengembangan ekonomi dengan membantu petani karet dengan program karet unggul, dibidang Pendidikan pemberian beasiswa dan perpustakaan keliling, dibidang Kesehatan ada operasi katarak untuk Masyarakat tidak mampu, dan dibidang sosial	Respostory Universitas Gadjah Mada.

No	Judul	Penulis	Tahun	Hasil	Penerbit
				budaya adalah Pembangunan balai adat untuk Masyarakat adat.	
5	Kesediaan Masyarakat membeli Produk Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Mitra Perusahaan Batu Bara di Kalimantan Selatan	Qomaruddin Sukri, Cipto Prayitno, agung Kurniawan dan Agustian Budi Prasetya.	2022	Program CSR dapat dilakukan melalui pengelolaan dan pendampingan untuk mengembangkan produk barang atau jasa UMKM agar memiliki daya saing dan dapat diterima oleh pasar. Program kemitraan anatar Perusahaan sangat berperan besar dalam proses promosi produk UMKM.	Journal of Social Development Studies. Vol3 No. 1 p.1-15
6	Peranan Komunikasi dalam Implementasi tanggung Jawab Sosial Perusahaan pada PT. Arutmin Indonesia di Kalimantan Selatan	Vivekananda, Asy-Syifa Sumardjo	2012	Pemberdayaan ekonomi Masyarakat melalui kegiatan CSR berupa program layanan Lembaga keuangan.	Scientific Repository IPB

Data diolah peneliti, 2024

Hasil penelitian Triyono, (2013) mengatakan bahwa program CSR yang dilakukan perusahaan merupakan sebuah tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesinambungan lingkungan dan pengembangan masyarakat serta sebagai sebuah bentuk kepatuhan terhadap regulasi pemerintah. Selain itu program CSR bermanfaat untuk menjaga perekonomian masyarakat melalui pemberdayaan dan pelestarian lingkungan. CSR juga dapat meningkatkan citra dan keuntungan perusahaan dimana terjalin hubungan baik antara perusahaan, karyawan dan masyarakat (Darmawan, 2018). Beragam program praktik CSR yang dapat dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk mewujudkan kesejahteraan dan kualitas hidup bersama antara karyawan, keluarga dan masyarakat yang ada di sekitar perusahaan (Triana et al., 2020).

Dalam melaksanakan program CSR hendaknya dilakukan oleh perusahaan secara transparan, konsisten dan berkelanjutan agar mendapat respon yang dari masyarakat dan memberi banyak manfaat bagi masyakat (Apriani, 2019). Akuntabilitas diperlukan dalam pelaksanaan program CSR agar para *stakeholder* terkait seperti masyarakat dan pemerintah dapat memberikan evaluasi dan penilaian sejauh mana program CSR tersebut memberikan

manfaat dan apakah program yang dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan (Kesumastuti & Dewi, 2021). Hasil penelitian Aditya, (2011) menyebutkan bahwa implementasi program CSR dapat berupa pembangunan sarana dan prasarana pendidikan, pemberian beasiswa, pemberian layanan kesehatan bagi masyarakat, pengembangan dan mendukung UMKM. Sejalan dengan penelitian Amini, (2018) bahwa CSR sekumpulan kewajiban perusahaan untuk melindungi dan menyejahterakan masyarakat dimana perusahaan tersebut berdiri, sehingga perusahaan dalam menjalankan bisnis bukan hanya sekedar mencari keuntungan semata tetapi juga menciptakan dampak yang baik terhadap masyarakat dan lingkungan. Program CSR akan mendapat sambutan positif dari masyarakat bila dilakukan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat, oleh karena itu perusahaan harus menyusun perencanaan dan membuat program yang tepat. Jika program CSR yang dilakukan sesuai dengan apa yang diperlukan masyarakat pasti akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan citra perusahaan juga akan ikut meningkat (Rahmayani & Silvana, 2018). Seperti program CSR yang dilakukan oleh Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara di Kalimantan Selatan.

Hasil penelitian Nahda & Harjito, (2011) mengatakan bahwa pelaksanaan program CSR berhubungan dengan *Good Corporate Governance (GCG)* karena dapat meminimalisir dampak negatif yang ditimbulkan perusahaan sehingga membangun perusahaan menjadi tangguh dan berkelanjutan. Semakin berkembang perusahaan maka akan diikuti oleh semakin tinggi pula tingkat kesenjangan sosial dan semakin meningkat pula kerusakan lingkungan sebagai akibat eksploitasi yang dilakukan perusahaan terhadap sumber daya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Program CSR harus dilakukan secara sistematis, terstruktur, periodik dan mengutamakan persoalan-persoalan masyarakat yang mendesak dan vital (Wibisono & Santoso, 2012). Hasil penelitian Astuti, (2020) mengatakan melalui program CSR pelatihan dan pemberdayaan masyarakat akan membuat masyarakat mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat dijadikan sebagai modal untuk mencari lowongan pekerjaan atau bahkan menciptakan lapangan kerja baru, dengan demikian tingkat kesejahteraan masyarakat dapat meningkat.

Sementara hasil penelitian Mustofa & Trisnarningsih, (2022) mengatakan bahwa program CSR untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dilakukan bukan hanya untuk sumber daya manusia yang ada di luar perusahaan saja tetapi juga harus dilakukan bagi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, hal ini bertujuan agar ada keseimbangan dan kesejahteraan yang sama dalam masyarakat. Dengan adanya program pelatihan bagi karyawan selain meningkatkan keterampilan, juga akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Juliana & Shallahudin, 2023). Salah satu bentuk kualitas manusia dan kualitas masyarakat dilihat dari kualitas hidup masyarakat. Manusia yang berkualitas kadang dilihat dari kecerdasan, pendidikan yang tinggi dan sehat sehingga kualitas hidupnya juga meningkat. Kualitas manusia ini sering dijadikan sebagai salah satu indikator pencapaian kesejahteraan pada sebuah negara yang jika dilihat secara riil dilihat dari meningkatnya penghasilan, kualitas tempat tinggal, layanan kesehatan yang baik, kemerdekaan untuk berserikat, kesamaan di dalam hukum serta kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan. Albdour & Altarawneh, (2012) mengatakan bahwa lima praktik dalam CSR mencakup pendidikan dan pelatihan, hak asasi manusia, kesehatan dan keselamatan kerja, kondisi kerja yang seimbang, dan tempat kerja yang beragam. Selain itu dalam melaksanakan

program CSR ada beberapa unsur yang harus dimiliki perusahaan yaitu *Triple Bottom Line (TBL)* yang mengacu pada tiga pilar berkelanjutan meliputi sosial, ekonomi dan lingkungan. Selanjutnya perusahaan juga harus mampu menganalisis, mengelola dan mengevaluasi risiko bisnis. Perusahaan juga harus memiliki manajemen krisis yang bermanfaat saat perusahaan menghadapi kondisi darurat karena disebabkan berbagai faktor yang tidak bisa diprediksi sebelumnya seperti bencana alam, kecelakaan kerja atau adanya konflik baik internal atau eksternal sehingga dampak negatif dalam diminimalisir secara efektif dan efisien (Fauzi & Manao, 2023).

Hasil penelitian Yunara, (2019) menyebutkan bahwa bentuk CSR yang dapat dilakukan perusahaan seperti mempekerjakan masyarakat sekitar perusahaan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, pembangunan saran, prasarana seperti air bersih termasuk tempat ibadah dan sarana atau bantuan untuk pendidikan. Dengan begitu tarap hidup dan kesejahteraan masyarakat juga akan meningkat. Untuk melatih kemandirian masyarakat perusahaan juga dapat mengadakan program pelatihan dan pendampingan bagi para pelaku usaha atau Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Hasil penelitian Wilda & Sunoko, (2020) salah satu bentuk CSR dibidang pendidikan berupa pemberian beasiswa bagi siswa, mahasiswa dan guru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengasah kreativitas siswa atau mahasiswa untuk menciptakan karya yang kreatif dan inovatif. Dengan begitu diharapkan siswa atau mahasiswa akan mampu menerapkan ke dunia kerja atau menciptakan lapangan kerja sendiri setelah lulus. CSR bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan masyarakat dengan cara menjaga hubungan yang kondusif dengan masyarakat sekitar, berkontribusi untuk fasilitas umum dan kepentingan sosial masyarakat, serta pemanfaatan tenaga kerja yang sedapat mungkin mengutamakan tenaga kerja dari masyarakat sekitar dengan tanpa mengabaikan kualifikasi yang dibutuhkan (Fitri et al., 2023). Bentuk kegiatan CSR lain dapat pula berupa bantuan untuk korban bencana alam, donor darah atau penanaman kembali pohon sebagai upaya penghijauan (Taufiq & Iqbal, 2021).

Adanya perusahaan industri memang memberikan dampak yang positif seperti mulai dari adanya peluang kerja, menyediakan barang kebutuhan masyarakat dan berkontribusi untuk menambah pendapatan negara melalui pajak (Pratiwi, 2017). Pajak yang disetorkan kepada pemerintah daerah juga akan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sehingga dapat menjadi salah satu sumber pembangunan daerah (Bakhtiar et al., 2023). Pemerintah selaku pembuat regulasi harus mendapat dukungan dari pihak swasta, para pengusaha dan seluruh masyarakat agar pembangunan berkelanjutan dapat terlaksana (Malihah, 2022). Salah satu faktor pendukung keberhasilan program CSR dalam pemberdayaan masyarakat berasal dari dalam diri masyarakat itu sendiri dan peran aparat yang mengkoordinir berjalan program tersebut (Saputra, 2019). Dengan adanya pemerataan pada pembangunan infrastruktur diharapkan kualitas sumber daya manusia juga akan meningkat, sehingga ketimpangan ekonomi juga akan menurun (Sapriyadi et al., 2023). Masyarakat saat ini sudah semakin menyadari, semakin kritis dan mampu melakukan kontrol sosial terhadap dunia usaha (Antonius, 2014). Saatnya program CSR menjadi sebuah kewajiban (*mandatory*) bukan lagi sekedar bersifat *voluntary* dimana perusahaan masih boleh memilih melaksanakan secara suka rela (Busyra, 2011). CSR merupakan sebuah komitmen perusahaan untuk beroperasi secara legal, bertindak secara etis, dan berkontribusi dalam peningkatan ekonomi bagi

karyawan dan keluarga serta masyarakat (Heryani & Zunaidah, 2013). Perusahaan yang baik tidak hanya memburu keuntungan secara ekonomi saja, tetapi juga memiliki kepedulian terhadap kelestarian lingkungan di planet ini dan peduli terhadap kesejahteraan masyarakat. Pada akhirnya CSR dapat dijadikan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan serta sebagai upaya melaksanakan pembangunan yang berkelanjutan bagi generasi sekarang dan yang akan datang.

3. Kesimpulan

Program *Corporate Social Responsibility (CSR)* merupakan sebuah tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan. Program CSR dapat dilaksanakan dalam berbagai bidang seperti bidang pendidikan, kesehatan, pembangunan infrastruktur dan lingkungan. Dalam praktik operasionalnya perusahaan tidak hanya mencari keuntungan ekonomis saja tetapi perusahaan juga harus menyadari dampak lain yang ditimbulkan dari praktik bisnisnya. Kepedulian yang diimplementasikan dalam program CSR diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui peningkatan keterampilan dan pendapatan serta pelestarian lingkungan hidup. Pemerintah dalam melaksanakan pembangunan harus mendapat dukungan dari para pemangku kepentingan, seluruh masyarakat dan pihak swasta agar pembangunan yang berkelanjutan dapat terwujud untuk generasi sekarang dan generasi yang akan datang.

4. Daftar Pustaka

- Aditya, D. A. (2011). *Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Perusahaan (Studi di PT Sidomuncul Semarang)*. Universitas Negeri Semarang.
- Afriani, A., Antong, A., & Usman, H. (2023). Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Meningkatkan Citra Perusahaan di mata masyarakat pada PT Pratomo Putra Teknik Palopo. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7834683>%20
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2012). Corporate Social Responsibility and Employee Engagement in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 7(16), 89–105. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7i16p89>
- Amini, A. (2018). *Pengaruh Program Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam perspektif ekonomi Islam (Studi pada implementasi CSR PT. Pertamina Geothermal Energy (PGE) Desa Pagar Alam dan Dsa Ngarip Kecamatan Ulubelu Kabupa*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Antonius, A. (2014). *Dampak Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap laba pada PT, Semen Baturaja (Persero) Palembang*. Universitas Muahmmadiyah Palembang.
- Apriani, R. (2019). *Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) dan Respon Masyarakat Sekitar Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Stdu Kasus PT Sinar Bambu Kecana, Kec. Gunung Sugih, Kab. Lampung Tengah)*. Institut AGama Islam Negeri Merto Lampung.
- Ardani, N. K. S., & Mahyuni, L. P. (2020). Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) dan manfaatnya bagi perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis Undiknas*, 17(1), 12–23.

- Arsyad, L. (2010). *Ekonomi Pembangunan*. UPP STIM YKPN.
- Astri, H. (2012). Pemanfaatan Corporate Social Responsibility (CSR) bagi peningkatan kualitas hidup manusia Indonesia. *ASPIRASI*, 3(2), 151–166.
- Astuti, A. W., & Sudomo, A. (2020). Program Magang Mahasiswa Bersertifikasi sebagai bentuk Corporate social responsibility PT Jasa Marga (Persero). *JAK : Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*, 8(1), 49–62.
- Astuti, L. (2020). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Sekitar PT Panca Usaha Palopo Plywood. *Jurnal STIEM*, 4(1), 37–51.
- Atika, Ki., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber daya manusia dan profesionalisme kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *JMWE : Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366.
- Bakhtiar, B., Khaerana, K., & Yunus, M. H. (2023). Analisis Kontribusi Pajak Kendaraan Bermotor terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Palopo. *JEMMA : Journal of Economic, Management and Accounting*, 6(1), 52–61.
- Busyra, A. (2011). *Corporate Social Responsibility dari Voluntary menjadi Mandatory*. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, I. G. G. (2018). Penerapan CSR (Corporate Social Responsibility) Pada Perusahaan Air Melya CV. Bagas Titra Utama dalam kaitannya dengan peningkatan laba usaha perusahaan. *VOKASI : Jurnal Riset Akuntansi*, 7(1).
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). Faktor kebijakan kedisiplinan sumber daya manusia, Corporate Social Responsibility “CSR” Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Tanggung jawab sosial terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. SKM. *JAMAN : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80.
- Fitri, N., Hasoloan, A., & Nasution, F. H. (2023). Analisis Efektivitas Program Corporate Social Responsibility (CSR) dalam peningkatan kualitas SDM dan Kesejahteraan Masyarakat di lingkungan parbik gula Sei Mayang. *Jurnal Bisnis Corporatae*, 8(1), 78–88.
- Gea, I. V., Saleh, M., & Suharto, R. B. (2022). Pernana Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap tingkat pembangunan desa. *JEBM : Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 18(3), 551–560.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heryani, T., & Zunaidah. (2013). Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 11(2), 150–180.
- Isdiyardi, D., Suryoko, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan produksi PT. Globalindo Intimates Klaten. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 11(1), 102–108.

- Juliana, A. S., & Shallahudin, S. (2023). Pengelolaan Pelatihan Program Magang Ke Jepang di PT Keiga Anindha Indonesia. *JAK : Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*, 11(2). <https://doi.org/10.51211/jak.v11i2.2640>
- Kasanuddin, M. (2011). *Pengaruh Kualitas sumber daya manusia pengelola Koperasi terhadap kinerja koperasi pondok pesantren di Kabupaten Demak*. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Kesumastuti, M. A. R. M., & Dewi, A. A. (2021). Pengaruh Pengungkapan CSR terhadap nilai perusahaan dengan usia dan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(7), 1854–1866. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31i7.p19>
- Larasati, D. (2017). *Ananlisis Trickle Down Effect Sektor Pariwisata Kota Batu Tahun 2007-2015*. Universitas Brawijaya Malang.
- Lubis, A. W. (2018). *Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) Perusahaan Pada Masyarakat (Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero))*.
- Malihah, L. (2022). Tantangan Dalam Upaya Mengatasi Dampak Perubahan Iklim dan Mendukung Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 17(2), 219–232.
- Malihah, L., & Nazairin, A. (2023). Analisis Penggunaan Produk Kemasan Sachet Plastik ditinjau dari Perspektif Manajemen Pemasaran. *JSBM : Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Univ. Trunojoyo*, 10(2), 146–156.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Reflika Aditama.
- Mapisangka, A. (2009). Implementasi CSR terhadap Kesejahteraan Hidup Masyarakat. *JESP*, 1(1), 39–47.
- Murni. (2017). *Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Keuangan pada PT. Tri Star Mandiri*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Murni, S., Amin, J., & Fitriyah, N. (2015). Peranan Corporate Social Responsibility (CSR) dalam Meningkatkan Pembangunan Masyarakat Desa di Desa Lung Anai Kecamatan Loa Kulu. *JAR : Jurnal Administrative Reform*, 3(1).
- Mustofa, A. W., & Trisnaningsih, S. (2022). Studi Literatur : Urgensi Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perusahaan. *MEA : Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(2).
- Nahda, K., & Harjito, A. (2011). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 1–12.
- Pratiwi, A., Nurulrahmatina, N., & Muniarty, P. (2020). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Perbankan Yang terdaftar di BEI. *OWNER : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 4(1), 95–103.
- Pratiwi, H. W. (2017). *Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Lingkungan dan masyarakat pada PT. Tolan Tiga Indonesia di Perlabian Estate Kabupaten Labuhanbatu*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Rahmayani, R., & Silvana, H. (2018). Program Corporate Social Responsibility (CSR) pada PT Indocementat Tungal Prakarsa Tbk. *PROfesi Humas*, 2(2).
- Sapriyadi, S., Kartomo, K., Syaiful, M., & Anggraini, Y. (2023). Kajian Empiris Tentang Ketimpangan Ekonomi Regional di Provinsi Sulawesi Selatan. *JEMMA : Journal of Economic, Management and Accounting*, 6(1), 93–104.
- Saputra, A. D. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Melania du Desa Mainan Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyu Asin III*. Universitas Sriwijaya Palembang.
- Sidik, M. (2019). *Implementasi Corporate Social Responsibility Bidang Lingkungan PT JAS Mulia di Desa Minangatallu Kecamatan Sukamaju Kabupaten Luwu Utara*. Universitas Muhamamdiyah Makassar.
- Subandi. (2016). *Ekonomi Pembangunan* (Riduwan (ed.); 1st ed.). ALFABETA.
- Sudaryanti, D., & Riana, Y. (2017). Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi*, 2(1).
- Taufiq, A. R., & Iqbal, A. (2021). Analisis Peran Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap aspek Sosial, Ekonomi dan lingkungan pada Industri Ritel. *JIA : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1), 22–36.
- Todaro, M. (2011). *Pembangunan Ekonomi*. Erlangga.
- Triana, A., Sulastri, S., & Humaedi, S. (2020). Ragam Praktik CSR Selama Pandemi Covid - 19. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 435–443.
- Triyono, D. (2013). *Pelaksanaan Corporate Social Responsibility (CSR) di Bidang Pendidikan Pt. Hino Motors Sales Indonesia (PT. HMSI)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wahyuningrum, Y., Noor, I., & Wachid, A. (2013). Pengaruh Progam Corporate Social Responsibility Terhadap Peningkatan pemberdayaan masyarakat (studi pada implementasi CSR Pt. Amerta Indah Otsuka Desa Pacarkeling Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan). *JAP :Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 109–115.
- Wibisono, E., & Santoso, A. (2012). Corporate social reponsibility : Dimensi dan Perspektif Dalam Penelitian-Penelitian Empiris. *VALUE ADDED*, 8(2), 63–77.
- Wilda, Y. A., & Sunoko, A. (2020). Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) dalam meningkatkan mutu kualitas pendidikan SMK NU Banat Kudus. *Ibriez : Jurnal Kependidikan Dasar Islam Berbasis Sains*, 5(2), 169–182.
- Yunara, N. (2019). *Pengaruh CSR (Corporate Social Responsibility) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus PT Bertindo, Desa Kedaton Induk, Lampung Timur)*. Institut Agama Islam Negeri Metro.

ANTARA BERKAH DAN MATERI : KEPUTUSAN INVESTASI PADA SAHAM SYARIAH

Nurhudayah Munir ^{1,a}, Baso Amang ^{2,b,*}, Andika Pramukti ^{3,c}

^{1, 2, 3}, Program Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

^{a, b, c}, Email: udhammank@gmail.com, baso.amang@umi.ac.id, andika.pramukti@umi.ac.id

*Correspondent Email: udhammank@gmail.com

Article History:

Received: 10-01-2024; Received in Revised: 18-02-2024; Accepted: 22-02-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2637>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami tentang tantangan yang dihadapi investor muda dalam berinvestasi di saham syariah dan mencari solusi dalam menyelesaikannya serta memahami sejauh mana nilai islam berperan dalam keputusan berinvestasi para investor muda di saham syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur sebagai alat pengumpulan data. Terdapat lima responden dalam wawancara ini dimana dua responden berasal dari Adelaide, Australia Selatan dan tiga responden dari kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya akses informasi terhadap pasar saham syariah terutama saham syariah global sehingga para investor lebih banyak investasi disaham syariah lokal di Indonesia. Disamping itu, studi ini juga menemukan kurangnya sosialisasi pemerintah tentang potensi saham syariah khususnya untuk generasi muda Indonesia. Studi ini juga menemukan bahwa faktor religiusitas agama Islam seperti konsep keberkahan dalam harta menjadi pertimbangan pokok dalam investasi di saham syariah.

Kata kunci: Berkah, Keuntungan Materi, Saham Syariah

Abstract

This research aims to better understand the challenges faced by young investors in investing in sharia shares and find solutions to resolve them as well as understand the extent to which Islamic values play a role in young investors' investment decisions in sharia shares. This research uses a qualitative case study method. This research uses semi-structured interviews as a data collection tool. There were five respondents in this interview where two respondents came from Adelaide, South Australia and three respondents from the city of Makassar, South Sulawesi, Indonesia. The results of this research show that there is a lack of access to information on the sharia stock market, especially global sharia stocks, so that investors invest more in local sharia stocks in Indonesia. Apart from that, this study also found a lack of government outreach regarding the potential of sharia shares, especially for Indonesia's young generation. This study also found that Islamic religious religiosity factors, such as the concept of blessings in wealth, are the main considerations in investing in sharia shares.

Keywords: .Blessings, Material Gains, Sharia Shares

1. Pendahuluan

Pasar modal syariah diciptakan untuk memenuhi kebutuhan umat Islam dunia khususnya di Indonesia yang ingin berinvestasi di pasar modal yang menganut prinsip syariah. Dalam pespektif Islam sendiri, kegiatan ekonomi seperti investasi merupakan kegiatan yang sangat dianjurkan bukan hanya dalam rangka membentuk kemandirian ekonomi (Ramadhan, Akil & Mayo, 2023), akan tetapi sebagai jalan mengejar keberkahan dunia dan akhirat (El Ayyubi, 2023; Tenriwaru & Nasaruddin, 2019). Dalam kegiatan *Syariah Investment Week* (2021) yang dilaksanakan oleh OJK dan BEI Syariah (IDX Islamic) para ahli ekonomi syariah menekankan bagi umat Islam dewasa ini keuntungan keuangan tidak menjadi indikator penentu pada pilihan mereka berinvestasi di pasar modal syariah dan konvensional, akan tetapi aspek religusitas seperti keberkahan dan kesucian harta atau keuntungan yang diperoleh justru akan menjadi indikator penentu bagi mereka dalam memilih pasar saham syariah. Oleh karena itu, kedepannya diiproyeksikan bahwa pasar modal saham syariah akan semakin berkembang karena adanya kecenderungan para investor muslim untuk mencari nilai keberkahan dalam investasi mereka yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah (OJK & IDX Islamic, 2021).

Pemerintah mengumumkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kinerja pasar saham syariah secara keseluruhan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Terbentuknya Reksa Dana Syariah oleh PT. Danareksa Investment Management pada 3 Juli 1997 menandai dimulainya secara resmi pasar modal syariah (syariah) Indonesia (OJK RI, 2023). Selama beberapa tahun terakhir, kinerja pasar modal syariah terus meningkat. Hal ini sebagai akibat dari kegemaran masyarakat dalam berinvestasi di pasar saham syariah. Data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) RI menunjukkan per Desember 2022 laju pertumbuhan saham syariah menunjukkan kenaikan rata-rata 5,66% dalam 10 tahun terakhir dengan nilai kapitalisasi sebesar 217,73 Triliun. Hal ini dapat terlihat tabel pertumbuhan indeks saham syariah di bawah ini:



Sumber Otoritas Jasa Keuangan 2023

Secara khusus, data dari Bursa Efek Indonesia (BEI) menunjukkan bahwa di tahun 2022 laju pertumbuhan saham syariah Indonesia bahkan melampaui performa indeks harga saham gabungan (IHSG) dimana saham syariah naik sebesar 15,19 persen dibandingkan kenaikan IHSG yang hanya sebesar 4,09 %. Akan tetapi meskipun performa indeks saham syariah Indonesia menunjukkan tren positif, nilai kapitalisasi pasarnya masih jauh dibandingkan nilai kapitalisasi saham saham tidak syariah. Dalam rilis data tahun 2022, OJK melaporkan bahwa pada tahun 2022 terdapat 111.500 investor pada saham syariah. Jumlah ini hanya sekitar 1% dari jumlah total investor saham yang tercatat sebesar 10 juta di Bursa Efek Indonesia (OJK & Pasar Modal Syariah, 2022; Republika, 2023). Data dari Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) (2023) secara detail melaporkan bahwa pada tahun 2022, total investor saham syariah yang bertransaksi ada sebesar 26 persen atau 40 % dari jumlah total investor saham syariah yang terdaftar dimana didominasi oleh para investor dari generasi milenial atau generasi muda khususnya pada bidang ritel. Data ini menunjukkan besarnya peran para investor muda dalam perkembangan pasar saham syariah.

Prabowo (2022) menjabarkan bahwa peningkatan jumlah investor muda khususnya di saham-saham syariah banyak dipengaruhi oleh masifnya sosialisasi pemerintah seperti dalam program Yuk menabung Saham yang memang menargetkan para kamu milenial dan generasi Z dan milenial. Hal ini juga terlihat di website Bursa Efek Indonesia (IDX *Islamic*) yang secara massif mengkampanyekan kelebihan dari Pasar modal syariah sebagai alternatif dari bagi umat Islam Indonesia seperti dalam program “*Cerita Inspirasi Investor Syariah*” dan “*Menjadi Investor Syariah*” dimana dalam aktor atau cerita yang ditampilkan adalah para investor dari kalangan milenial dan generasi Z. Kinanti & Erza (2020) mengatakan bahwa salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan jumlah investor saham syariah adalah dengan meningkatkan minat investasi generasi muda. Melihat peran para investor muda khususnya dalam peningkatan kapitalisasi pasar saham syariah, studi akan studi akan menguji motif para kaum generasi muda dalam memutuskan berinvestasi di pasar saham syariah.

Studi tentang motif dan perilaku dalam berinvestasi di lembaga reksa dana dan saham syariah menunjukkan bahwa tingkat kepuasan seseorang dan literasi keuangan merupakan faktor yang mempengaruhi minat investasi (Faidah, 2019; Saputra, 2018). Menurut Darmawan et.al. (2019), literasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap niat mahasiswa untuk melakukan investasi saham. Seseorang akan berinvestasi melalui literasi keuangan jika ia dapat memahami dan menerapkan konsep keuangan serta mengelola uangnya secara efektif (Darmawan et al., 2019). Aspek kepribadian investor adalah elemen lain yang dapat mempengaruhi niat mereka untuk berinvestasi di saham syariah. Akhtar dan Jahromi (2015) menemukan bahwa pengambil risiko memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk berinvestasi, yang mendukung gagasan bahwa investor memiliki sifat kepribadian yang positif. Sikap merupakan variabel yang dapat mempengaruhi niat untuk berinvestasi saham syariah. Norma subjektif dapat mempengaruhi niat seseorang untuk berinvestasi di saham syariah. Disamping itu, efesiensi keuangan merupakan faktor yang mungkin berdampak pada keputusan seseorang untuk berinvestasi di saham syariah. Menurut penelitian sebelumnya, *financial efficacy* mempengaruhi niat investasi (Moy & Siagian, 2021).

Studi- studi yang dijelaskan diatas menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keputusan dalam berinvestasi. Akan tetapi, motif religiusitas dan peran agama

dalam keputusan berinvestasi belum banyak dieksplorasi lebih jauh. Dalam perspektif ekonomi Islam, disamping keuntungan secara finansial, kegiatan ekonomi juga ditujukan untuk memperoleh keberkahan yang bermakna keberkahan dunia dan akhirat (El Ayyubi, 2023) atau sebagai amal jariyah (Tenriwaru & Nasaruddin, 2019). Seperti disebutkan dalam salah satu hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad *“Ada yang pernah bertanya pada Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam, “Wahai Rasulullah, mata pencaharian apakah yang paling baik?” Beliau menjawab, “Pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri dan setiap jual beli yang diberkahi”* (HR. Ahmad 4: 141). Oleh karena itu, untuk menjawab gap dalam literatur ini, penulis mencoba menggali dan menguji peran dan pengaruh Islam dalam keputusan investasi para investor muda melalui dua pertanyaan berikut ini 1) Apa tantangan yang dihadapi investor muda dalam berinvestasi di saham syariah? 2) Bagaimana nilai-nilai Islam berperan dalam keputusan berinvestasi para investor muda di saham syariah?

2. Metodologi

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian kualitatif studi kasus untuk menguji motif dalam pengambilan keputusan investasi kaum muda pada saham-saham syariah di Indonesia. Cohen, Manion dan Morrison (2007) menyatakan bahwa studi kasus menghasilkan gagasan dan gambaran holistik tentang orang-orang tentang fenomena dalam konteks alaminya, sehingga memungkinkan pembaca memiliki pengetahuan yang lebih konkrit tentang fenomena yang diteliti. Yin (1994) menyatakan bahwa kebutuhan khusus akan studi kasus muncul dari keinginan untuk memahami fenomena sosial yang kompleks karena metode studi kasus memungkinkan peneliti untuk mempertahankan karakteristik holistik dan bermakna dari peristiwa kehidupan nyata. Konsep keberkahan dalam pengambilan keputusan dalam investasi di saham syariah ini akan dianalisis melalui kasus yang ada di Indonesia dan Australia. Informan penelitian terdiri dari investor muda yang berlokasi di Adelaide, South Australia dan kota Makassar, Indonesia, Informan dipilih menggunakan purposive sampling (Orobia et al., 2013). Dalam hal ini, responden diundang melalui sosial media seperti WhatsApp dan media lainnya. Selain itu, penelitian ini merekrut informan utama dan informan biasa. Informan utama adalah mereka yang sudah mempunyai pengalaman lebih dari lima tahun dalam investasi saham syariah. Sedangkan informan biasa adalah mereka yang mempunyai pengalaman dibawah lima tahun khususnya investor yang baru melakukan investasi di saham-saham syariah. Karena fokus penelitian ini dibatasi pada investor generasi muda, maka calon informan berumur maksimal 40 Tahun.

Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk pengumpulan data. Menurut Qu dan Dumay (2011), wawancara semi-terstruktur membutuhkan pertanyaan yang dipandu dan disiapkan dengan tema yang teridentifikasi secara konsisten dan sistematis, diintervensi dengan penyelidikan yang dirancang untuk memperoleh tanggapan yang lebih rumit. Dalam jenis pengumpulan data ini, fokusnya adalah pada panduan wawancara, menggabungkan serangkaian tema luas yang akan dicakup selama periode wawancara untuk membantu mengarahkan percakapan ke arah masalah yang ingin diselidiki oleh pewawancara. Wawancara semi-terstruktur populer karena fleksibel, dapat diakses, dapat dipahami dan mampu mengungkapkan aspek penting dan tersembunyi dari perilaku manusia (Qu dan Dumay, 2011).

Selain itu, panduan wawancara juga dibuat setelah meninjau banyak literatur sehubungan dengan perilaku keputusan investasi. Rincian latar belakang responden penelitian dibuat berdasarkan isian formulir latar belakang responden dan kemudian disajikan dalam bentuk table. Setelah mendapat persetujuan tertulis dari calon responden, wawancara direkam dengan audio, ditranskrip kata demi kata dan informasi yang diperoleh diringkas menjadi memo tertulis. Periode wawancara berlangsung sekitar 30 hingga 40 menit. Mengikuti rekomendasi dari Guest et al. (2006) dan Malterud et al. (2015) bahwa sampel purposive 5 sampai 10 orang yang diwawancarai dengan beragam pengalaman dapat memberikan informasi yang cukup dalam studi berbasis wawancara. Wawancara langsung dilakukan di Adelaide South Australia dan wawancara tidak langsung baik itu melalui sosial media dan panggilan video dan suara dilakukan untuk responden berada di Kota Makassar, Indonesia, antara Oktober dan Desember 2023. Instrumen wawancara berisi lima pertanyaan terbimbing yaitu:

1. Mencari pengalaman dan pemahaman responden penelitian pada pasar saham syariah;
2. Memastikan prioritas mereka saat memilih saham syariah tertentu untuk tujuan investasi;
3. Menanyakan jenis saran yang dicari sebelum membuat keputusan investasi;
4. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pengambilan keputusan investasi dan bagaimana penyelesaiannya; Dan
5. Memperoleh informasi tentang bagaimana nilai-nilai religiusitas Islam mempengaruhi keputusan mereka berinvestasi dengan saham-saham syariah.

Semua pertanyaan ini bersifat terbuka dan dirancang sedemikian rupa untuk memungkinkan orang yang diwawancarai mengekspresikan diri mereka tentang apa yang ingin diketahui oleh penelitian ini dengan cara yang santai dan terbuka (McCluskey et al., 2010). Setiap orang yang diwawancarai diberikan serangkaian pertanyaan yang sama. Dalam proses wawancara ini, aspek anonimitas dijaga sehingga detail personal seperti nama lengkap responden tidak dicantumkan, akan tetapi menggunakan nama samaran.

Ada banyak metode untuk analisis data kualitatif, seperti analisis tematik, grounded, wacana, isi dan naratif, dan keunggulan masing-masing telah dibahas secara luas dalam literatur. Setelah meninjau berbagai jenis analisis tersebut, peneliti memilih pendekatan tematik untuk menganalisis data. Analisis tematik dipilih karena dapat diadaptasi dan menyediakan metode analisis yang mudah diakses (Clarke & Braun, 2017).

Dalam perakteknya, peneliti terlebih dahulu memindahkan data rekaman wawancara ke dalam transkrip lalu membaca transkrip dari masing-masing responden. Peneliti tidak membuat kode apa pun selama beberapa pembacaan awal, tetapi dia mencoba memahami secara mendalam datanya. Dia kemudian membuat daftar kode awal berdasarkan beberapa pembacaan transkrip tersebut. Dia kemudian mengkodekan semua data dalam transkrip wawancara, dan membuat koneksi di antara kode-kode itu. Peneliti kemudian mengkategorikan beberapa pola kata, frasa, kalimat, dan paragraf yang menarik dan mengidentifikasi tema besarnya berdasarkan pertanyaan penelitian. Peneliti membandingkan semua kategori dan tema untuk melihat hubungannya dan menghubungkannya dengan pertanyaan penelitian.

Dalam proses analisis tematik ini, setidaknya peneliti menggunakan mengikuti enam tahapan yang disebutkan oleh Braun (2006 & Clarke) seperti dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2

1.	Mengenal dan memahami data	Mentranskripsikan data wawancara, membaca dan membaca ulang hasil transkrip, mencatat ide awal.
2.	Menghasilkan kode awal	Membuat kode menarik dari data wawancara secara sistematis di seluruh kumpulan data, menyusun data yang relevan dengan setiap kode
3.	Menemukan tema	Menyusun kode menjadi tema potensial, mengumpulkan semua data wawancara yang relevan dengan setiap tema potensial
4.	Meninjau tema	Memeriksa apakah tema berfungsi dalam kaitannya dengan ekstrak kode (Level 1) dan seluruh kumpulan data (Level 2), menghasilkan 'peta' tematik dari analisis.
5.	Mendefinisikan dan menamai tema	Analisis berkelanjutan untuk menyempurnakan kekhususan setiap tema, dan cerita keseluruhan yang diceritakan analisis tersebut, menghasilkan definisi dan nama yang jelas untuk setiap tema
6.	Memproduksi laporan	Menghubungkan kembali analisis dengan pertanyaan penelitian dan literatur, menghasilkan laporan analisis ilmiah

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Bagian ini mencakup diskusi tentang tema-tema yang muncul yang dihasilkan dari informasi yang dikumpulkan, ditranskrip, dan diberi kode dari orang yang diwawancarai. Pendapat yang disampaikan oleh narasumber dibagi menjadi lima tema dan interpretasi lebih lanjut telah dilakukan untuk mengartikulasikan pendapat mereka untuk menjelaskan proses pengambilan keputusan investasi pada saham-saham syariah oleh investor yang ada di Makassar, Indonesia dan Adelaide, Australia. Untuk mendapatkan wawasan yang lebih baik, berikut masing-masing tema yang dibahas di bawah ini:

1. Pemahaman keuangan dasar sebagai faktor penentu dalam beinvestasi pada saham syariah

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat literasi keuangan mempunyai hubungan dengan pengambilan keputusan berinvestasi pada saham syariah khususnya di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa para responden mempunyai tingkat literasi keuangan yang tinggi khususnya bagi para investor yang ada di Adelaide, Australia yang kemudian menjadi faktor penentu dalam pemilihan jenis investasi pada saham syariah. Hal ini mengkonfirmasi pendapat dari Darmawan et al. (2019) yang menyatakan bahwa penentuan sikap investor pada saham-saham syariah tertentu banyak dipengaruhi oleh bagaimana tingkat literasi keuangan oleh calon investor seperti analisis resiko dan pengetahuan tentang sistem transaksi dalam investasi saham. Seperti yang disampaikan oleh Salam

“sebelum saya beinvestasi pada saham syariah saya selalu menelusisri track record dari emiten saham syariah tersebut. Semuanya dapat saya akses online sehingga saya dapat mempelejadi bagaimana kinerja saham tersebut sebelum saya beinvestasi (Wawancara, 10/10/23)”

Disamping itu, responden dalam penelitian ini cenderung untuk mengelola resiko secara lebih aman. Para responden menuturkan bahwa disamping mempelajari kinerja saham sasaran investasi, mereka juga cenderung menginvestasikan dana- dana lebih yang tidak mengganggu *cash flow* keuangan keluarga. Sepeti yang disampaikan oleh Ana sebagai berikut:

“setidaknya apa yang saya investasikan pada saham syariah ini adalah dana lebih yang tidak mengganggu cash flow keuangan keluarga. Saya tidak akan menggunakan dana dari operasional keluarga karena sangat beresiko”. Disamping itu, investasi disaham syariah adalah investasi jangka Panjang, oleh karena itu saya tidak akan menempatna dana operasional keluarga kedalam bentuk investasi ini (Wawancara, 12/11/23).

Para investor dalam dua kasus di Indonesia dan Australia mempercayai bahwa memiliki saham syariah jauh lebih aman dan resikonya lebih rendah karena saham- saham syariah lebih kuat dalam menghadapi krisis dan tingkat volatilitasnya lebih rendah yang mengkonfirmasi penelitian- penelitian sebelumnya (Maulita, 2021; Pardiansyah, 2017). Disamping itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa performa saham- saham syariah jauh lebih baik dalam menghadapi krisis seperti COVID 19 dan saham- saham tersebut menunjukkan respon pemulihan yang lebih cepat dibanding saham- saham konvensional yang kemudian mendorong para investor untuk menempatkan dananya pada saham- saham syariah khususnya dalam kondisi krisis (Ashraf, 2022; Chowdhury et al., 2021).

Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa literasi keuangan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan berinvestasi pada saham- saham syariah. Pemahaman tentang resiko dalam investasi syariah. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemahaman akan literasi keuangan seperti penempatan dana yang tidak terpakai dalam keuangan keluarga pada investasi saham yang aman ditemukan pada dua group responden baik itu para investor di Adelaide Australia maupun di Makassar, Indonesia. Akan tetapi penulis menemukan bahwa literasi keuangan para investor saham syariah di Australia berada pada level yang lebih tinggi dimana mereka banyak menggunakan akses publik untuk menelusuri performa emiten saham dimana mereka akan berinvestasi. Mereka juga lebih detail mengatur keuangannya sehingga dana yang diinvestasikan adalah benar benar dana lebih yang tidak mengganggu keuangan hariannya.

Data ini mengkonfirmasi temuan dari Ashar (2020) yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat literasi keuangan anak muda Australia lebih tinggi dibandingkan anak muda Indonesia. Tingkat literasi keuangan masyarakat Australia sebesar 64%, didominasi oleh mereka yang berusia 18-24 tahun (34%). Sementara itu, tingkat literasi keuangan di Indonesia sebesar 38,03%, juga didominasi oleh kelompok usia 18-25 tahun (32,1%) (lihat Klapper & Lusardi, 2020). ketika penulis secara detail menanyakan bagaimana menentukan jumlah dana yang investasikan pada saham syariah, para investor di Australia lebih detail menjelaskan bagaimana dana itu diperoleh seperti yang disampaikan oleh Salam (wawancara)

“saya menggunakan apliasi keuangan sehingga saya dapat mengetahui besaran selisish dari pendapatan dan pengeluaran saya dalam seminggu. Oleh karena itu saya bisa mengukur jumlah dana yang dapat saya invesasikan pada emiten saham khususnya saham syariah maupun bentuk invesasi lainnya. Salam menambahkan dia membagi investasinya dalam dua bentuk yakni hard dan soft investment. Soft investment biasanya saya berinvestasi pada saham atau sukuk sedangkan hard investment adalah bentuk investasi seperti tanah dan emas (Wawancara, 10/10/23).

2. Sejauh mana informasi tentang investasi syariah mempengaruhi Keputusan investasi

Dalam mengakses informasi emiten saham syariah yang layak untuk diinvestasikan, terdapat perbedaan responden dari Australia dan Indonesia. *Herd behavior* atau mengikuti mayoritas masih menjadi salah satu ciri yang menonjol pada investor saham Indonesia. Analisis data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dengan berbagai investor saham syariah di Indonesia mengungkapkan bahwa banyak di antara mereka yang cenderung mengikuti tren pasar tanpa melakukan analisis lebih dalam. Mereka cenderung melihat saham-saham yang sedang populer dan banyak dibeli orang, tanpa mempertimbangkan faktor

fundamental lebih dalam seperti laporan keuangan perusahaannya (Lihat Akhtar, et al., 2018). Fenomena *herd behavior* ini mencerminkan adanya kecenderungan psikologis dalam pengambilan keputusan investasi. Seperti yang disampaikan oleh salah satu responden, Ani yang mengatakan:

“Saya banyak menggunakan tren pasar sebagai bahan pertimbangan ketika berinvestasi pada saham syariah. Tren kenaikan saham itu sangat cepat sehingga saya harus cepat mengambil keputusan. Saya tidak ada waktu untuk menganalisis lebih mendalam karena perubahannya sangat cepat sehingga saya hanya melihat tren dipasar dan informasi dalam sosial media” (Wawancara, 11/11/23).

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Wahyono et al. (2021) Ketika pasar saham sedang naik atau turun tajam, investor mungkin merasa terintimidasi atau khawatir akan hilangnya peluang atau mengalami kerugian. Akibatnya, mereka cenderung melakukan tindakan yang sama seperti mayoritas tanpa melakukan analisis atau penilaian menyeluruh terhadap saham-saham yang diminati.

Faktor sosial juga dapat mempengaruhi perilaku kawanan di pasar saham. Banyak investor yang cenderung ingin menjadi bagian dari kelompok yang dianggap mempunyai pandangan benar atau melakukan apa yang sedang *booming* di pasar saham. Hal ini dapat menyebabkan permintaan terhadap suatu saham tertentu meningkat pesat, meskipun perusahaan yang bersangkutan belum memiliki fundamental keuangan yang kuat untuk mendukung kenaikan harga tersebut. Akil, salah satu responden, menjelaskan bahwa dalam pengalamannya membeli salah satu saham syariah yang sedang tren dipasar, dia mendapatkan kenaikan harga saham dalam waktu yang relatif singkat. Keputusan membeli saham syariah tersebut dianggap sebagai sebuah keputusan yang tepat meskipun tanpa adanya investigasi mendalam terhadap performa saham tersebut. Akil hanya memanfaatkan tren yang ada di Masyarakat (Wawancara, 15/12/23).

Sebaliknya dalam kasus investor dari Australia, mereka mengandalkan data-data fundamental sebagai landasan utama dalam memilih saham syariah untuk berinvestasi. Hal ini menunjukkan bahwa investor Australia lebih menyadari pentingnya mempertimbangkan faktor fundamental suatu perusahaan sebelum mengambil keputusan berinvestasi. Mereka mengevaluasi dan menganalisis mendalam terhadap kinerja dan nilai intrinsik perusahaan. Hal ini mencakup kajian terhadap laporan keuangan perusahaan, pertumbuhan laba, arus kas, rasio keuangan, dan prospek usaha. Dengan pendekatan ini, investor dapat mengidentifikasi saham-saham yang memiliki fundamental kuat dan berpotensi memberikan imbal hasil investasi yang baik (Maulita, 2021). Saham-saham dengan fundamental yang kuat cenderung lebih menarik bagi investor karena dianggap memiliki risiko yang lebih rendah dan potensi pertumbuhan harga yang lebih tinggi. Investasi berdasarkan analisis fundamental memberikan landasan yang kokoh bagi investor untuk mengantisipasi kinerja jangka panjang suatu perusahaan dan mengambil keputusan investasi yang lebih tepat. Seperti yang diungkapkan oleh Salam sebagai berikut:

“sebelum saya berinvestasi, saya akan secara detail mempelajari seluk beluk perusahaan tersebut termasuk bagaimana performa sahamnya selama 5-10 tahun terakhir. Umumnya saham-saham yang bagus fundamental keuangannya menawarkan margin keuntungan yang lebih sedikit tapi memiliki jejak kenaikan yang terus menerus dan konsisten (Wawancara Salam, 10/10/23).

Akan tetapi dalam kedua kasus investor Australia dan Indonesia sentiment pasar juga sangat berpengaruh. Kondisi pasar yang sangat dipengaruhi oleh kondisi geopolitik dunia juga menjadi salah satu elemen penting dalam memutuskan investasi syariah. Seperti dalam kasus investor Salam dan Ana dari Australia dan Akil dan Ani dari Indonesia Dimana mereka menjelaskan bahwa seiring adanya banyak boikot terhadap terhadap banyaknya perusahaan perusahaan akibat dari perang di Ukraina dan Israel Palestina, saham- saham mereka menjadi

jatuh dan kecenderungan peningkatan harga saham syariah sebagai alternatif bagi para investor muslim (Wawancara, 2023). Dengan kata lain, baik investor Indonesia dan Australia sangat terpengaruh oleh berita dan opini pasar, terutama saat pasar sedang bergejolak. Ketika pasar mengalami fluktuasi atau ketidakpastian, berita dan opini pasar dapat berdampak signifikan terhadap persepsi dan keputusan investor. Sentimen pasar merupakan faktor psikologis dan emosional yang mempengaruhi cara investor menilai saham dan pasar. Ketika pasar sedang tren negatif, investor cenderung menjadi khawatir dan pesimis, yang mungkin menyebabkan mereka mengambil keputusan berdasarkan emosi dibandingkan data dan analisis yang lebih mendalam. Sebaliknya, ketika pasar sedang tren positif, investor cenderung lebih optimis dan bersedia mengambil risiko lebih tinggi. Pengaruh sentimen pasar ini dapat menyebabkan investor mengabaikan analisis fundamental dan lebih mempercayai perasaan atau intuisi mereka. Akibatnya, mereka mungkin mengambil keputusan investasi berdasarkan rumor atau rekomendasi pihak lain tanpa mempertimbangkan secara matang faktor fundamental terkait (Zhang et al., 2023). Seperti yang disampaikan oleh Salam yang menjelaskan bahwa dia selalu memperhatikan berita-berita global seperti kenaikan harga minyak, konsisi geopolitik dunia untuk memprediksi bagaimana pasar saham syariah kedepannya (Wawancara Salam, 10/10/23).

Disamping itu, informasi investasi saham syariah banyak diperoleh melalui dengan konsultasi dengan pakar dan pihak ketiga yang mempunyai kapasitas dan pengetahuan tentang kondisi pasar. Ana menjelaskan bahwa dia selalu berkonsultasi dengan komunitas yang dia miliki didalam sosial media seperti *whatsapp* untuk mengkonfirmasi dan meminta informasi tentang prospek saham-saham tertentu (Wawancara, 12/11/23). Dalam hal ini berkonsultasi dengan pakar keuangan atau dengan komunitas investor juga dapat membantu para responden mengambil keputusan investasi saham syariah yang lebih bijaksana. Dengan mendapatkan pandangan dari orang yang berpengalaman dan terlatih, investor dapat mengurangi risiko terpengaruh oleh sentimen pasar secara tidak perlu. Selain itu, penting bagi investor untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan dan pasar, namun tetap kritis dan obyektif.

Menghindari paparan berlebihan terhadap berita dan opini pasar yang spekulatif dapat membantu investor tetap fokus pada analisis fundamental yang relevan. Dalam menghadapi fluktuasi pasar dan pengaruh sentimen pasar, kesabaran dan kedisiplinan menjadi kunci dalam mengelola portofolio investasi. Investor dari kedua negara ini memahami bahwa pasar saham merupakan lingkungan yang dinamis dan perlu bersiap menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dari waktu ke waktu. Kesimpulannya, hasil analisis data kuantitatif membuktikan bahwa analisis fundamental mempunyai hubungan positif terhadap keputusan investasi saham di pasar saham syariah Indonesia. Sebagian besar investor menyadari pentingnya analisis fundamental dalam memilih saham untuk berinvestasi. Namun analisis fundamental juga dapat dipengaruhi oleh sentimen pasar, dimana beberapa investor sering kali mengalami pengaruh emosional dan kurangnya analisis mendalam ketika pasar mengalami ketidakstabilan.

3. Ketika faktor personal dan kepribadian investor mempengaruhi Keputusan investasi

Hasil analisis wawancara menunjukkan bahwa terdapat bukti bahwa dimensi personal atau kepribadian juga mempengaruhi preferensi keuangan dan keputusan mengenai investasi saham-saham syariah (Lihat Jaiyeoba, Haron & Che Ismail, 2018). Contohnya sisi *ekstrovert* seorang investor dapat memainkan peran penting dalam keputusan investasi, membentuk preferensi keuangan dan, dengan demikian, mempengaruhi kinerja dan pilihan investasi. Data saat ini menunjukkan bahwa aspek spesifik dari ekstrovert seperti keaktifan dan kecenderungan mengambil resiko dapat memprediksi keputusan investasi. Temuan ini menegaskan bahwa individu *ekstrovert*, yang optimis dan ramah, cenderung mengambil

keputusan yang berisiko secara finansial dan mengambil inisiatif untuk mulai berinvestasi (Oehler, et.al., 2018). Akan tetapi dalam karakter *ekstrovert*, mereka cenderung lebih rentan akan risiko karena mereka lebih cenderung mengambil keputusan secara cepat tanpa adanya analisa yang mendalam (Dewberry et al., 2013). Seperti yang disampaikan oleh salah satu responden yang mengklaim dirinya sebagai seorang yang sangat open dan senang bergaul lebih cenderung melakukan *short buying* atau investasi saham jangka pendek yang sangat berisiko (Wawancara, Akil /11/23). Berbeda dengan responden Ana yang menggambarkan dirinya lebih *introvert* yang lebih cenderung membeli saham-saham syariah untuk investasi jangka panjang. Seperti yang Ana sampaikan

“pokoknya saya membeli saham-saham ini dan melupakannya. Saya yakin dalam 5-10 tahun kedepan harga sahamnya sudah meningkat minimal 5-10 persen atau bahkan lebih. Data ini saya peroleh dari performa saham ini dalam 5-10 tahun yang lalu (Wawancara, Ana 12/11/23).

Hal ini sangat kontradiktif dengan investor yang lain seperti Akil yang lebih cenderung mengambil risiko yang lebih besar dengan membeli saham-saham yang sedang tren dan meyakini keuntungan berkali lipat dalam beberapa tahun kedepan.

Oleh karena itu studi ini menyimpulkan bahwa kedua group investor dari Australia dan Indonesian menunjukkan bahwa faktor personal ini sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan pada investasi saham syariah. Akan tetapi studi ini menemukan bahwa ada perbedaan perilaku personal antara investor yang mempunyai lebih banyak pengalaman dan investor baru. Investor yang sudah mempunyai pengalaman bersikap lebih terkontrol dan rasional dibanding investor baru yang lebih spontan dalam membeli saham saham syariah. Seperti yang dicontohkan Akil (wawancara, 15/10/ 23) yang mengatakan bahwa dia membeli banyak saham bank BSI karena dia melihat banyaknya pemberitaan mengenai potensi pasar syariah di Indonesia. Keputusannya membeli saham BSI lebih cenderung spontan dan sangat mengandalkan intuisinya sebagai seorang investor.

Hal ini tidak terjadi pada investor yang mempunyai pengalaman lebih lama dalam investasi saham syariah seperti Lisa dan Salam. Mereka mengatakan bahwa mereka lebih cenderung untuk *wait and see* setelah peluncuran saham-saham baru untuk melihat reliabilitas saham tersebut. Dia mencontohkan kasus ketika saham *bukalapak* diterbitkan dengan harga yang lumayan tinggi yang kemudian dalam beberapa bulan turun dan menyebabkan banyak investor mengalami kerugian. Mereka lebih menyarankan untuk membeli saham-saham yang sudah mendapatkan stabilitas harga.

Disamping itu, studi ini juga menemukan bagaimana faktor personal seperti kecemasan dapat mempengaruhi Keputusan investasi seseorang. Beberapa investor menyebutkan seringkali mereka sudah mempelajari dengan detail kelemahan dan kekuatan sebuah emiten saham akan tetapi ketika sudah waktunya untuk melakukan transaksi mereka tidak jarang membatalkan karena ketakutan akan mengalami kerugian atau melakukan analisa yang salah. Seperti yang disampaikan oleh Lisa yang mengatakan

“saya pernah mempelajari sebuah saham syariah secara detail dengan melihat review perusahaannya, laporan keuangan, performa sahamnya selama beberapa tahun terakhir akan tetapi saya tiba-tiba membatalkan tanpa ada alasan yang jelas. Mungkin saya ragu atau takut rugi. Padahal harga saham tersebut terbukti mengalami kenaikan dan trennya sangat positif” (Wawancara, 17/12/23).

Secara khusus, temuan ini menunjukkan bahwa individu yang cemas, yang ditandai dengan tingkat ketakutan, ketegangan, dan kewaspadaan yang tinggi, cenderung tidak berinvestasi atau menabung. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa neurotisisme, yang berhubungan dengan ketegangan, kemurungan, rasa tidak aman dan kecemasan, berhubungan dengan penghindaran pengambilan risiko (Lauriola et al., 2013). Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa orang-orang dengan pengendalian

diri dan disiplin diri yang tinggi dan berorientasi pada solusi cenderung menginvestasikan uangnya pada berbagai jenis saham syariah dan tidak terfokus pada saham-saham tertentu saja. Seperti yang selalu disampaikan oleh Salam dalam wawancaranya “*saya selalu menempatkan uang saya pada beberapa saham- saham syariah. Saya tidak mau tergantung pada satu emiten saham saja karena merasa lebih aman*” (Wawancara, 10/10/23). Strategi yang digunakan oleh Salam menunjukkan bahwa diversifikasi digunakan untuk mengurangi risiko dan kerugian dalam berinvestasi (Lihat Faidah, 2019; Saputra, 2018).

4. *Investor menjadikan teman dan keluarga sebagai referensi utama dalam mengambil Keputusan investasi*

Penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh sosial pada Keputusan investasi para responden. Faktor sosial adalah kekuatan eksternal yang dapat mendukung atau mengganggu pengambilan keputusan seseorang dalam berinvestasi saham syariah (Akhtar et al, 2018). Dalam analisis wawancara pada penelitian ini, para responden secara konsisten menyebut faktor- faktor eksternal yang mempengaruhi keputusan mereka dalam berinvestasi seperti keluarga, teman, serta media seperti internet dan sosial media. Diskusi dengan keluarga, teman maupun orang- orang disekitarnya menjadi sebuah salah satu referensi awal bagi para investor saham syariah. Seperti yang disampaikan oleh salah satu responden yang mengatakan bahwa tidak jarang keputusan investasinya awalnya dari informasi teman atau keluarga yang sudah lebih awal berinvestasi pada saham- saham syariah tertentu (Wawancara, 13/12/23)

Dalam kasus para investor di Indonesia, mereka lebih cenderung berperilaku *copying* atau meniru satu sama lain dan mengambil keputusan berdasarkan tindakan pengambil keputusan di masa lalu. Seperti yang diungkapkan oleh Akil yang mengatakan

“saya mengikuti vlog dan youtube beberapa investor yang sudah terkenal, jadi sebelum saya memutuskan membeli saham syariah tertentu, biasanya saya melihat review mereka tentang saham tersebut. Saya yakin mereka sudah mempelajari keuntungan saham syariah tersebut, sehingga kalau mereka menganjurkan atau sudah berinvestasi disaham tersebut, maka saya pun akan mengikutinya karena saya lebih yakin” (Wawancara, 15/10/2023).

Hal ini mungkin terjadi karena kurangnya waktu para investor untuk dapat mempelajari secara detail tentang emiten saham syariah yang ditawarkan atau karena ketidakinginan menginvestasikan lebih banyak waktu untuk mempelajari performa saham-saham syariah tersebut. Berdasarkan sudut pandang perilaku, proses meniru atau dalam istilah lainnya disebut sebagai *herding* (Akhtar et al., 2018) dapat mengakibatkan berbagai bias emosional, termasuk efek meniru pilihan aset perdagangan orang lain, alokasi aset, keputusan menjual atau membeli, efek mengikuti pandangan investasi orang lain yang kemudian kadang menomorduakan informasi yang mereka peroleh sendiri.

Mengandalkan faktor sosial seperti kerabat, teman dan lingkungan sekitar juga ditemukan pada investor saham syariah di Australia. Yang membedakan adalah bagi para investor saham syariah di Australia menjadikan referensi dari teman kerabat sebagai referensi tambahan. Mereka lebih cenderung menggunakan informasi dari komunitas investor yang terkait. Dalam perspektif penulis, perbedaan ini muncul karena perbedaan kultur sosial di Indonesia dan di Australia. Dalam konteks Indonesia, teman dan kerabat mungkin menjadi referensi yang penting karena tingginya interaksi sosial antara teman dan keluarga. Sedangkan dalam konteks Australia, interaksi sosial sangat minim karena kesibukan masing-masing orang dan kurangnya intensitas pertemuan antara keluarga maupun teman. Seperti yang disampaikan oleh Salam

“dalam konteks sosial saya, komunitas investor lebih berperan daripada kerabat dan teman. Disini saya jarang berinteraksi langsung dengan kerabat maupun teman, itupun

kadang cuma sekali seminggu diakhir minggu dan biasanya kami tidak banyak membicarakan tentang bagaimana kami meninvestasikan dana kami disaham- saham tertentu. Umumnya topik pembicaraan lebih pada yang bersifat umum dan tidak personal” (Wawancara, 10/10/2023).

Dalam konteks Australia, membicarakan tentang investasi seseorang dan kekayaan kadang dianggap sebagai hal yang tabu untuk dibicarakan sehingga akan sangat susah untuk meminta pertimbangan atau mendiskusikan bagaimana dana pribadi akan diinvestasikan pada saham tertentu termasuk pada saham- saham syariah. Mereka akan lebih cenderung mengkonsultasikan dan keuangan dan investasi mereka ke perencana keuangan dan tenaga-tenaga profesional lainnya seperti perbankan.

5. Ketika nilai keberkahan menentukan segalanya, investasi atau tidak

Faktor religiusitas seperti konsep keberkahan dalam harta menjadi sebuah faktor yang paling menentukan dalam memutuskan investasi di dalam saham-saham syariah (Agustin & Hakim, 2022; Nasrulloh, 2019; Seise, 2021). Dalam data wawancara menunjukkan baik kasus investor di Australia maupun Indonesia konsep keberkahan menjadi hal mutlak sebelum membeli saham-saham tertentu. Seperti yang diungkapkan oleh Salam sebagai berikut:

“Bagi saya keuntungan dalam investasi saham harus bersih dari aspek riba dan hal- hal yang bersifat haram sehingga keuntungan yang saya peroleh mengandung keberkahan bagi kami sekeluarga. Nilai keberkahan ini harus saya kejar karena percuma keuntungan besar tapi pada akhirnya tidak berkah bagi saya dan keluarga” (Wawancara, 10/10/23).

Responden yang lain seperti Lisa menambahkan:

“karena dampak boikot produk yang terkait dengan Israel, beberapa harga saham mengalami penurunan dan sebenarnya itu adalah momen yang bagus untuk membeli saham-saham perusahaan tersebut, akan tetapi saya meyakini bahwa meskipun keuntungan dapat saya peroleh, akan tetapi keberkahan pasti tidak ada. Begitupun dengan perusahaan-perusahaan yang tidak halal secara agama, saya tidak akan berinvestasi di sahamnya meskipun itu menguntungkan (wawancara, 17/12/23)

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa bagi kedua kasus investor saham syariah baik itu investor dari Indonesia maupun dari Indonesia secara konsisten menyebut nilai keberkahan menjadi sebuah alasan utama mengapa mereka lebih cenderung berinvestasi di saham syariah daripada di saham konvensional. Bagi para investor muslim ini, *return* atau keuntungan tidak boleh bertentangan dengan aturan agama khususnya agama islam sehingga akan berusaha semaksimal mungkin untuk meninvestasikan dananya pada saham- saham yang dianggap tidak bertentangan dengan aturan agama. Para responden memilih saham syariah karena menginginkan pendapatan yang bebas dari unsur haram, dan mereka mengharapkan pendapatan dengan nilai keberkahan. Berikut beberapa kutipan wawancara dari para responden yang terkait dengan konsep keberkahan dalam investasi saham syariah:

“Saya yakin dengan berinvestasi saham syariah akan memberikan keberkahan dunia dan akhirat”

“Saya percaya bahwa berinvestasi pada saham syariah adalah bagian dari peningkatan praktek keagamaan saya”

“Sejauh ini saya hanya berinvestasi pada saham- saham syariah karena merasa lebih tenang dan tidak takut makan harta haram”

“Saya percaya berinvestasi pada saham syariah adalah bagian dari penerapan kehidupan beragama saya sebagai seorang Muslim”

Disamping itu, maraknya gerakan hijrah mendorong banyak orang muslim menggunakan produk berlabel Islami yang kemudian mendorong banyaknya migrasi dari saham konvensional ke saham- saham syariah. Seperti yang disampaikan oleh Salam sebagai berikut:

“pada awal saya investasi saham kebanyakan saham saya adalah pada saham-saham konvensional tapi alhamdulillah sekarang sudah banyak pilihan saham- saham syariah yang memang sudah terjamin kehalalannya. Oleh karena itu saya sudah melepas semua saham konvensional dan beralih ke saham syariah” (Wawancara, 10/10/23).

Data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat sebuah relevansi norma agama dan budaya dalam keputusan investasi syariah baik itu pada kasus investor di Indonesia maupun di Australia. Pilihan berinvestasi pada saham- saham syariah tidak selalu dipengaruhi pertimbangan rasional murni akan tetapi pengaruh agama juga sangat melekat. Meskipun literasi keuangan, faktor sosial dan personal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan investasi para responden, pada akhirnya konsep dan nilai- nilai agama khususnya Islam seperti konsep halal dan haram dan keberkahan menjadi pertimbangan pokok yang dapat menggugurkan faktor- faktor yang lain.

Dalam beberapa wawancara, para responden menjelaskan dengan baik bagaimana pertimbangan- pertimbangan rasional mereka gunakan dalam memutuskan jenis investasi pada saham syariah, akan tetapi pada akhirnya ketika saham- saham ini tidak menjalankan prinsip- prinsip syariah mereka lebih cenderung tidak membelinya. Konsep keuntungan dalam investasi tidak semuanya dimaknai berapa jumlah uang atau keuntungan yang mereka peroleh akan tetapi sejauh mana keuntungan ini berasal dari sumber- sumber yang bersih secara agama sehingga lebih memberikan keberkahan ketika digunakan. Seperti yang disampaikan oleh Ana sebagai berikut:

Tentu saja saya kami mencari keuntungan, akan tetapi keuntungan itu tidak selalu memberikan kepuasan rohani apalagi kalau kami tahu kalau itu berasal dari harta yang perolehannya tidak sesuai dengan nilai agama yang kami anut yakni islam (Wawancara, 12/11/23).

Data ini menunjukkan bahwa volatilitas pasar saham, perilaku spekulatif investor, dan frekuensi perdagangan secara tidak langsung didorong oleh kecenderungan keagamaan. Para investor muslims memegang teguh nilai keberkahan dalam harta sebagai bentuk kepatuhan mereka kepada sang pencipta dimana didalam alquran maupun hadis mereka senantiasa harus senantiasa mencari keberkahan dalam harta yang mereka peroleh (Demirel & Sahib, 2015; Septyanto et al., 2021; Pardiansyah, 2017). Para responden meyakini bahwa jumlah keuntungan dan keberkahan adalah dua hal yang tidak boleh dipisahkan. Keuntungan tanpa keberkahan diyakini hanya akan melahirkan penyesalan dan penderitaan. Seperti yang disampaikan oleh Ani

“banyak teman- teman saya yang langsung mendepositokan uangnya di bank karena tergiur bunga yang tinggi akan tetapi mereka banyak mengalami kemalangan dalam hidup seperti anak sakit, suami istri cerai dan sebagainya. Saya meyakini itu karena harta yang mereka peroleh tidak berkah karena diperoleh dengan cara yang tidak syar’i. Oleh karena itu, investasi disaham- saham syariah membuat saya lebih tenang dalam hidup karena saya tidak ragu lagi dengan kebersihan harta yang saya peroleh dan insya Allah dapat memberikan keberkahan untuk saya sekeluarga” (Wawancara, 13/12/23).

Bagi para responden pemerolehan kekayaan seperti dengan jalan investasi shaam syariah adalah salah satu alternatif mereka untuk mencari harta yang halal sebagai prasyarat pokok mencapai nilai keberkahan. Seperti yang disampaikan oleh Ana yang mengatakan bahwa: *“saya hanya menempatkan dana lebih saya pada saham- saham syariah karena saya tidak mau harta yang saya peroleh bercampur anatra halal dan haram”* (Wawancara, 12/11/23). Bagi mayoritas responden mereka lebih banyak merujuk kepada indeks saham syariah yang terregistrasi untuk memastikan bahwa dananya benar- benar ditempatkan ditempat yang benar.

Akan tetapi ada hal menarik dalam data penelitian ini Dimana para responden baik itu pada kasus di Australia dan Indonesia mengatakan bahwa mereka tidak terlalu memahami konsep syariah dan kategorisasi saham-saham syariah. Para investor hanya mengandalkan indeks saham resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Ketika peneliti bertanya apa kriteria saham untuk dapat dianggap sebagai syariah, para respond mengatakan bahwa mereka hanya berlandaskan pada indeksasi saham syariah yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun informasi dari investor yang lain serta lembaga resmi seperti Majelis Ulama Indonesia (MUI).

Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disamping faktor kognisi, personal dan sosial, aspek religiusitas seperti konsep keberkahan dalam harta menjadi instrument pokok bagi para investor dalam memilih saham- saham syariah (El Ayyubi, 2023; Maulita, 2021; Septyanto et al., 2021; Tenriwaru & Nasaruddin, 2019). Akan tetapi ini tidak berarti keuntungan materi tidak menjadi pertimbangan. Bagi para investor saham- saham syariah, keuntungan materi harus senantiasa sejalan dengan nilai- nilai keberkahan yang merupakan pengejawantahan identitas mereka sebagai seorang muslim. Para investor memahami bahwa pemilihan saham- saham syariah diartikan sebagai aplikasi nilai ajaran islam dalam kehidupan sehari- hari. Investasi saham syariah dianggap sebagai jalan untuk mencari kebahagiaan dan keselamatan baik di dunia maupun dia akhirat (Aydin, 2019; Putra & Asri, 2019; Sise, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa alasan rasional seperti kondisi keuangan, resiko dan prospek keuntungan serta tren pasar dan analisa pasar pada saham- saham syariah masih menjadi pertimbangan para investor saham syariah dalam keputusan investasinya. Akan tetapi, pertimbangan lain yang mungkin dianggap kurang rasional seperti nilai- nilai spiritual keagamaan menjadi pertimbangan pokok para investor. Nilai keberkahan dalam investasi saham syariah ternyata menjadi syarat utama bagi para investor untuk memutuskan membeli saham- saham syariah tersebut (Asutay et al., 2023; Demirel & Sahib, 2015). Dalam pengambilan keputusan investasi di saham-saham syariah aspek religiusitas sangat berperan. Aspek religiusitas atau aspek ketuhanan senantiasa dianjurkan dalam Islam sendiri melalui banyak ayat alquran diantaranya surah Al- Hasyr ayat 18 dan surah Lukman ayat 34 dimana tiap muslim dianjurkan untuk senantiasa melakukan semua aktifitas dengan berlandaskan hukum- hukum yang sudah ditentukan oleh Allah SWT termasuk kegiatan investasi. Oleh karena itu, kegiatan investasi dimaknai sebagai sebuah jalan ikhtiar dalam memperoleh harta yang senantiasa sejalan dengan apa yang disyariatkan oleh agama.

Dalam studi kasus investor saham syariah di Indonesian maupun di Australia, keputusan investasi senantiasa merujuk atau berdasarkan sumber utama ajaran islam yakni alquran dan hadis dan harus mengikuti perspektif dan etika islam. Salah satu etika atau nilai Islam khususnya dalam kegiatan ekonomi seperti investasi adalah perintah melakukan transaksi ekonomi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah (El Ayyubi, 2023). Keyakinan terhadap nilai ini mendorong para investor muslim dimanapun mereka berada untuk lebih memilih investasi di saham-saham syariah dibanding saham-saham konvensional sebagai bentuk kepatuhan mereka pada nilai- nilai ajaran islam tersebut (Asutay et al., 2023; Demirel & Sahib, 2015; Septyanto et al., 2021). Saham- saham syariah menjadi pilihan terbaik bagi para investor dalam studi kasus ini karena saham- saham tersebut telah memenuhi kriteria dan prinsip- prinsip ekonomi syariah seperti menghindari unsur- unsur yang tidak sesuai dengan syariah islam seperti *riba*, *gharar* dan *maysir* (MUI, 2011).

Melihat fenomena ini dalam perspektif teori perilaku keuangan menunjukkan bahwa ada kontrol perilaku terhadap niat berinvestasi pada saham syariah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya dorongan spiritual yang mempengaruhi perilaku investasi para investor.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Alshammari dan Ory (2023) yang menyatakan bahwa persepsi pasar merupakan cerminan dari keyakinan yang dapat mendorong atau menghalangi seseorang dalam melakukan sesuatu termasuk dalam kegiatan ekonominya. Pengetahuan dan keyakinan tentang prinsip syariah menjadi salah satu sumber yang mendorong para investor dalam studi ini untuk membeli dan investasi saham (Lihat Cahya, Nadifa, Marpaung, & Ajuna, 2021; Pardiansyah, 2017; Seise, 2021).

Dengan kata lain, faktor lain seperti faktor kognisi, personal dan sosial mempunyai peran tertentu dalam yang dapat mengarahkan para investor secara logis untuk memilih produk investasi pada saham- saham tertentu khususnya saham- saham syariah. Akan tetapi pertimbangan kognisi, personal dan sosial dapat berubah dan akan sangat dipengaruhi oleh faktor spiritual keagamaan seseorang dalam hal ini nilai keislaman yang dimanifestasikan dalam praktik dan kegiatan ekonominya. Dalam persepsi logis, membeli saham yang sedang jatuh akibat adanya boikot terhadap perusahaan- perusahaan tertentu adalah sesuatu yang sangat menguntungkan akan tetapi tidak dilakukan oleh para investor dalam studi ini karena nilai dan ideologi agama Islam yang mereka pegang dimana mereka diharuskan mencari keberkahan dalam transaksi ekonomi mereka. Keberkahan tidak selalu berarti keuntungan yang banyak akan tetapi keuntungan atau potensi keuntungan itu tidak boleh bertentangan dengan parameter agama seperti aspek halal, haram dan riba karena akan berimplikasi tidak hanya pada kehidupan didunia akan tetapi pada hari akhirat kelak. Dalam perspektif pikiran modern hal ini mungkin dianggap tidak logis dan tidak menguntungkan secara materi, akan tetapi bagi seorang muslim yang taat, adanya nilai keberkahan pada keuntungan yang didapatkan pada investasi saham adalah tujuan tertinggi dari kegiatan ekonominya. Demirel and Sahib (2015) menekankan bahwa bagi seorang muslim keberkahan dimaknai sebagai pertambahan, kelebihan yang dapat memberikan kebahagiaan dan keselamatan. Oleh karena itu, bagi seorang investor muslim aktifitas ekonomi seperti investasi saham tidak hanya memberikan keuntungan akan tetapi keuntungan menjadi jalan kebahagiaan dan keselamatan bagi mereka.

Dalam kajian-kajian sebelumnya, pakar dan peneliti keuangan telah melakukan beberapa studi dan penelitian untuk membangun teori berbeda untuk perilaku para investor dan secara umum menemukan mereka sebagai orang yang rasional (Kappal dan Rastogi, 2020; Hussein et al., 2021; Moy & Siagian, 2021). Studi sebelumnya menemukan bahwa para investor dengan kemampuan dan akses informasi yang luas dapat mengambil keputusan investasi sesuai dengan dengan prinsip- prinsip ekonomi yang berlaku. Namun studi ini mengamati bahwa perilaku investor individu, secara teori, berbeda dengan praktiknya. Mereka menemukan model keuangan tradisional tidak mampu memperjelas dan memprediksi semua keputusan keuangan dan gagal menjelaskan beberapa fenomena yang berdampak pada pilihan investor dalam memilih saham (Jaiyeoba, 2018). Faktor kognisi seperti literasi keuangan dan faktor personal sosial seperti karakter pribadi dan pengaruh lingkungan secara simetris mempunyai pengaruh pada keputusan investasi, akan tetapi faktor budaya dan agama seperti aspek halal dan haram harus menjadi pertimbangan pokok bagi para investor muslim (Subash, 2012). Beberapa permasalahan spiritual keagamaan menggerakkan investor dalam mengambil keputusan investasi yang merupakan bukti perilaku pasar yang tidak rasional. Dengan kata lain, menurut teori perilaku keuangan individu mungkin tidak selalu koheren (Hussein et al., 2021).

Oleh karena itu, dalam perspektif ekonomi liberal, para investor yang menginvestasikan dananya pada saham- saham syariah mungkin dianggap sebagai individu yang tidak rasional karena tidak terfokus pada keuntungan semata, akan tetapi bagi para investor muslim, berinvestasi pada saham- saham syariah merupakan sebuah tindakan yang paling rasional karena disamping mendapat keuntungan materi, mereka juga dapat

memperoleh nilai keberkahan dalam keuntungan tersebut yang merepresentasikan jati diri mereka sebagai seorang muslim (Ayden, 2019; El Ayyubi, 2023).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan analisis diatas, penelitian ini menyimpulkan bahwa keputusan investasi pada saham syariah dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya faktor kognisi seperti literasi keuangan, faktor personal seperti perilaku dan sikap serta faktor sosial seperti relasi keluarga dan teman. Akan tetapi, dalam konteks investor muslim baik itu di Indonesia maupun di Australia, faktor keagamaan seperti nilai-nilai islam menjadi hal mendasar yang mempengaruhi pengambilan Keputusan investasi mereka. Dalam konteks tertentu, faktor spiritual keagamaan seperti apakah saham-saham tersebut memenuhi kriteria syariah dapat menggugurkan pertimbangan lain seperti informasi keuangan, performa saham, maupun pengaruh external seperti seperti relasi keluarga dan pertemanan.

Bagi para investor muslim, keputusan berinvestasi pada saham syariah tidak hanya memberikan potensi keuntungan akan tetapi bernilai berkah yang dapat memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan tidak hanya di dunia akan tetapi di akhirat. Keyakinan para investor muslim akan nilai keberkahan dalam keuntungan investasi saham syariah tidak dapat dipisahkan dengan nilai-nilai keislaman yang mereka anut. Konsep keberkahan yang berulang kali disebutkan dalam Alqur'an, memberikan penekanan bahwa tiap muslim harus bersungguh-sungguh mengejar nilai keberkahan dalam tiap aktifitas ekonomi mereka (Anwar & Suryani, 2022).

Dalam perspektif ekonomi sekuler, mengejar keuntungan sebanyak-banyaknya sesuatu hal yang umum yang harus dilakukan dalam investasi saham, akan tetapi dalam perspektif ekonomi syariah transaksi saham harus memenuhi kriteria-kriteria syariah yang tidak mengandung unsur negatif seperti tidak ada unsur riba dan *maysir*. Disamping itu, studi ini juga menyimpulkan bahwa dalam aspek literasi keuangan dan faktor sosial terdapat sedikit perbedaan dalam dua kasus investor di Australia dan Indonesia. Para investor Australia lebih cenderung hati-hati dalam mengatur resiko dimana mereka lebih cenderung melakukan studi mendalam terhadap saham-saham yang akan mereka beli sedangkan para investor Indonesia lebih cenderung menggunakan sosial media seperti mendengar dan mereview para influencer tentang performa saham-saham tertentu. Mereka lebih cenderung berusaha mengambil momen secepat mungkin untuk membeli saham yang sedang tren untuk mendapat keuntungan lebih cepat. Sedangkan investor saham di Australia lebih banyak menghabiskan waktu untuk mereview performa saham-saham target mereka seperti mempelajari laporan keuangan dan performa perusahaan 5-10 tahun terakhir.

Disamping itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Indonesia sebagai negara dengan populasi muslim terbesar di dunia mempunyai potensi pasar saham syariah yang besar. Sikap investor dapat meningkatkan dan menurunkan investasi saham pada pasar modal syariah. Penguatan nilai-nilai religiusitas dan nilai-nilai keislaman dalam praktek ekonomi Masyarakat muslim sangat penting untuk meningkatkan perilaku investor dalam berinvestasi di pasar modal syariah. Pengaruh religiusitas terhadap niat investor menunjukkan bahwa investor muslim dapat meningkatkan investasi pasar modal syariah. Hal ini dapat terlihat dari penetrasi dan peningkatan transaksi saham-saham syariah yang melampaui saham-saham konvensional. Meskipun secara volume transaksi, saham-saham syariah masih tertinggal jauh dengan saham-saham konvensional, akan tetapi dengan semakin gencarnya sosialisasi dan kesadaran masyarakat khususnya umat muslim di Indonesia tentang adanya alternatif saham syariah, maka diharapkan volume perdagangan saham syariah akan semakin berkembang dimasa yang akan datang.

5. Daftar Pustaka

- Abbes, M.B. (2012). Risk and return of Islamic and conventional indices. *International Journal of Euro-Mediterranean Studies*, 5, 1-23. <https://doi.org/10.1007/s40321-012-0001-9>
- Abdullah, A.M., Saiti, B. and Masih, M. (2015). The impact of crude oil price on Islamic stock indices of South East Asian countries: evidence from MGARCH-DCC and Wavelet approaches. *Borsa Istanbul Rev*, 16(4). doi.10.1016/j.bir.2015.12.002.
- Agustin, D. N., & Hakim, L. (2022). Peran Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Pengetahuan, Persepsi Produk Bank Syariah dan Literasi Keuangan Terhadap Minat Investasi Syariah. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 10(2), 106-116.
- Alshammari, T. R., & Ory, J. N. (2023). *The impact of religious announcements on stock prices and investment decisions on the Saudi stock exchange*. *Borsa Istanbul Review*.
- Al-Khazali, O., Lean, H.H. and Samet, A. (2014). Do Islamic stock indexes outperform conventional stock indexes? A stochastic dominance approach. *Pacific-Basin Finance Journal*, 28, 29-46, doi: 10.1016/j.pacfin.2013.09.003.
- Akhtar, S. and Jahromi, M. (2015). Risk, return and mean-variance efficiency of Islamic and non- Islamic stocks: evidence from a unique Malaysian data set. *Accounting and Finance*, (57)(1), 3-46, doi: 10.1111/acfi.12139.
- Anwar, S., & Suryani, M. (2022, January). The Preliminary Investigation of How Barakah Works. In *International Conference on Sustainable Innovation Track Accounting and Management Sciences (ICOSIAMS 2021)* (pp. 79-85). Atlantis Press.
- Ashar, A. (2020). *Literasi Keuangan di Kalangan Pemuda Australia dan Indonesia*. Diakses di <https://aiya.org.au/2020/08/05/literasi-keuangan-di-kalangan-pemuda-di-australia-dan-indonesia/> pada tanggal 2/12/2023.
- Ashraf, B. N. (2022). The performance of Islamic versus conventional stocks during the COVID-19 shock: Evidence from firm-level data. *Research in International Business and Finance*, 60, 101622.
- Asutay, M., Aziz, P. F., Indrastomo, B. S., & Karbhari, Y. (2023). Religiosity and Charitable Giving on Investors' Trading Behaviour in the Indonesian Islamic Stock Market: Islamic vs Market Logic. *Journal of Business Ethics*, 1-22.
- Aydin, N. (2019). *3D of Happiness: Pleasure, Meaning & Spirituality Based on Science, Philosophy & Personal Experience*. Morgan James Publishing.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cahya, B. T., Nadifa, F., Marpaung, M., & Ajuna, L. H. (2021). The Consumer Behavior Among Muslim Millennials in Buying Sharia Stock in the City of Kudus. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 173 (KRA 2020), 131-138.
- Chowdhury, M. I. H., Balli, F., & de Bruin, A. (2022). Islamic equity markets versus their conventional counterparts in the COVID-19 age: Reaction, resilience, and recovery. *International Review of Finance*, 22(2), 315-324.
- Clarke, V., & Braun, V. (2017). Thematic analysis. *Journal of Positive Psychology*, 12(3), 297–298. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262613>
- Darmawan, A., Kurnia, K., & Rejeki, S. (2019). Pengetahuan investasi, motivasi investasi, literasi keuangan dan lingkungan keluarga pengaruhnya terhadap minat investasi di

- pasar modal. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 44–56. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i2.297>]
- Demirel, S., & Sahib, H. B. (2015). Concept of Barakah in Qur’ān and Sunnah: Towards its realization in modern discourse. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (5), 261-284.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- El Ayyubi, S. (2023). Meraih Berkah Dengan Ekonomi Syariah. *Lazizmu Jawa Barat*. <https://www.lazismujawabarat.org/meraih-berkah-dengan-ekonomi-syariah/>
- Faidah, F. (2019). Pengaruh literasi keuangan dan faktor demografi terhadap minat investasi mahasiswa. *JABE: Journal of Applied Business and Economic*, 5(3), 251. <https://doi.org/10.30998/jabe.v5i3.3484>
- Guest, G., Bunce, A. and Johnson, L. (2006), “How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability”, *Family Health International*, 18(1), 59-82, <http://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- International Monetary Fund (IMF). (2010). IMF Survey: Islamic Banks: More Resilient to Crisis? IMF Research. Diakses pada tanggal 23/2/2023 di <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sores100410a>
- Jaiyeoba, H. B., Adewale, A. A., Haron, R., & Che Ismail, C. M. H. (2018). Investment decision behaviour of the Malaysian retail investors and fund managers: A qualitative inquiry. *Qualitative Research in Financial Markets*, 10(2), 134-151.
- Jawadi, F., Jawadi, N. and Cheffou, A.I. (2015), “Are Islamic stock markets efficient? A time-series analysis”. *Applied Economics*, 47. 1686-1697, doi: 10.1080/00036846.2014.1000535.
- Maliha, H., & Marlina, L. (2019). Why Islamic Banks Are Relatively More Resilient to Crisis?. *Ekonomi Islam Indonesia*, 1(1), 34-55.
- Malterud, K., Siersma, V.D. and Guassora, A.D. (2015), “Sample size in qualitative interview studies: guided by information power”, *Qualitative Health Research*, pp. 1-8, available at: <http://doi.org/10.1177/1049732315617444>
- Maulita, D. (2021). Kinerja saham syria vs saham konvensional. *Riset Akuntansi Tirtayasa*, 6(1), 16-25.
- McCluskey, T., Broderick, A., Boyle, A., Burton, B. and Power, D. (2010), “Evidence on Irish financial analysts’ and fund managers’ views about dividends”, *Qualitative Research in Financial Markets*, 2(2). 80-99, available at: <http://doi.org/10.1108/17554171080000381>
- Moy, M, M., & Siagian, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam berinvestasi di pasar modal (Studi kasus pada mahasiswa di Medan). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(1), 77-88. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/184>
- Narayan, P.K. and Phan, D.H.B. (2016), “Momentum strategies for Islamic stocks”. *Pacific-Basin Finance Journal*, 42. 96-112, doi: 10.1016/j.pacfin.2016.05.015.
- Narayan, P.K., Phan, D.H.B., Narayan, S. and Bannigidadmath, D. (2017). Is there a financial news risk premium in Islamic stocks?. *Pacific-Basin Finance Journal*, 42. 158-170, doi: 10.1016/j.pacfin.2017.02.008.
- Nasrulloh, M. A. (2019). Barokah sebagai karakteristik perekonomian Islam. *Jurnal Istiqro*, 5(1), 1-13.
- Oehler, A., Wendt, S., Wedlich, F., & Horn, M. (2018). Investors' personality influences investment decisions: Experimental evidence on extraversion and neuroticism. *Journal of Behavioral Finance*, 19(1), 30-48.

- Orobia, L.A., Byabashaija, W., Munene, J.C., Sejjaaka, S.K. and Musinguzi, D. (2013). How do small business owners manage working capital in an emerging economy? A qualitative inquiry. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 10(2). 127-143, available at: <http://doi.org/10.1108/QRAM-02-2012-0008>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK) RI. (2023). Pasar Modal Syariah. Diakses pada tanggal 23/2/23 di <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/pages/Pasar-Modal-Syariah.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK) RI (2022). Laju Pertumbuhan Indeks Saham Syariah Indonesia. Diakses pada 10/08/2023 di <https://dataindonesia.id/pasar-saham/detail/data-perkembangan-indeks-saham-syariah-issi-2011-hingga-2022>.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK) RI. (2022). Reksa Dana Syariah Per September 2022. Diakses pada tanggal 23/2/2023 di <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---September-2022.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK) & IDX Islamic (2021). Syariah Investment Week 2021. Diakses pada 11/10/2023 di <https://idxislamic.idx.co.id/whats-on-idx-islamic/berita-dan-artikel/sharia-investment-week-2021/>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK) RI (2017). POJK Nomor 35/POJK.04/2017. Diakses pada tanggal 25/2/2023 di <https://www.ojk.go.id/id/kanal/pasar-modal/regulasi/peraturan-ojk/Pages/Peraturan-Otoritas-Jasa-Kuangan-Nomor-35-POJK.04-2017-.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK) RI. (2015). POJK Nomor 17/POJK.04/2015. Diakses pada tanggal 23/2/23 di <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/regulasi/peraturan-ojk-terkait-syariah/Pages/POJK-Nomor-17POJK042015-Penerbitan-Persyaratan-Efek-Syariah-Berupa-Saham-oleh-Emiten-Syariah.aspx#:~:text=%E2%80%8BPeraturan%20OJK%20Nomor%2017,Syariah%20atau%20Perusahaan%20Publik%20Syariah>.
- Pardiansyah, E. (2017). Investasi dalam perspektif ekonomi islam: pendekatan teoritis dan empiris. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2), 337-373.
- Putra, T. S., & Asri, M. (2019). Finding presence of the God in investor's heart: examining the link between religiosity and socially responsible investment. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15-26.
- Qu, S.Q., & Dumay, J. (2011), "The qualitative research interview", *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 8 No. 3, pp. 238-264, available at: <http://doi.org/10.1108/11766091111162070>
- Ramadhan, M., Akil, M., & Mayo, A. A. (2023). Efektivitas Pemberdayaan Kegiatan Ekonomi Islam dalam Mengembangkan Pondok Pesantren di Makassar (Studi Pondok Pesantren Tahfizhul Qur'an Al-Imam 'Ashim). *Al-Tafaquh: Journal of Islamic Law*, 4(1), 47-53. <https://jurnal.fai.umi.ac.id/index.php/tafaqquh/article/view/212>
- Republika. (Februari, 2023). Pertumbuhan Pasar Modal Syariah Belum Optimal, Ini Penyebabnya. Diakses pada tanggal 10/08/2023 di <https://ekonomi.republika.co.id/berita/rphtwc502/pertumbuhan-pasar-modal-syariah-belum-optimal-ini-penyebabnya>
- Saiti, B., Bacha, O.I. and Masih, M. (2014). The diversification benefits from Islamic investment during the financial turmoil: the case for the US-based equity investors. *Borsa Istanbul Review*, 14. 196-211, doi: 10.1016/j.bir.2014.08.002.
- Saputra, D. (2018). Pengaruh manfaat, modal, motivasi dan edukasi terhadap minat dalam berinvestasi di pasar modal (Studi pada mahasiswa sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan). *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), <https://media.neliti.com/media/publications/266016-pengaruh-manfaat-modal-motivasi-dan-eduk-4400cafb.pdf>

- Seise, C. (2021). The transformational power of barokah and silaturahmi in Muslim Indonesia. *International Journal of Islam in Asia*, 1(2), 191-210.
- Septyanto, D., Sayidah, N., & Assagaf, A. (2021). The intention of investors in making investment decisions in Sharia Stocks: Empirical study in Indonesian. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(4), 141-153.
- Sutapa, S. (2016). Perbandingan Saham Berbasis Syariah Dengan Saham Konvensional Sebagai Analisa Kelayakan Investasi Bagi Investor Muslim. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 3(2), 101-112.
- Tenriwaru, T., & Nasaruddin, F. (2019). MEANING OF PROFIT FOR STUDENTS OF ACCOUNTING IN RELIGIOUS BASED EDUCATION IN THE CITY OF MAKASSAR. *JOSAR (Journal of Students Academic Research)*, 4(1), 167-175. . <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/josar/article/view/1128>
- Wahyono, W., Nurochim, N., & Palupi, I. D. (2021). The Effect of Premium Income, Claim Payment, Risk-Based Capital, Investment Return, and Underwriting Result on The Profits of Insurance Companies Listed on The Indonesia Stock Exchange For The 2015-2018 Period. *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(2), 142-153.
- Zhang, Y., He, J., He, M., & Li, S. (2023). Geopolitical risk and stock market volatility: A global perspective. *Finance Research Letters*, 53, 103620.

ANALYSIS FINANCIAL PERFORMANCE FOOD AND BEVERAGES COMPANY IN INDONESIA

Wastam Wahyu Hidayat

Program Magister Managemen , Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Correspondent Email: wastam.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 20-10-2023; Received in Revised: 03-01-2024; Accepted: 22-02-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.V7i1.2424>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Current Ratio, Debt to Assets Ratio, dan Debt to Equity Ratio terhadap Return on Assets. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Current Ratio yang diproksi dengan Liquidity Ratio, Debt to Assets Ratio yang diproksi dengan Solvabilitas Ratio, dan Debt to Equity Ratio yang diproksi dengan Solvabilitas Ratio. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Return On Assets sebagai proksi Rasio Profitabilitas. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI tahun 2012–2021. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Current Ratio berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return On Assets, Debt to Assets Ratio berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return On Assets, Debt to Equity Ratio berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Return On Assets. Secara simultan Current Ratio, Debt to Assets Ratio, dan Debt to Equity Ratio berpengaruh dan signifikan terhadap Return On Assets.

Kata kunci: Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Debt to Equity Ratio and Return On Asset

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of the Current Ratio, Debt to Assets Ratio, and Debt to Equity Ratio on Return on Assets. The independent variables in this study are the Current Ratio as a proxy for the Liquidity Ratio, the Debt to Assets Ratio as a proxy for the Solvency Ratio, and the Debt to Equity Ratio as a proxy for the Solvency Ratio. While the dependent variable in this study is Return On Assets as a proxy for the Profitability Ratio. The data used in this study are the financial statements of food and beverage sector companies listed on the IDX for 2012–2021. This research uses quantitative methods. The sampling technique used in this study was purposive sampling. The results showed that the partial Current Ratio has a positive and significant effect on Return On Assets, the Debt to Assets Ratio has a positive and significant effect on Return On Assets, Debt to Equity Ratio has a negative and significant effect on Return On Assets. Simultaneously Current Ratio, Debt to Assets Ratio, and Debt to Equity Ratio have a significant and significant effect on Return On Assets.

Keywords: Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Debt to Equity Ratio and Return On Asset

1. Introduction

The economic slowdown at the global level was triggered by several things such as the trade war between the United States and China, decreased manufacturing activity between countries, geopolitical conditions, and increased regional tensions which gave uncertainty to business people and investors such as on the European Continent due to Brexit and demonstrations in Hong Kong. (Sari & Kardiatiy, 2019) states that financial performance is a picture of the company's financial condition in a period that includes aspects of raising funds that are usually measured by indicators of capital adequacy, liquidity, and profitability. The liquidity ratio shows the company's ability to meet its short-term obligations, to measure a company's ability to meet short-term obligations, one of which is the Current Ratio (CR). Whereas the solvency ratio is used to measure a company's ability to pay all of its obligations, both short-term and long-term. To measure the company's ability to fulfill all of its obligations, namely the Debt to Asset Ratio and the Debt to Equity Ratio. Debt to Asset Ratio is the ratio used to measure the comparison between total debt and total assets. This ratio is used to measure a company's ability to pay off all of its debts. The higher the debt-to-asset ratio, the more likely the company is not able to pay off its debts. Meanwhile, the Debt to Equity Ratio is the ratio used to measure the proportion of debt to capital. This ratio calculates the quotient between total debt and capital. The purpose of this research is to be able to provide input for improving and perfecting a company's performance through its financial performance and can add insight to stakeholders and can be used as a reference for decision making.

2. Theoretical Review

Financial Reports

According (Hery, 2016) states that financial statements (financial statements) are the final product of a series of processes for recording and summarizing business transaction data. Financial reports are the result of an accounting process that can be used as a tool to communicate financial data or company activities to interested parties. According to (Wardiyah, 2017) states that financial reports are the main accounting reports that convey financial information to interested parties, as a material consideration in making economic decisions. Records of a company's financial information in an accounting period can be used to describe the company's performance. (Sujarweni, 2017) states that the analysis of financial statements is a process to help analyze or evaluate the company's financial condition, and past and future company operating results. According to (Fahmi, 2015) states that financial reports are to provide information to those who need about the condition of a company from the point of view of numbers in monetary units. According (Hery, 2016) states that the specific purpose of financial reports is to present the financial position, results of operations, and other changes in financial position fairly and following generally accepted accounting principles.

Financial Ratios

Sujarweni,(2017) states that financial ratio analysis is an activity to analyze financial statements by comparing one account with other accounts in the financial statements, this

comparison can be between accounts in the balance sheet and profit and loss financial statements. According (Hery, 2016) states that financial ratios are a calculation of ratios using financial statements which serve as a measuring tool in assessing the financial condition and performance of the company. According to (Aulia et al., 2020) states that ratio analysis is rewriting accounting data into a comparative form to identify the company's financial strengths and weaknesses. A valuable tool in understanding and monitoring a company's financial position performance. Based on some of the definitions above, it can be concluded that financial ratios are activities of comparing the numbers in the financial statements with other figures. The results of this financial ratio are used to assess management performance in one period and whether it reaches the target. Can be assessed the ability of management in empowering company resources effectively. The resulting performance can also be used as an evaluation of things that need to be done in the future so that the management company's performance can be improved and maintained. According to (Hery, 2016) states that in general, currently in practice there are at least five types of financial ratios that are often used to assess the financial condition and performance of companies. The five types of financial ratios are liquidity ratios, solvency ratios, activity ratios, profitability ratios, and valuation ratios.

Return On Assets (ROA)

According to (Widodo, 2018) states that ROA is one of the profitability ratios used to measure a company's effectiveness in generating profits by utilizing its total assets. According to (Alpi & Gunawan, 2018) states that Return on Assets is a ratio that describes asset turnover measured by sales volume. Meanwhile, (Thoyib et al., 2018) states that Return On Assets (ROA) is a ratio to measure the level of return on investment that has been used by the company by using all the funds (assets) it has. Return On Assets can be concluded that ROA is the ability of a company that manages assets to earn profits as planned.

$$\text{Return On Asset (ROA)} = \frac{\text{Net profit}}{\text{Total Aset}}$$

Current Ratio (CR)

Napitupulu et al., (2019) said that the current ratio is a measure of liquidity capability (short-term solvency), namely the ability to pay debts that must be met by current assets immediately. According to (Alpi & Gunawan, 2018) said that the current ratio is a ratio to measure the company's ability to pay short-term obligations or debts that are due soon when billed as a whole. In other words, how much current assets are available to cover short-term obligations that are due soon? Meanwhile, (Fahmi, 2015) states that the current ratio is a commonly used measure of debt requirements when they mature. It must be understood that the use of the current ratio in analyzing financial statements is only able to provide a rough analysis, therefore it is necessary to support a more comprehensive qualitative analysis. Current Ratio (CR) can be concluded that CR is a company's ability to manage current assets to pay current debts at maturity.

$$\text{Current Ratio (CR)} = \frac{\text{Current Asset}}{\text{Current Liability}}$$

Debt to Asset Ratio (DAR)

Thoyib et.al., (2018) states that the Debt to Asset Ratio (DAR) is the ratio of debt to assets indicating the extent to which debt can be covered by assets with a greater ratio. According to (Hery, 2015) states that the Debt to Asset Ratio is the ratio used to measure the comparison between total debt and total assets. In other words, this ratio is used to measure how much the company's assets are financed by debt, or how much the company's debt affects asset financing. Meanwhile, (Kasmir, 2015) states that the Debt to Asset Ratio (DAR) is a debt ratio that is used to measure the ratio between total debt and total assets. In other words, how much of the company's assets are financed by debt or how much the company's debt affects asset management. Debt to Asset Ratio (DAR) can be concluded that DAR is a company measuring tool in comparing how much total debt is to finance the company's total assets.

$$\text{Debt to Asset Ratio (DAR)} = \frac{\text{Total Liability}}{\text{Total Asset}}$$

Debt to Equity Ratio (DER)

Napitupulu et al, (2019) states that the debt-to-equity ratio (DER) is a ratio between debt and equity. The ratio of one shows the amount of debt equals equity. According to (Hery, 2015) states that the Debt to Equity Ratio is the ratio used to measure the proportion of debt to capital. This ratio is calculated as the quotient between total debt and capital. Meanwhile, (Kasmir, 2015) states that the Debt to Equity Ratio (DER) is the ratio used to assess debt with equity. This ratio is useful for knowing the amount of funds provided by borrowers (creditors) with company owners. Debt to Equity Ratio (DER) It can be concluded that DER is a company measuring tool for calculating total debt to finance company capital.

$$\text{Debt to Equity Ratio (DER)} = \frac{\text{Total Liability}}{\text{Total Equity}}$$

3. Methodology

Population and Sample

According to (Sujarweni, 2014), the population is the total number consisting of objects or subjects that have certain characteristics and qualities determined by the researcher to be studied and then conclusions drawn. This study took the population of the Food and Beverages Sub-Sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX), namely a total of 50 Food and Beverages Sub-Sector companies which became the research population on the Indonesia Stock Exchange (IDX) and the sample was 25 companies. Population and Sample

4. Results and Discussion

RESULTS

Descriptive Statical Analysis

Table 1. Descriptive Statical Test Result

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CR	60	1.00	8.64	2.6213	1.86577
DAR	60	.14	1.70	.4688	.27925
DER	60	.16	2.25	.9388	.56289
ROA	60	.22	31.20	10.2682	8.02176

Source: Results of data processing using SPSS-25

Based on the results of Table 1.0, explains that the current ratio variable has a minimum yield of 1.00 and a maximum yield of 8.64 with a total average of 2.6213 and a standard deviation of 1.88577, indicating that the average CR is quite good. In the debt-to-asset ratio variable, the minimum yield is 0.14 and the maximum yield is 1.70 with a total average of 0.4688 and a standard deviation of 0.27925. It shows that the average debt ratio of this company is very controlled and quite good. to equity ratio, the minimum yield is 0.16 and the maximum yield is 2.25 with an average of 0.9388 and a standard deviation of 0.56289, indicating that the average yield is quite controlled and quite good. And the return on assets variable yields a minimum of 0.22 and a maximum yield of 31.20 with a total average of 10.2682 and a standard deviation of 8.02176, indicating that the company's average ROA is very good.

Statistical Test T

Table 1. Multiple Linier Regresions Test Results

	B	Std.dev	t	Sg.
(Constant)	.375	8.021	0.161	0.873
Current Ratio (X_1)	3.097	1.865	7.284	0.000
Debt Asset Ratio (X_2)	19.984	0.279	5.906	0.000
Debt Equity Ratio (X_3)	-8.087	0.563	-4.065	0.000
R	0.930			
Adj. R Square	0.864			
F-Statistics	1.031			

Source: Results of data processing using SPSS-25

DISCUSSION

Effect of Current ratio on Return On Assets

From the results of table 1.1, the Current ratio with sig 0.000 < 0.05, the current ratio has a positive effect on return on assets in sub-food and beverage manufacturing companies listed on the IDX in 2012-2021. The results of this study are consistent with research that has been

conducted by (Napitupulu Elisabet et al., 2019) which states that partially it has a positive and significant effect on Return on Assets. While research (Thoyib et al., 2018) in his research that the Current Ratio has no positive and insignificant effect on Return on Assets. The results of this study are in line with the theory (Horne & Wachowiz (2012:), the greater the company's liquidity, the stronger the overall financial condition of the company and the greater the company's profitability.

Effect of Debt Asset Ratio on Return on Assets

From the results of table 1.1, the Debt to Asset Ratio is obtained from a sig value of 0.000 <0.05. This means that the Debt to asset ratio has a positive effect on return on assets in sub-food and beverage manufacturing companies listed on the IDX in 2012-2021. The results of this study are consistent with previous research conducted by (Widodo & Adjii, 2018), stating that the Debt to Asset Ratio partially has a positive and significant effect on Return on Assets. Meanwhile, research (Thoyib et al., 2018) in his research stated that the Debt to Asset Ratio has a negative and significant effect on Return on Assets.

Effect of Debt equity ratio on Return on Assets

From the results of Table 1.1, the Debt to equity ratio is obtained from a sig value of 0.000 <0.05. This means that the debt-to-equity ratio harms the return on assets in sub-food and beverage manufacturing companies listed on the IDX from 2012-2021. The results of this study are consistent with previous research conducted by (Aulia Mutiara et al., 2020), stating that partial Debt to Equity Ratio has a negative and significant effect on Return on Assets. Meanwhile, research (Sari Kurnia A and Endah Nurhawaeny K, 2019) states that the Debt to Equity Ratio partially has a positive and significant effect on Return on Assets.

Effect of Current ratio, debt asset ratio and Debt equity ratio on Return on Assets

Based on Table 1.1 and the results of the F test, the F-count results are, 108.310 greater than the F-table of 2.77, which means the current ratio, debt-to-asset ratio, and debt-to-equity ratio together affect the return on assets. Based on the results of Table 1.1, the results of the test for the coefficient of determination above show that the R Square value is 0.864 or (86.4%). This shows that the percentage contribution to the influence of the independent variable on the dependent variable is 86.4%. While the remaining 11.6% is influenced by other variables not included in this research model.

5. Conclusion and Recommendation

Based on the results of the above research, it can be concluded as follows:

Current ratio partially has a positive and significant effect on return on assets, Debt to asset ratio partially has a positive and significant effect on return on assets, Debt to equity ratio partially has a negative and significant effect on return on assets. Meanwhile, current ratio, debt to asset ratio, and debt to equity ratio together affect the return on assets. Good financial reports can provide good managerial decisions, therefore financial reporting must be made accountable and timely, so as not to make wrong decisions. This research is still limited to three variables, so the variables need to be added and even the sample must be larger.

6. Acknowledgement

I would like to thank the Faculty of Economics and Business, Bhayangkara Jakarta Raya University for facilitating this research. And I don't forget to thank Jurnal JEMMA(Jurnal of Economic, Management, and Accounting) for publishing my article, I hope it continues to be successful.

7. References

- Alpi, M. F., & Gunawan, A. (2018). Pengaruh Current Ratio dan Total Assets Turnover Terhadap Return On Assets Pada Perusahaan Plastik dan Kemasan. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 17, 001-036.
- Aulia, M., Romli, H., & Marnisah, L. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt Equity Ratio Dan Debt To Asset Ratio Terhadap Return On Asset Pada Koperasi di Kota Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 27-38.
- Fahmi, Irham. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ginti Ginting W. A. (2018). Analisis Pengaruh Current Ratio, Working Capital Turnover, dan Total Asset Turnover Terhadap Return On Asset. *VALID Jurnal Ilmiah*, 15(2), 163-172.
- Hery. (2016). *Financial Ratio For Business*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hery. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Irmal M., & Purwati, A. A. (2020). Analysis On The Influence Of Current Ratio, Debt to Equity Ratio and Total Asset Turnover Toward Return On Assets On The Otomotive and Component Company That Has Been Registered In Indonesia Stock Exchange Within 2011-2017. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 1(1), 36-44.
- Napitupulu, E., Febrianti, H. R., Marbun, R. E., & Malau, Y. N. (2019). Pengaruh Total Asset Turnover, Sales Growth, Debt To Equity, Current Ratio Terhadap Return On Asset Pada Perusahaan Industri Dasar Dan Kimia Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2016. *Aksara Public*, 3(2), 1-1.
- Ramta, Lupiyoai a Riho Bramulya Ikhsan. (2015). *Pratikum Metode Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, A. K., & Nurhawaeny, E. (2019). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Dan Total Asset Turnover Terhadap Return On Asset Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Idx Lq45. *Jurnal Proaksi*, 6(1), 2.1-34.
- Satria, R. (2019). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Receivable Turnover Dan Inventory Turnover Terhadap Gross Profit Margin Pada Pt Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk Periode 2008-2018. *JURNAL ILMIAH FEASIBLE (JIF)*, 1(2), 170-181.
- Solihin, D. (2019). Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Return On Asset (Roa) Pada Pt Kalbe Farma, Tbk. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 115-122.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.

- SujarWeni. V. Wiratna. (2015). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujud, H., & Hashem, B. (2017). Effect of bank innovations on profitability and return on assets (ROA) of commercial banks in Lebanon. *International Journal of Economics and Finance*, 9(4), 35-50.
- Thoyib M., Firman, F., Amri, D., Wahyudi, R., & Melin, M. A. (2018). Pengaruh Current Ratio, Debt To Asset Ratio, Debt To Equity Ratio Dan Total Asset Turnover Terhadap Return On Assets Pada Perusahaan Roperti Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia. *Akuntanika*, 4(2), 10-23.
- Wardiah, Mia Lasmi. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Pustaka Setia
- Widodo, A. (2018). Analisis Pengaruh Current Ratio (CR), Total Asset Turnover (TATO), Dan Debt To Asset Ratio (DAR) Terhadap Return On Asset (ROA), Serta Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2)

SOCIAL MEDIA INFLUENCER SEBAGAI INSTRUMEN PROMOSI PROGRAM STUDI BARU

**Difi Dahliana^{1,a*}, Annisa Mahfuzah^{2,b}, Fahrudin^{3,c}, Muhammad Noval^{4,c}, Rimayanti^{5,d},
Nurhafiyansa^{6,e}, Hafizah Aziza^{7,f}, Irsyad Khoiri^{8,g}**

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

^{a,b,c,d,e,f,g} Email: difidahliaana@uin-antasari.ac.id, annisamahfuzah@uin-antasari.ac.id,
fahrudin1960@gmail.com, Rimayanti@uin-antasari.ac.id, noval@uin-antasari.ac.id,
nrhafiyansaaa@gmail.com, azizahfzh@gmail.com, Irsyadkhoiri58@gmail.com

*Correspondent Email: difidahliaana@uin-antasari.ac.id

Article History:

Received: 29-03-2024; Received in Revised: 20-04-2024; Accepted: 29-04-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2681>

Abstrak

Seiring dengan populernya social media influencer sebagai alat promosi dalam pemasaran digital, maka Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Antasari Banjarmasin mempromosikan prodi baru melalui jasa social media influencer. Efektivitas social media influencer perlu diukur. Namun, pengukuran terhadap efektivitas social media influencer dalam mempromosikan prodi baru FEBI UIN Antasari tersebut belum pernah dilakukan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur efektivitas tersebut. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan engagement rate, conversion rate, dan mini survey, dimana analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif persentase. Penelitian ini menemukan bahwa akun social media influencer bukan media yang efektif untuk mempromosikan prodi dibandingkan dengan website resmi dan akun media sosial milik perguruan tinggi sendiri. Temuan ini berkontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun strategi promosi untuk penerimaan mahasiswa baru yang akan datang.

Kata kunci: Influencer marketing, Media sosial, Promosi.

Abstract

Along with the popularity of social media influencers as a promotional tool in digital marketing, the Faculty of Economics and Islamic Business (FEBI) UIN Antasari Banjarmasin promotes new study programs through social media influencer services to attract prospective new students in the 2023/2024 admissions. The effectiveness of social media influencers needs to be measured. However, measurements of the effectiveness of social media influencers in promoting the new FEBI UIN Antasari study program have never been carried out. For this reason, this study aims to measure the effectiveness. The design of this study is quantitative research, with engagement rate, conversion rate, and mini-survey approaches, where data analysis is carried out with percentage descriptive techniques. This research found that influencer social media accounts are not an effective medium to promote study programs compared to the official websites and social media accounts of universities themselves. This finding contributes to consideration in formulating promotional strategies for new student admissions in the future

Keywords: Influencer marketing, Social media, Promotion.

1. Pendahuluan

Perkembangan pemasaran digital telah membawa hadirnya *influencer marketing* sebagai salah satu instrumen promosi yang populer dan efektif (Dafiq dkk., 2022). *Influencer marketing* juga seringkali disebut dengan *social media influencer* karena *influencer* adalah orang atau tokoh di media sosial yang memiliki banyak pengikut (Hariyanti & Wirapraja, 2018; Widodo, 2022). Ada 3 jenis golongan *influencer*, yaitu: 1) *micro influencer*, memiliki jumlah *followers* antara 1000-10000 orang, biasanya orang yang ahli atau *industry expert* seperti ahli kecantikan, penulis, atlet dan fotografer; 2) *macro influencer*, jumlah *followers* berkisar antara 10.000-100.0000 orang, biasanya adalah seorang selebgram atau selebtwit; 3) *mega influencer*, memiliki jumlah *followers* lebih dari 100.000 orang. *Mega influencer* adalah golongan selebritis (Khairani dkk., 2022). Besarnya jumlah *followers* yang dimiliki membuat *influencer* menjadi tokoh yang berpengaruh dalam meningkatkan *brand awareness* (Bonus dkk., 2022).

Media sosial adalah platform digital yang menyediakan fasilitas untuk melakukan aktivitas sosial bagi setiap penggunanya (Liaukonytė dkk., 2023). Media sosial yang paling banyak diunduh adalah TikTok, Instagram, Facebook, dan Whatsapp (CNN, 2023b). Media sosial yang paling banyak digunakan pengguna internet berusia 16 – 64 tahun adalah Whatsapp. Namun peringkat pertama berdasarkan banyaknya waktu yang dihabiskan di media sosial adalah TikTok (CNN, 2023a). Media sosial merupakan media promosi yang digemari saat ini (Fibriany dkk., 2022). Media sosial digemari karena memiliki daya jangkauan pasar yang lebih luas, penonton yang banyak, dan biaya promosi yang lebih murah (Nadia & Dahliana, 2023; Saing & Wulandari, 2020).

Social media influencer mengkombinasikan kekuatan media sosial dan pengaruh *influencer*. Maka, seharusnya promosi melalui *social media influencer* memiliki tingkat efektivitas yang tinggi pula. Efektivitas *social media influencer* dapat diukur melalui *engagement rate*, *conversion rate*, *traffic rate*, dan *return on investment*. *Engagement rate* adalah rasio antara jumlah interaksi yang diterima oleh postingan *influencer* dan jumlah *followers*. *Conversion rate* adalah persentase efektivitas halaman bisnis untuk menarik pengunjung melakukan sebuah aksi seperti mengisi formulir, mendaftar, dan membeli. *Traffic rate* mengukur jumlah pengunjung *website*. ROI mengukur seberapa banyak uang yang diinvestasikan pada kampanye dan seberapa banyak keuntungan yang diperoleh (Drivas dkk., 2021; Shay & Van Der Horst, 2019; Sofiati (Efi) dkk., 2023; Yew dkk., 2018).

Pengukuran efektivitas *social media influencer* sebagai instrumen promosi telah banyak dilakukan. Crystrie dan Sartika (2022) menemukan bahwa *social media influencer* efektif karena berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan pembelian pada *Marketplace* Shopee. Silva dkk. (2020), menemukan bahwa promosi melalui *social media influencer* efektif karena konsumen lebih mempercayai opini *influencer* dibanding iklan bersponsor di media sosial. Selanjutnya De Cicco, dkk. (2021), berhasil mengungkapkan bahwa efektivitas *social media influencer* dalam mempromosikan suatu produk harus mempertimbangkan *influencer product fit*, karena hal itu berpengaruh positif terhadap sikap, dan niat para pengikutnya (*followers*). Namun, sejauh ini temuan tentang efektivitas *social media influencer* sebagai instrument promosi pada perguruan tinggi masih sangat minim.

Perguruan tinggi mulai melirik dan menggunakan *social media influencer* sebagai alat promosi, misalnya dilakukan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Antasari Banjarmasin pada penerimaan mahasiswa baru tahun akademik 2023/2024. FEBI UIN Antasari mempromosikan dua program studi (prodi) baru yaitu Prodi Manajemen Bisnis Syariah (MBS) dan Prodi Akuntansi Syariah (AKS) melalui salah satu *social media influencer* lokal Kalimantan Selatan yang berinisial AP. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas *influencer marketing* dalam mempromosikan Prodi MBS dan AKS, dengan alat ukur *engagement rate* dan *traffic rate*. Penelitian ini diharapkan berguna untuk mengungkapkan efektivitas *social media influencer* dalam mempromosikan prodi di perguruan tinggi.

2. Metodologi

Berdasarkan jenis data dan metode, maka penelitian ini berjenis kuantitatif. Data penelitian terdiri dari *content engagement rate by view*, *conversion rate*, persentase mahasiswa yang mengetahui prodi melalui di *social media influencer*, persentase mahasiswa yang mengunjungi *website* kampus karena promosi pada *social media influencer*, dan persentase mahasiswa yang mendaftar karena pada prodi karena terpengaruh promosi *social media influencer*. Sumber data berasal dari akun Instagram dan akun TikTok *influencer* AP, serta hasil survei sederhana terhadap mahasiswa prodi MBS dan AKS tahun akademik 2023/2024.

Penelitian ini menggunakan adalah teknik analisis data deskriptif persentase (Arikunto, 2016). Kategorisasi *engagement rate* yang populer digunakan saat ini yaitu *low engagement rate* (<1%), *average/good engagement* (1 – 3%), *high engagement* (3,5 – 6%), dan *very high* (>6%) (A. Rahim dkk., 2019; Abu-Ghazaleh dkk., 2018; FYI, 2019; Monacho & Slamet, 2023; Polishchuk, 2022). Kategorisasi *conversion rate* yaitu baik dalam industri *digital marketing* termasuk *influencer marketing* adalah (2 – 5%) (Fairweather, 2023; Kim, 2023; Putra, 2023). Interpretasi persentase menurut Arikunto (2016) terdiri dari sangat rendah / sangat tidak efektif (0 – 20%), rendah (21 – 40%), cukup (41 – 60%), tinggi (61 – 80%), dan sangat tinggi / sangat efektif (81 – 100%).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Data yang dikumpulkan dari *social media influencer*, dan data yang dikumpulkan dari mahasiswa prodi MBS dan AKS disajikan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data Penelitian

No	Data	Total
1	Instagram content engagement (<i>like, comment, share</i>)	49
2	Instagram content viewers	14.300
3	TikTok content engagement (<i>like, comment, share</i>)	59
4	TikTok content viewers	5.598
5	Mahasiswa yang mengetahui prodi melalui di <i>social media influencer</i>	11

6	Mahasiswa yang mengunjungi <i>website</i> kampus karena promosi pada <i>social media influencer</i>	7
7	Mahasiswa yang mendaftar karena terpengaruh promosi pada <i>social media influencer</i>	4
8	Jumlah mahasiswa prodi MBS dan AKS tahun 2023/2024 (MBS dan AKS)	72

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengukuran *engagement rate* dan *conversion rate* konten promosi prodi melalui *social media influencer* dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 di bawah ini.

Tabel 2. *Content Engagement Rate by View dan Conversion Rate*

		Instagram	TikTok	Total
1	<i>Engagement (Like, Comment, Share)</i>	49	59	108
	Jumlah <i>viewers</i>	14.300	5.598	19.898
	Engagement rate	0,34%	1,05%	0,54%
2	<i>Viewers yang mendaftar pada prodi</i>	3	8	11
	Jumlah <i>viewers</i>	14.300	5.598	19.898
	Conversion rate	0,02%	0,14%	0,05%

Sumber: Data diolah, 2024

Pengukuran efektivitas dilengkapi dengan survei mini yang dilakukan terhadap seluruh mahasiswa prodi MBS dan AKS melalui Aplikasi Google Form. Survei dilakukan untuk mengukur sejauh mana dampak promosi melalui *social media influencer* terhadap perolehan jumlah mahasiswa pada prodi baru. Hasil survei disajikan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Survei terhadap Mahasiswa Prodi

	Jumlah	Persentase
Persentase mahasiswa yang mengetahui prodi dari <i>social media influencer</i>	11	15,28%
Persentase mahasiswa yang mengunjungi <i>website</i> kampus karena promosi pada <i>social media influencer</i>	7	9,72%
Persentase mahasiswa yang mendaftar karena terpengaruh promosi pada <i>social media influencer</i>	4	5,56%

Sumber: Data diolah, 2024

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur efektivitas *influencer marketing* dalam mempromosikan program studi baru Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Antasari Banjarmasin, yaitu prodi Manajemen Bisnis Syariah (MBS) dan Akuntansi Syariah

(AKS). Indikator efektivitas yang digunakan adalah *content engagement rate by view*, *conversion rate*, persentase mahasiswa yang mengetahui prodi melalui di *social media influencer*, persentase mahasiswa yang mengunjungi *website* kampus karena promosi pada *social media influencer*, dan persentase mahasiswa yang mendaftar karena pada prodi karena terpengaruh promosi *social media influencer*.

Engagement rate konten prodi yang dihasilkan melalui akun instagram *influencer* sebesar 0,34% tergolong kategori rendah atau *low engagement* atau rendah. Sedangkan *engagement rate* yang dihasilkan akun TikTok *influencer* adalah 1,05%, yang artinya baik atau *good endagement*. *Engagement rate* yang dihasilkan *influencer* dari TikTok lebih tinggi daripada yang mampu dihasilkan dari media sosial instagram. Sejalan dengan Akbari, dkk. (2022), TikTok cukup efektif digunakan sebagai *platform* untuk pemasaran digital Pendidikan Tinggi. *Engagement rate* digunakan untuk mengukur berapa besar interaksi *viewers* dengan si *influencer* dan konten promosi yang ditayangkannya. Temuan ini relevan dengan hasil survei tahun 2023 bahwa TikTok menempati peringkat pertama berdasarkan kategori banyaknya waktu yang dihabiskan pengguna internet berusia remaja dalam mengakses media sosial (CNN, 2023a). Jika digabungkan maka *engagement rate* yang diperoleh adalah sebesar 0,54%, yang berarti masih berada di kategori *low engagement rate*.

Conversion rate promosi prodi di akun instagram *influencer* adalah 0,02%, sedangkan dari akun TikTok *influencer* sebesar 0,14%. Jika digabungkan keduanya, maka *conversion rate* yang dihasilkan adalah 0,05%. Hasil penelitian ini menunjukkan *conversion rate* konten promosi prodi pada akun Instagram dan TikTok *influencer* masih kurang dari 2%, yang artinya tingkat konversi rendah (Fairweather, 2023). *Conversion rate* menunjukkan seberapa efektif promosi *influencer* melalui media sosial dalam mengubah *viewers* menjadi pelaku aksi (Putra, 2023). Aksi yang diharapkan setelah melihat konten promosi prodi di akun medsos *influencer* adalah mengunjungi *website* kampus untuk mencari informasi dan melakukan pendaftaran pada laman website penerimaan mahasiswa baru UIN Antasari. *Conversion rate* yang rendah ini menandakan bahwa hanya sekitar 2% *viewers* yang melakukan pendaftaran masuk pada prodi MBS dan AKS, sementara 98% *viewers* tidak melakukan aksi yang diharapkan.

Persentase mahasiswa prodi MBS dan AKS yang pernah melihat konten iklan prodi atau mengetahui prodi dari *social media influencer* hanya sebesar 15,28% dari total mahasiswa prodi. Persentase mahasiswa yang mengunjungi *website* kampus setelah melihat konten iklan prodi melalui *social media influencer* hanya sebesar 9,72%,. Selanjutnya persentase mahasiswa yang mendaftar masuk prodi karena terpengaruh iklan prodi pada *social media influencer* tersebut hanya sebesar 5,56%. Menurut Arikunto, tingkat persentase di bawah 20% termasuk kriteria sangat kecil atau tidak efektif (Arikunto, 2016). Data ini menandakan bahwa promosi prodi baru melalui *social media influencer* tidak efektif (>20%). Artinya, lebih dari 80% mahasiswa tidak melihat iklan prodi melalui *social media influencer*. Menurut mahasiswa, mereka langsung mengunjungi website resmi dan akun Instagram UIN Antasari tanpa melalui akun *social media influencer*.

Berdasarkan hasil perhitungan HypeAuditor *engagement rate* akun instagram *influencer* tergolong *good engagement* dengan rate 2,14%. Berarti, rendahnya *content*

engagement rate tayangan iklan prodi tidak disebabkan oleh faktor *influencer*, melainkan oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Putri dan Windasari (2023), menekankan bahwa pemasaran melalui *social media influencer* harus ditunjang dengan strategi konten yang tepat, yang terstruktur, dan mempertimbangkan target pasar. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Salma dan Albab (2023) yang menyebutkan bahwa rendahnya *engagement* sebuah konten dapat disebabkan oleh kurangnya kreatifitas, inovasi, daya tarik dan daya interaktif konten. Sehingga, dari 19.898 *viewers* iklan prodi MBS dan AKS yang ditayangkan *social media influencer*, hanya 0,54% saja yang memberikan umpan balik melalui tombol *Like*, *Share* atau pun memberikan komentar. Namun hal ini memerlukan penelitian yang mendalam untuk membuktikan kebenarannya. Adapun konten iklan dibuat oleh prodi sendiri bukan oleh *influencer* AP. Sesuai kesepakatan, AP hanya menayangkan konten yang sudah disediakan oleh pengelola prodi. Oleh karena itu, sebelum membuat konten, sebaiknya pengelola prodi merumuskan strategi konten untuk dengan matang menghasilkan konten yang lebih menarik dan interaktif.

Selanjutnya menurut Pandora dan Djajalaksana (2022), pemasaran digital dapat menjadi lebih optimal dengan menerapkan *multi channel system*, yakni mengkombinasikan beberapa *platform* yang berbeda dan mengintegrasikan antar *platform* tersebut. Iklan di akun sosial media *influencer* belum terintegrasi dengan website FEBI dan website PMB (Penerimaan Mahasiswa Baru) UIN Antasari. Padahal menurut Rapianto dkk., (2023) *platform* yang saling terintegrasi sangat dibutuhkan untuk mempermudah akses, komunikasi dan penyebaran informasi. Untuk meningkatkan *conversion rate*, kunjungan website, dan minat calon pendaftaran prodi, maka iklan promosi prodi di media sosial, *influencer*, dan *platform* lainnya harus terintegrasi dengan *platform* kampus seperti website PMB UIN Antasari dalam satu klik terintegrasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *social media influencer* tidak efektif sebagai instrumen promosi prodi baru Manajemen Bisnis Syariah dan Akuntansi Syariah FEBI UIN Antasari. Selanjutnya berdasarkan temuan ini disarankan agar prodi menyusun strategi konten yang lebih baik, mengoptimalkan promosi melalui *official social media accounts* dan *official site* prodi, fakultas dan UIN Antasari yang saling terintegrasi untuk meningkatkan penerimaan mahasiswa baru di periode yang akan datang.

Temuan ini memiliki kelemahan pada hasil *conversion rate*. Data pembagi terlalu luas karena diambil dari jumlah total *viewers* konten, yang didalamnya terdapat berbagai segmen usia. *Author* menyadari bahwa seharusnya data pembagi diambil *viewers* dari kalangan pelajar yang sedang mencari informasi perguruan tinggi saja. Hal ini dilakukan karena sulitnya melacak dan melakukan segmentasi terhadap *viewers* konten media sosial *influencer* tersebut. Oleh karena itu, disarankan penelitian selanjutnya yang dapat memperbaiki kelemahan penelitian ini dengan memisahkan segmen *viewers* berdasarkan karakteristik yang sama.

5. Daftar Pustaka

- A. Rahim, A. I., Ibrahim, M. I., A. Salim, F. N., & Ariffin, M. A. I. (2019). Health Information Engagement Factors in Malaysia: A Content Analysis of Facebook Use by the Ministry of Health in 2016 and 2017. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/ijerph16040591>
- Abu-Ghazaleh, S., Hassona, Y., & Hattar, S. (2018). Dental trauma in social media—Analysis of Facebook content and public engagement. *Dental Traumatology*, 34(6), 394–400. <https://doi.org/10.1111/edt.12429>
- Akbari, D. A., Jastacia, B., Setiawan, E., & Ningsih, D. W. (2022). The Marketing Power of TikTok: A Content Analysis in Higher Education. *Binus Business Review*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.21512/bbr.v13i2.8014>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (14 ed.). PT. Rineka Cipta.
- Bonus, A. K., Raghani, J., Visitacion, J. K., & Castaño, M. C. (2022). Influencer Marketing Factors Affecting Brand Awareness and Brand Image of Start-up Businesses. *Journal of Business and Management Studies*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.32996/jbms.2022.4.1.22>
- CNN. (2023a). *Raja Aplikasi Terbaru di RI, Ternyata Bukan WhatsApp-Instagram*. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20240226153650-37-517653/raja-aplikasi-terbaru-di-ri-ternyata-bukan-whatsapp-instagram>
- CNN. (2023b). *TikTok Jadi Raja Aplikasi Dunia, Kalahkan Instagram Hingga WhatsApp*. teknologi. <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20230918143850-185-1000458/tiktok-jadi-raja-aplikasi-dunia-kalahkan-instagram-hingga-whatsapp>
- Crystrie, D. A., & Sartika, S. H. (2022). Apakah Influencer Marketing berpengaruh pada Pengambilan Keputusan Pembelian di Marketplace Shopee pada Generasi Z? *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1), Article 1. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.16700>
- Dafiq, B. I., Hidayati, A. N., & Habib, M. A. F. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan, Literasi Digital, Digital Marketing, Brand Image Dan Word Of Mouth Terhadap Minat Generasi Z Pada Bank Syariah. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), Article 11. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1856>
- De Cicco, R., Iacobucci, S., & Pagliaro, S. (2021). The effect of influencer–product fit on advertising recognition and the role of an enhanced disclosure in increasing sponsorship transparency. *International Journal of Advertising*, 40(5), 733–759. <https://doi.org/10.1080/02650487.2020.1801198>
- Drivas, I. C., Sakas, D. P., & Giannakopoulos, G. A. (2021). Display Advertising and Brand Awareness in Search Engines: Predicting the Engagement of Branded Search Traffic Visitors. Dalam D. P. Sakas, D. K. Nasiopoulos, & Y. Taratuhina (Ed.), *Business Intelligence and Modelling* (hlm. 3–15). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-57065-1_1
- Fairweather, J. (2023). *Conversion Rate Optimisation Guide*. https://www.nsi.org.uk/wp-content/uploads/2012/10/conversion_rate_optimisation_guide.pdf
- Fibriany, F. W., Putra, D. B., Dewi, Y. N., & Daryansyah, M. F. (2022). Promosi Penjualan Melalui Instagram Pada Pstore Jakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.35914/jemma.v5i1.1080>
- FYI. (2019, April 4). *What is a good Instagram engagement rate?* Find Your Influencer. <https://www.findyourinfluencer.co.uk/blog/2019/4/4/what-is-a-good-instagram-engagement-rate>

- Hariyanti, N. T., & Wirapraja, A. (2018). Pengaruh Influencer Marketing Sebagai Strategi Pemasaran Digital Era Moderen. *JURNAL EKSEKUTIF*, 15(1), Article 1.
- Khairani, A., Andini, Y. B., Fedia, V., Putri, N. O., Norfaizah, N., & Putra, R. B. (2022). Penerapan Digital Marketing Dan Influencer Endorsement Saat Pandemi Covid-19 Pada Agen Frozen Food (Studi Kasus UMKM Wins Food Kebab Padang). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/innovative.v2i1.192>
- Kim, L. (2023). What Is a Good Conversion Rate? It's Higher Than You Think! *WordStream*. <https://www.wordstream.com/blog/ws/2014/03/17/what-is-a-good-conversion-rate>
- Liaukonytė, J., Tuchman, A., & Zhu, X. (2023). Frontiers: Spilling the Beans on Political Consumerism: Do Social Media Boycotts and Buycotts Translate to Real Sales Impact? *Marketing Science*, 42(1), 11–25. Scopus. <https://doi.org/10.1287/mksc.2022.1386>
- Monacho, B. C., & Slamet, Y. (2023). The Effect of Influencer Engagement Rate in Increasing Followers of Instagram Official Account. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 39(2), 373–388. <https://doi.org/10.17576/JKMJC-2023-3902-21>
- Nadia, R., & Dahliana, D. (2023). Implementation of Promotion Mix at PT. Prudential Sharia Life Assurance. *Asian Journal of Islamic Economics and Business*, 1(2), 1–11.
- Pandora, V. V., & Djajalaksana, Y. M. (2022). Penerapan Digital Marketing Multichannel untuk Pemasaran Program Studi Sistem Informasi. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.28932/jutisi.v8i1.4248>
- Polishchuk, D. (2022, Mei 28). *What Is a Good Instagram Engagement Rate in 2022?* PromoRepublic. <https://promorepublic.com/en/blogwhat-is-a-good-instagram-engagement-rate/>
- Putra, M. (2023, September 14). Berapa Conversion Rate yang Dapat Dikatakan Bagus? *ToffeeDev*. <https://toffeedev.com/blog/seo/crm-berapa-conversion-rate-yang-bagus/>
- Putri, R. H. K., & Windasari, N. A. (2023). Proposed Social Media Marketing Content Strategy Through Instagram to Increase Sales Performance Of Fashion Business (Case Study: DMC.id). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i1.100>
- Ropianto, M., Setyawan, D., Syofiawan, D., & Sabtu, S. (2023). Merancang Platform Terintegrasi Pada Program Studi Teknik Informatika. *JR : Jurnal Responsive Teknik Informatika*, 7(02), Article 02. <https://doi.org/10.36352/jr.v7i02.747>
- Saing, B., & Wulandari, E. (2020). Pemilihan Strategi Pemasaran Dengan Menggunakan Teknik Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) (Studi Kasus Pada Hijab Alila Karawang). *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.383>
- Salma, D. A., & Albab, C. U. (2023). Strategi Konten TikTok @jpradarsemarang dalam Meningkatkan Engagement. *Jurnal PIKMA : Publikasi Ilmu Komunikasi Media Dan Cinema*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.24076/pikma.v5i2.1002>
- Shay, R., & Van Der Horst, M. (2019). Using Brand Equity to Model ROI for Social Media Marketing. *International Journal on Media Management*, 21(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/14241277.2019.1590838>
- Silva, M. J. de B., Farias, S. A. de, Grigg, M. K., & Barbosa, M. de L. de A. (2020). Online Engagement and the Role of Digital Influencers in Product Endorsement on Instagram. *Journal of Relationship Marketing*, 19(2), 133–163. <https://doi.org/10.1080/15332667.2019.1664872>
- Sofiati (Efi), N. A., Sudaryo, Y., Natigor, D. H., & Jaya, R. C. (2023). Increased Customer Satisfaction Using Digital Marketing Implementation in The Banking Industry Image.

- Widodo, J. S. (2022). Determination of Digital Marketing: Influencer Marketing, Social Media and E-Commerce (Literature Review). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(3), 304–314. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i3.1362>
- Yew, R. L. H., Suhaidi, S. B., Seewoosoori, P., & Sevamalai, V. K. (2018). Social Network Influencers' Engagement Rate Algorithm Using Instagram Data. *2018 Fourth International Conference on Advances in Computing, Communication & Automation (ICACCA)*, 1–8. <https://doi.org/10.1109/ICACCAF.2018.8776755>

TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DAN DINAMIKA INSTITUSIONAL : MEMBANGUN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK MELALUI REFORMASI ADMINISTRASI PUBLIK

**Hasanuddin ^{1,a}, Kardinah Indriana Meutia ^{2,b,*}, Rosalina Siagian ^{3,c}, Wirawan
Widjanarko ^{4,d}, Christophorus Indra Wahyu Putra ^{5,e}, Gerry Juan Carlos ^{6,f},
Mohamad Saobari ^{7,g}**

^{1, 2, 3, 4, 5, 6, 7} Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

^{a, b, c, d, e, f, g} Email: hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id, kardinah.indriana@dsn.ubharajaya.ac.id,
ocasigian@gmail.com, wwidjanarko@gmail.com, indrahatibie@gmail.com,
gerryjuancarlos@yahoo.co.id, sobarimohammad@gmail.com

*Correspondent Email: hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 29-04-2024; Received in Revised: 05-05-2024; Accepted: 10-05-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2715>

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang transformasi kepemimpinan dan dinamika institusional terhadap tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi administrasi publik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh transformasi kepemimpinan dan dinamika institusional terhadap reformasi administrasi publik dan tata kelola pemerintahan yang baik. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 100 orang dengan sampel sebanyak 100 orang. Data yang digunakan adalah data primer, diperoleh dengan cara menggunakan kuisioner yang disebar kepada responden melalui google form. Hasil dalam penelitian ini adalah Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik; Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik; Transformasi kepemimpinan berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik; Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik serta Reformasi administrasi publik berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik.

Kata kunci: Transformasi Kepemimpinan, Dinamika Institusional, Reformasi Administrasi Publik, Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik

Abstract

This study discusses the transformation of leadership and institutional dynamics towards good governance through public administration reform. The aim of this research is to understand the impact of leadership transformation and institutional dynamics on public administration reform and good governance. The research method used is quantitative. The population in this study is 100 people with a sample of 100 people. The data used is primary data, obtained using a questionnaire distributed to respondents through google form. The results in this study is Leadership

transformation has no effect on good governance; Institutional dynamics has no impact on good Governance; Leadership Transformation has an impact on public administration reform; Institutional Dynamics does not influence public administration reform; Public administration reforms have an influence on good government

Keywords: *Leadership Transformation, Institutional Dynamics, Public Administration Reform, Good Governance*

1. Pendahuluan

Pemerintahan yang efektif telah muncul sebagai perhatian kritis di banyak negara, termasuk Indonesia. Gagasan ini mencakup prinsip-prinsip dasar seperti keterlibatan, keterbukaan, tanggung jawab, efisiensi, dan kepatuhan terhadap kerangka hukum dalam administrasi aset publik dan perumusan kebijakan pemerintah (Kaufmann et al., 2010). Tata kelola yang baik secara luas dipandang sebagai persyaratan dasar untuk mencapai kemajuan dan promosi pemerintahan yang demokratis.

Di Indonesia, upaya untuk mencapai pemerintahan yang efektif telah menjadi titik fokus yang signifikan setelah periode reformasi tahun 1998. Hal ini dibuktikan melalui berbagai langkah dan undang-undang, termasuk Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Pembentukan Negara Bersih dan Transparan tanpa Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, beserta Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Tanggung Jawab Efisiensi Organisasi Sektor Publik (Sari & Nistor, 2019).

Tata kelola yang baik melibatkan pengelolaan urusan publik yang efektif, dengan fokus utama pada integritas, pencegahan praktik korupsi, dan fungsi optimal pemerintah untuk kesejahteraan masyarakat. Hal ini memerlukan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip dasar seperti prediktabilitas hukum, kesejahteraan publik, transparansi, keadilan, keahlian, dan tanggung jawab, dengan tujuan akhir membangun administrasi yang transparan dan bebas korupsi. Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan warga negara sangat penting untuk tata kelola yang baik, dengan penekanan pada kerja sama timbal balik daripada perebutan kekuasaan. Ini mempromosikan prinsip-prinsip yang meningkatkan keinginan untuk kemandirian, kemajuan berkelanjutan, dan keadilan di antara masyarakat, sehingga memastikan kegiatan badan-badan pemerintah lancar dan makin baik (Rasul, 2009).

Tata kelola pemerintahan yang baik sebagai tolok ukur penting untuk mengevaluasi kinerja pemerintah, dengan penekanan perlunya penegakan hukum dan peraturan yang tepat untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan memastikan akuntabilitas dan transparansi. Terlepas dari upaya untuk menegakkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, hambatan tetap ada, seperti implementasi dan keterlibatan yang tidak lengkap dari semua segmen masyarakat. Prinsip-prinsip dasar tata kelola yang baik, meliputi akuntabilitas, transparansi, dan keterlibatan publik, sangat diperlukan untuk membentuk pemerintahan yang benar-benar melayani dan mencerminkan kepentingan penduduknya. Tata kelola yang efektif menuntut kolaborasi antara pemerintah, masyarakat sipil, dan sektor swasta, sementara juga memerlukan struktur peraturan yang membahas aspek-aspek seperti ekonomi, politik, dan administrasi untuk kesejahteraan bersama (Maranjaya, 2022). Untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik perlu dukungan dari berbagai unsur seperti pentingnya reformasi administrasi publik, kepemimpinan transformatif dan dukungan Dinamika Institusional.

Reformasi administrasi publik merupakan proses kunci dalam peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik. Reformasi administrasi publik sebagai cara pandang yang berbeda dalam melihat, menyelesaikan dan memberikan solusi yang lebih baik sangat diperlukan dalam tata kelola pemerintahan. Perlunya tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi administrasi publik dikarenakan masih terlihat permasalahan yang mengganggu tugas-tugas pemerintahan. Reformasi administrasi publik mengacu pada upaya sistematis untuk mengubah dan meningkatkan kinerja, struktur, proses, dan budaya dalam sektor publik. Reformasi ini bertujuan untuk menciptakan administrasi publik yang efisien, efektif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Reformasi administrasi publik adalah upaya untuk melakukan perubahan atau perbaikan dalam sistem administrasi publik dengan tujuan meningkatkan kinerja pemerintah dan melayani masyarakat secara lebih baik. Hal ini sangat terkait dengan arus ideologi yang dominan di suatu negara, sebab reformasi administrasi publik akan menjawab permasalahan spesifik, dan juga paradigma yang digunakan dan prioritas reformasi apa saja akan berbeda seiring waktu (Cheung, 2020). Selain reformasi administrasi publik, faktor-faktor seperti kepemimpinan transformatif, Dinamika Institusional, berperan penting dalam mendorong tata kelola pemerintahan yang baik.

Kepemimpinan adalah proses dari perilaku dimana seseorang mendorong sekelompok individu untuk mencapai serangkaian tujuan (Northouse, 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu kunci dari gaya kepemimpinan dalam praktik manajemen yang terbukti berdampak positif terhadap sikap, perilaku, dan perkembangan individu karyawan (Berraies & Zine El Abidine, 2019). Berbagai peneliti telah menyarankan bahwa teori kepemimpinan transformasional telah sangat memperluas penelitian kepemimpinan saat ini (Dhar, 2015).

Para peneliti di bidang manajemen pengetahuan telah meneliti banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi aktivitas berbagi pengetahuan dalam organisasi, di antaranya ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mempromosikan kegiatan berbagi pengetahuan melalui motivasi karyawan (Bryant, 2003) temuan ini juga selaras dengan temuan dalam penelitian sebelumnya (Berraies dan El Abidine, 2019; Le dan Hui, 2019; Shariq et al., 2019). Lebih lanjut kepemimpinan transformasional dapat mempromosikan praktik-praktik tata kelola yang baik seperti transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik melalui pengembangan kebijakan dan reformasi birokrasi (Moynihan et al., 2013). Tidak hanya kepemimpinan transformasional yang berperan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi administrasi publik, juga Dinamika Institusional berkontribusi mendorong kearah yang lebih baik.

Dinamika institusional atau kelembagaan berkaitan dengan perubahan dan kemajuan yang kelembagaan, peraturan, dan prosedur. Modifikasi ini dapat bermanifestasi secara internal dalam suatu perusahaan atau organisasi, serta secara eksternal karena pengaruh lingkungan seperti kebijakan pemerintah, harapan masyarakat, atau perubahan sosial ekonomi. Dinamika institusi memainkan peran penting dalam pencapaian tata kelola yang efektif. Lembaga yang menunjukkan kemampuan beradaptasi dan penerimaan terhadap perubahan lebih mungkin untuk secara efektif mengatasi kebutuhan masyarakat dan memberikan layanan publik yang efisien. Sebaliknya, institusi yang menunjukkan ketidakfleksibelan dan resistensi terhadap

dinamika kelembagaan dapat menghadapi tantangan seperti inefisiensi, kurangnya transparansi, dan erosi kepercayaan publik (Pratama & Supriyono, 2022).

Dinamika institusional merupakan faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dinamika Institusional mengacu pada kemampuan sebuah lembaga atau organisasi pemerintah dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kapabilitas ini mencakup berbagai aspek, seperti sumber daya manusia, anggaran, infrastruktur, sistem manajemen, struktur organisasi, kepemimpinan, dan mekanisme akuntabilitas.

Dinamika institusional di Indonesia telah terjadi, hal ini dapat dilihat seperti reformasi birokrasi, desentralisasi, dan perubahan kebijakan. Reformasi birokrasi yang dimulai pada tahun 2010 dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas dan integritas lembaga pemerintah melalui berbagai cara seperti penyederhanaan struktur organisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan penguatan sistem akuntabilitas (Nugroho et al., 2021). Namun, dinamika institusional juga menghadapi tantangan seperti penolakan terhadap perubahan, lemahnya koordinasi antar lembaga, dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, kajian dan evaluasi terhadap dampak dinamika institusional menjadi penting untuk memastikan bahwa perubahan tersebut benar-benar mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (Pratama, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi administrasi publik.

2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 100 orang dengan sampel sebanyak 100 orang. Data yang digunakan adalah data primer, diperoleh dengan cara menggunakan kuisioner yang disebar kepada responden melalui *google form*. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian *Outer Model*, pengujian *Inner Model*, pengujian hipotesis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) – SmartPLS 3.0 (Ali & Octavia, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Model Pengukuran Uji Outer Model Uji Validitas

Uji outer model yang dilakukan dalam penelitian ini mengevaluasi sejauh mana setiap pernyataan kuisioner dapat secara akurat menangkap variabel yang diteliti (Kusumawati et al., 2022). Saat menggunakan SmartPLS untuk menganalisis model luar, dua proses penilaian yang dilakukan:

1. Validitas Konvergen

Nilai yang terkait dengan hasil pemuatan faktor pada variabel laten dan indikator masing-masing ditunjukkan melalui validitas konvergen. Ketika koefisien korelasi mencapai atau melebihi 0,7, ukuran reflektif tunggal dianggap substantia. Investigasi awal menunjukkan bahwa nilai skala pengukuran pemuatan mulai dari 0,5 hingga 0,6 dianggap memuaskan (Ali & Limakrisna, 2013). Faktor pemuatan minimum yang digunakan dalam penelitian ini adalah $> 0,7$. Korelasi yang kuat di antara metrik konstruk sangat penting.

Tabel 1. Hasil Analisis <i>Outer Model (Convergen Validity)</i>				
Indikator	Transformasi Kepemimpinan	Dinamika Institusional	Reformasi Administrasi Publik	Tata Kelola Pemerintahan yang baik
TK1	0.753			
TK2	0.775			
TK3	0.701			
TK4	0.769			
TK5	0.761			
TK6	0.848			
TK7	0.722			
DI1		0.749		
DI2		0.744		
DI3		0.808		
DI4		0.792		
DI5		0.765		
DI6		0.761		
RAP1			0.732	
RAP2			0.829	
RAP3			0.733	
RAP4			0.830	
RAP5			0.793	
TKP1				0.835
TKP2				0.835
TKP3				0.785
TKP4				0.750
Sumber: Output SmartPLS 3.0				

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini bisa dinyatakan valid, karena setiap indikator pada setiap variabel memperoleh nilai *loading factor* > 0.7, maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti (Maryanti et al., 2022).

2. *Discriminant Validity*

Pengukuran validitas diskriminan biasanya dinilai melalui pemeriksaan nilai pemuatan silang (*cross loading*) dan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE). Kriteria penting melibatkan membandingkan nilai pemuatan setiap indikator pada variabel laten untuk mengevaluasi apakah suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang cukup. Nilai AVE melebihi 0,5 umumnya dianggap sebagai indikasi validitas diskriminan yang memuaskan. Selain itu, sangat penting bahwa ukuran konstruksi yang berbeda menunjukkan korelasi yang rendah untuk memastikan kekhasan setiap konstruksi (Fauzi, 2018).

Tabel 2. Hasil Analisis *Outer Model (Cross Loading)*

Indikator	Transformasi Kepemimpinan	Dinamika Institusional	Reformasi Administrasi Publik	Tata Kelola Pemerintahan yang baik
TK1	0.753	0.463	0.588	0.362
TK2	0.775	0.426	0.555	0.395
TK3	0.701	0.393	0.506	0.359
TK4	0.769	0.492	0.660	0.513
TK5	0.761	0.529	0.588	0.482
TK6	0.848	0.530	0.634	0.336
TK7	0.722	0.357	0.457	0.271
DI1	0.332	0.733	0.539	0.536
DI2	0.487	0.752	0.732	0.552
DI3	0.591	0.824	0.829	0.603
DI4	0.440	0.781	0.733	0.583
DI5	0.389	0.754	0.830	0.467
DI6	0.516	0.746	0.607	0.473
RAP1	0.576	0.497	0.732	0.399
RAP2	0.603	0.656	0.829	0.676
RAP3	0.731	0.632	0.733	0.465
RAP4	0.553	0.701	0.830	0.728
RAP5	0.510	0.607	0.793	0.526
TKP1	0.411	0.619	0.601	0.835
TKP2	0.463	0.663	0.641	0.835
TKP3	0.290	0.464	0.543	0.785
TKP4	0.501	0.479	0.539	0.750

Sumber: Output Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perbandingan nilai *loading factor* pada transformasi kepemimpinan (TK1) sebesar 0,753 yang dimana lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu dinamika institusional (0.463), reformasi administrasi publik (0.588), dan tata kelola pemerintahan yang baik (0.362). Berdasarkan hasil uji diskriminan validitas diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas diskriminan sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 3. Hasil Analisis *Outer Model (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Transformasi Kepemimpinan	0.581
Dinamika Institusional	0.586
Reformasi Administrasi Publik	0.615
Tata Kelola Pemerintahan yang baik	0.643

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel transformasikepemimpinan sebesar 0.581, kapabilitas kepemimpinan 0.586, reformasi administrasi publik 0.615, dan tata kelola pemerintahan yang baik 0.643. Hal tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0.5, artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa akurat konsistensi dari jawaban responden didalam mengisi kuisioner, sesuai pertanyaan yang diajukan (Fauzi, Wulandari, et al., 2022). Terdapat 2 cara yang dilakukan dalam pengujian ini, yaitu:

1. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* pada menu konstruk reliability dan validitas. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* nya $> 0,7$. Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* pada tabel:

Tabel 4. Hasil Analisis *Construct Reliability and Validity (Composite Reliability)*

Variabel	Composite Reliability
Transformasi Kepemimpinan	0.906
Dinamika Institusional	0.895
Reformasi Administrasi Publik	0.889
Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	0.878

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *composite reliability* variabel transformasi kepemimpinan 0.906, nilai *composite reliability* dinamika nstitusional 0.895, nilai *composite reliability* reformasi admnistrasi publik 0.889, dan nilai *composite reliability* tata kelola pemerintahan yang baik 0.878 menunjukkan bahwa nilai keempat variabel tersebut lebih besar ($>$) dari 0.7, artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

2. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan *cronbach's alpha*. Kriteria penilaian variabel apabila nilai *cronbach's alpha* tiap variabel $> 0,7$, maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Analisis *Construct Reliability and Validity (Cronbach's Alpha)*

Variabel	Cronbach's Alpha
Transformasi Kepemimpinan	0.880
Dinamika Institusional	0.859
Reformasi Administrasi Publik	0.843
Tata Kelola Pemerintahan	0.815

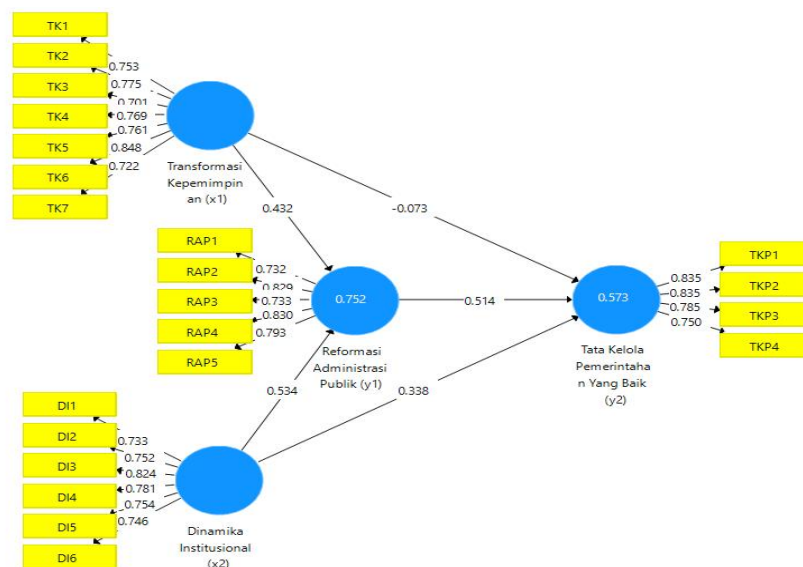
Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel transformasi kepemimpinan 0.880, nilai *cronbach's alpha* dinamika institusional 0.859, nilai

cronbach's alpha reformasi administrasi publik 0.815, dan nilai *cronbach's alpha* tata kelola pemerintahan yang baik 0.815, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai keempat variabel tersebut lebih besar dari 0.7, maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel (Fauzi et al., 2023).

Hasil Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square (R^2) dari model penelitian (Fauzi, Fikri, et al., 2022). Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis Model Struktural

Proses ini untuk menjelaskan kuatnya hubungan atau pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan menggunakan standar pengukuran 0.67 dinyatakan pengaruh kuat, 0.33 dinyatakan pengaruh moderat, dan 0.19 dinyatakan pengaruh lemah (Furadantin, 2018). Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS:

Tabel 6. Hasil Analisis Model Struktural (*R-Square*)

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	0.573	0.560
Reformasi Administrasi Publik	0.752	0.747

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan data *R-square* yang disajikan dalam tabel di atas, terbukti bahwa nilai *R-square* yang terkait dengan variabel tata kelola pemerintahan yang baik 0,573 (57,3%), sehingga selaras dengan kriteria untuk pengukuran moderat. Selanjutnya, nilai *R-square* yang

berkaitan dengan variabel reformasi administrasi publik yaitu 0,752 (75,2%), artinya masuk dalam standar pengukuran kuat. Hasil ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh transformasi kepemimpinan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik sebesar 57,3% (pengaruh moderat). sedangkan besarnya pengaruh transformasi kepemimpinan, dinamika institusional, dan reformasi administrasi publik terhadap tata kelola pemerintahan yang baik sebesar 75,2% (pengaruh kuat) (Ali & Octavia, 2023).

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Signifikansi)

Pengujian model hubungan struktural berfungsi guna menjelaskan antara variabel-variabel. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t. Dalam penelitian ini menguji hipotesis secara langsung dimana dasar yang digunakan yaitu nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasannya mengenai pengujian hipotesis:

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Transformasi Kepemimpinan (X1) → Tata Kelola Pemerintahan Yang baik (Y2)	0.013	0.025	0.099	0.131	0.896
Dinamika Institusional (X2) → Tata Kelola Pemerintahan Yang baik (Y2)	0.144	0.137	0.125	1.145	0.253
Transformasi Kepemimpinan (X1) → Reformasi Administrasi Publik (Y1)	0.384	0.409	0.091	4.213	0.000
Dinamika Institusional (X2) → Reformasi Administrasi Publik (Y1)	0.232	0.257	0.104	2.218	0.027
Reformasi Administrasi Publik (Y1) → Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Y2)	0.586	0.593	0.097	6.072	0.000

Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* bertujuan untuk meminimalisir masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan terhadap Tata kelola pemerintahan Yang Baik
 Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.013, P Value = 0.896 > 0.05 artinya tidak signifikan. Maka transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H1 Ditolak).

Pengaruh dinamika institusional terhadap tata kelola pemerintahan yang baik

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.144, P Value = $0.253 > 0.05$ artinya tidak signifikan. Maka dinamika institusional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H_2 Ditolak).

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan Terhadap Reformasi Administrasi Publik

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh transformasi kepemimpinan terhadap reformasi administrasi publik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.384, P Value = $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Maka transformasi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap reformasi administrasi publik (H_3 Diterima).

Pengaruh Dinamika Institusional Terhadap Reformasi Administrasi Publik

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan pengaruh dinamika institusional tidak terhadap reformasi administrasi publik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.232, P Value = $0.027 > 0.05$ artinya tidak signifikan. Maka dinamika institusional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap reformasi administrasi publik (H_4 Ditolak).

Pengaruh Reformasi Administrasi Publik Terhadap Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan pengaruh reformasi administrasi publik terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.586, P Value = $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Maka reformasi administrasi publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H_5 Diterima).

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan terhadap Tata kelola pemerintahan Yang Baik

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan efektivitas dan keberhasilan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Transformasi kepemimpinan, yang mengacu pada perubahan gaya kepemimpinan dan pendekatan dalam memimpin organisasi, dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik.

Namun, berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, nilai *original sample* (O) sebesar 0.013, P Value = $0.896 > 0.05$ artinya tidak signifikan. Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Kristensen et al., 2023) dan (Munahar & Kesuma, 2023).

Pengaruh dinamika institusional terhadap tata kelola pemerintahan yang baik

Dinamika kelembagaan, yang menunjukkan perubahan dan kemajuan dalam kerangka kerja kelembagaan, peraturan, dan prosedur, memiliki kapasitas untuk memiliki dampak yang cukup besar pada promosi tata kelola yang baik. Reformasi di dalam institusi, seperti pembentukan entitas baru, reorganisasi, atau perampangan aparatur administrasi, memiliki potensi untuk mempengaruhi efektivitas, tanggung jawab, dan penerimaan badan-badan

pemerintah. Modifikasi kelembagaan yang sesuai memiliki kemampuan untuk menjunjung tinggi prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti efisiensi, transparansi, dan keterlibatan masyarakat (Nugroho et al., 2021).

Namun, berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai *original sample* (O) sebesar 0.144, $P \text{ Value} = 0.253 > 0.05$ artinya tidak signifikan. Maka dinamika institusional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H2 Ditolak). Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani, R., & Purnomo, E. P., 2022).

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan Terhadap Reformasi Administrasi Publik

Transformasi kepemimpinan memiliki dampak besar pada reformasi administrasi publik. pembentukan visi dan arah reformasi yang koheren oleh pemimpin transformasional memungkinkan pembuatan peta jalan yang jelas untuk reformasi administrasi publik. mereka memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi hambatan dan prospek, dan mengkomunikasikan tujuan reformasi dengan cara yang inspiratif dan memotivasi. visi yang kuat memiliki potensi untuk bertindak sebagai katalis transformasi dan bantuan dalam mengatasi oposisi terhadap reformasi. mendorong pergeseran budaya organisasi kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam membentuk kembali budaya organisasi birokrasi yang kaku dan hierarkis menjadi budaya yang lebih fleksibel dan berfokus pada penyediaan layanan publik. pemimpin dapat mengilhami budaya organisasi dengan nilai-nilai segar seperti kreativitas, keterbukaan, tanggung jawab, dan pendekatan yang berpusat pada warga negara. meningkatkan kapasitas dan kinerja sumber daya manusia pemimpin transformasional memiliki kapasitas untuk menginspirasi dan memberdayakan pegawai pemerintah untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka. mereka dapat menumbuhkan lingkungan yang mempromosikan pembelajaran, peningkatan keterampilan, dan pengakuan atas pencapaian, yang semuanya merupakan elemen penting dalam reformasi administrasi publik. memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi reformasi administrasi publik biasanya melibatkan banyak lembaga dan pemangku kepentingan. kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi yang efisien antara badan-badan terkait, serta dengan sektor swasta dan masyarakat sipil, sehingga mendorong sinergi dalam pelaksanaan reformasi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh transformasi kepemimpinan terhadap reformasi administrasi publik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai *original sample* (O) sebesar 0.384, $P \text{ Value} = 0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Maka transformasi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap reformasi administrasi publik (H3 Diterima). Transformasi kepemimpinan berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik sejalan dengan hasil penelitian (Hamdillah, 2023).

Pengaruh Dinamika Institusional Terhadap Reformasi Administrasi Publik

Dinamika institusional memainkan peran penting dalam mendorong berbagai elemen reformasi dalam administrasi publik, termasuk struktur organisasi, peraturan dan kebijakan, kemampuan kelembagaan, koordinasi antar lembaga, dan sistem untuk akuntabilitas dan pengawasan. Menjadi penting untuk terlibat dalam pemantauan dan evaluasi dinamika kelembagaan ini untuk menjamin bahwa perubahan yang diterapkan secara efektif berkontribusi pada kemajuan reformasi administrasi publik.

Dinamika institusional akan mengalami kegagalan dalam mendukung reformasi administrasi publik jika tidak memberbaiki dan menghilangkan faktor-faktor ini meliputi: resistensi terhadap perubahan, penentuan politik yang tidak mencukupi, sumber daya terbatas, perencanaan dan pelaksanaan yang kurang, tidak ada kemampuan dan akuntabilitas anti-korupsi, pengaruh budaya, fragmentasi, dan tidak ada koordinasi.

Namun, berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik, sebagaimana dilihat pada tabel 6, karena nilai *original sample* (O) sebesar 0.232, P Value = 0.027 > 0.05 artinya tidak signifikan. Maka dinamika institusional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap reformasi administrasi publik (H4 Ditolak). Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik sejalan dengan artikel yang ditulis oleh (Astuti, n.d.).

Pengaruh Reformasi Administrasi Publik Terhadap Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik

Reformasi administrasi publik memberikan pengaruh penting pada ranah tata kelola yang baik. Peningkatan Efisiensi dan Kemanjuran Layanan Publik adalah tujuan utama reformasi administrasi publik, berusaha untuk meningkatkan fungsionalitas birokrasi pemerintah dalam penyediaan layanan kepada masyarakat. Inisiatif seperti perampingan prosedur operasional, pemanfaatan teknologi informasi, dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas layanan publik, aspek penting dari prinsip-prinsip tata kelola yang baik (Nugroho et al., 2021).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh reformasi administrasi publik terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai *original sample* (O) sebesar 0.586, P Value = 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Maka reformasi administrasi publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H5 Diterima). Reformasi administrasi publik berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik sesuai dengan hasil penelitian (Wibowo & Kertati, 2022)

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, mengenai Transformasi Kepemimpinan Dan Dinamika Institusional: Membangun Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Reformasi Administrasi Publik sebagai *variable intervening*, dapat disimpulkan bahwa Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik; Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik; Transformasi kepemimpinan berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik; Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik dan Reformasi administrasi publik berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik

5. Daftar Pustaka

- Alamsyah, N., & Purwanto, A. (2020). The role of information and communication technology in enhancing government institutions performance in Indonesia. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 14(4), 487-505.
- Andriani, R., & Purnomo, E. P. (2022). Tantangan Dinamika Institusional dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*,

20(1), 45-60.

- Ashari, E. F., & Nahar, P. S. (2022). Transformasi Kepemimpinan dan Dampaknya Terhadap Tata Kelola Pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(2), 98-112.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi penelitian (petunjuk praktis untuk pemecahan masalah bisnis, penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi). *Deeppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., & Octavia, A. (2023). Penerapan Pemasaran Word of Mouth dan Penggunaan Big Data terhadap Minat Beli dengan Kesadaran Merek Sebagai Variabel Intervening Pada Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 292–303.
- Astuti, R. S. (n.d.). 11810-27100-1-SM (2).pdf. In *Reformasi Birokrasi Indonesia Harapan Dan Kenyataan* (pp. 41–47).
- Berraies, S., & Zine El Abidine, S. (2019). Do leadership styles promote ambidextrous innovation? Case of knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 836–859.
- Cheung, A. B. L. (2020). Administrative reform: Opportunities, drivers, and barriers. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*.
- Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*, 53(5), 894–910.
- Fauzi, A. (2018). Kredit Macet, NPL dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Pembiayaan. *Jumabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fauzi, A., Nursal, M. F., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 1(3), 119–132.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Hamdillah, H. (2023). Inovasi Pelayanan Publik dan Transformasi Birokrasi. *Resolusi: Jurnal Sosial Politik*, 6(2), 91–102.
- Kaufmann, D., Kraay, A., & Mastruzzi, M. (2010). The worldwide governance indicators: Methodology and analytical issues. *World Bank Policy Research Working Paper*, 5430.
- Kristensen, I. F., Pugh, R., & Grillitsch, M. (2023). Leadership and governance challenges in delivering place-based transformation through Smart Specialisation. *Regional Studies*, 57(1), 196–208.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540–552.
- Maranjaya, A. K. (2022). Good Governance Sebagai Tolak Ukur Untuk Mengukur Kinerja Pemerintahan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(11), 929–941.
- Maryanti, M., Fauzi, A., Natalia, R., Sean, K., & Abas, K. (2022). The influence of work environment, work enthusiasm and rewards on work discipline (literature review human resource management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1069–1078.

- Moynihan, D. P., Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2013). Transformational leadership in the public sector: Empirical evidence of its effects. In *Public administration reformation* (pp. 87–104). Routledge.
- Munahar, S. M., & Kesuma, T. M. (2023). *The Effect of Transformational Leadership and Good Government Governance on ASN Work Motivation and Its Impact on Government Performance of South Aceh District*.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Rasul, S. (2009). Penerapan Good governance di Indonesia dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 21(3), 538–553.
- Wibowo, A. A., & Kertati, I. (2022). Reformasi Birokrasi Dan Pelayanan Publik. *Public Service and Governance Journal*, 3(01), 01. <https://doi.org/10.56444/psgj.v3i01.2785>

THE INFLUENCE OF TAX KNOWLEDGE, TAX BREVET TRAINING, AND TRI-NGA IMPLEMENTATION ON CAREER IN THE TAXATION FIELD

Sri Lestari Yuli Prastyatini ^{1,a}, Umi Wahidah ^{2,b,*}, Yhoga Heru Pratama ^{3,c}, Enggar Kartika Cahyaning ^{4,d} Devi Triani ^{5,e}

^{1, 2, 3,4,5}, Program Studi Akuntansi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

^{a, b, c,d,e} Email: srilestari_yp@ustjogja.ac.id, umi.wahidah@ustjogja.ac.id, yhoga.pratama@ustjogja.ac.id, enggar.cahyaning@ustjogja.ac.id, devitriani365@gmail.com

*Correspondent Email: srilestari_yp@ustjogja.ac.id

Article History:

Received: 02-05-2024; Received in Revised: 28-05-2024; Accepted: 31-05-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2764>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Pelatihan Brevet Pajak, Implementasi Tri-Nga terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan. Penelitian ini menggunakan sampel mahasiswa Akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa angkatan 2019, 2020, 2021, dan 2022. Berdasarkan kuisioner melalui link google form kepada mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 119 responden pada tahun 2019-2022, yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 20. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan Perpajakan, Pelatihan Brevet Pajak, Implementasi ajaran Ki Hajar Dewantara "Tri-Nga" berpengaruh positif terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan. Variabel pengetahuan perpajakan, pelatihan brevet perpajakan, dan implementasi Tri-Nga secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat karir mahasiswa akuntansi bidang perpajakan.

Kata kunci: Implementasi Tri-Nga (Ngerti, Ngroso, Nglakoni), Minat Berkarir di Bidang Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan, Pelatihan Brevet Pajak

Abstract

This study aims to prove the influence of Tax Knowledge, Tax Brevet Training, Tri-Nga Implementation on the Career Interest in Taxation Field. The study used a sample of Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Accounting students class of 2019, 2020, 2021, and 2022. Based on the questionnaires through a google form link to undergraduate accounting students on Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Sampling technique employed in this study is the purposive sampling the total 119 respondents from the 2019-2022, which were then analyzed using SPSS version 20. Data processing is performed using multiple linear regression analysis. The findings reveal that Tax Knowledge, Tax Brevet Training, Tri-Nga Implementation has a positive effect on the Career Interest

in Taxation Field. The variables of taxation knowledge, tax brevet training, and Tri-Nga implementation collectively influence the career interest of accounting students in the field of taxation.

Keywords: Tax Knowledge, Tax Brevet Training, Implementation of Tri-Nga (*ngerti*, *ngroso*, *nglakoni*), Career Interest in Taxation Field.

1. Introduction

Education is highly essential for developing one's potential and competing in the era of globalization to become a high-quality individual (Rahayu et al., 2021). Factors influencing students to take accounting courses include diverse career choices, parental support, and a friendly environment (Meilani, 2020). Nowadays, accounting graduates can work not only in companies or as public consultants but also pursue careers in taxation, including positions at the tax directorate, tax consultancy firms, and tax specialists in companies (Dzulhidayat, 2022). The job market in taxation is in high demand because the Directorate General of Taxation has tightened tax regulations. This demand seeks students who have a good understanding of accounting and are supported by a solid knowledge of taxation (Indarti, 2019).

Research by Pritayanti (2022) indicates that the demand for professional accounting graduates, especially in taxation, requires more tax certification programs and high-level tax knowledge to support and complement the skills of accounting graduates in their careers in taxation. Many accounting students are not inclined to pursue careers in taxation due to their lack of knowledge in this area, preventing them from realizing the vast employment opportunities in taxation for accounting graduates. Another reason why students are reluctant to embark on a career in taxation is the perception that tax concepts change frequently each year. Therefore, specific factors are required to enhance students' interest in pursuing careers in taxation.

The first factor influencing accounting students' interest in pursuing careers in taxation is a high level of tax knowledge. (Wardani & Devi, 2023) state that tax information is fundamental for taxpayers to understand tax laws, regulations, and procedures. Tax information is also related to education levels. Tax knowledge encourages participation in tax certification courses to enhance tax knowledge and skills, which will be highly beneficial in a future career in taxation.

The second factor affecting accounting students' interest in pursuing careers in taxation is participation in tax brevet training programs aimed at equipping students with tax knowledge and skills. Tax certification training is a mandatory first step for accounting students interested in working in companies or other tax-related organizations (Wardani & Yunia, 2023).

The third factor influencing accounting students' interest in pursuing careers in taxation is the implementation of *Tri-Nga*. *Tri-Nga* is one of the educational teachings of Ki Hajar Dewantara, as the father of Indonesian education, which encompasses understanding (*ngerti*), feeling (*ngroso*), and doing (*nglakoni*). The primary goal of learning is to increase students' knowledge of what they are studying, enhance their understanding of that knowledge, and

improve their ability to apply what they have learned (Indarti, 2019). If students are interested in a career in taxation, they must understand (*ngerti*) the career, not just know about it but also understand and feel (*ngroso*) the career, and strive to execute (*nglakoni*) it to achieve the best results in their taxation career (Wardani & Devi, 2023).

This research primarily utilizes the Theory of Planned Behavior. The Theory of Planned Behavior (TPB) is a theory that predicts an individual's interest and intention based on their attitude (Meilani, 2020). This theory explains that when someone is about to engage in a specific behavior, there arises an intention to behave, which is influenced by factors such as behavioral belief, normative belief, and control belief (Putri et al., 2023). This, in turn, affects students' desire to determine their career interest in taxation (Meilani, 2020).

This research differs from previous studies as it uses a sample of students from the Faculty of Economics at Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa from the academic years 2019-2022, who have completed taxation and tamansiswa courses. The reason for choosing the title "The Influence of Tax Knowledge, Tax Brevet Training, and *Tri-Nga* Implementation on Career Interest in Taxation" is to introduce the *Tri-Nga* teaching into the research, with the hope that accounting students can apply Ki Hajar Dewantara's teachings in their taxation careers. A previous study by Novianingdyah (2022) found that knowledge of taxes and taxation positively influences students' career choices in taxation. Meanwhile, the results of the study by Indarti (2019) show that the application of *Tri-Nga* understanding is quite good, indicating an improvement in students' learning enthusiasm and performance.

By combining the variables of tax knowledge and tax brevet training, and introducing the *Tri-Nga* variable, the researcher aims to enhance accounting students' understanding of *Tri-Nga* teachings and their ability to apply Ki Hajar Dewantara's teachings in their taxation careers. The *Tri-Nga* teaching of Tamansiswa originates from Indonesia and aligns well with the country's cultural context (Wardani & Devi, 2023).

Based on the explanation before, the appropriate formulation of the problem in this study is whether taxation knowledge, tax brevet training, and the implementation of *Tri-Nga* has a positive effect on the interest in pursuing a career in taxation. The purpose of this study is to determine whether taxation knowledge, tax brevet training effects, and the implementation of *Tri-Nga* has a positive effect on the interest in pursuing a career in taxation.

For the easiness of understanding these are the theoretical framework in this study:

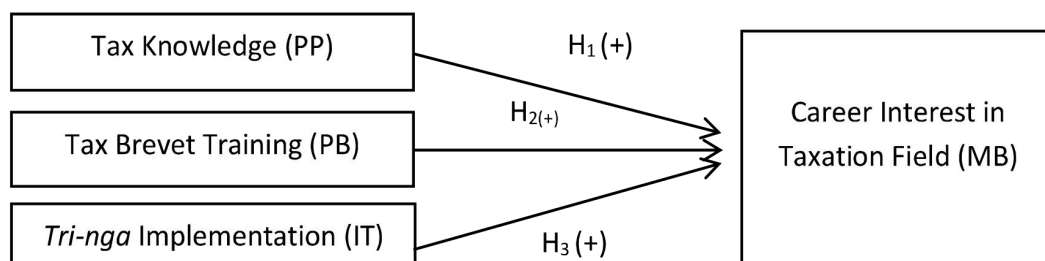


Figure 1: Research Framework Chart

Taxation knowledge has a positive influence on career interest in the field of taxation. The greater a student's knowledge of taxation, the greater their interest in pursuing a career in taxation. If someone wants to continuously advance their career, pursuing a career in taxation is very promising, which can enhance their interest in a taxation career. Based on the explanation above, the following hypothesis can be drawn:

H₁: Taxation knowledge has a positive influence on career interest in the field of taxation.

Tax brevet training has a positive effect on career interest in the field of taxation. Tax Brevet is a specialized tax education program that equips students with tax knowledge, expertise, and skills in taxation matters. Based on the explanation above, the following hypothesis can be drawn:

H₂: Tax brevet training has a positive influence on career interest in the field of taxation.

The implementation of *Tri-Nga* has a positive impact on career interest in the field of taxation. A good understanding and implementation of the *Tri-Nga* teachings can influence students' interest in choosing a career in taxation. The better *Tri-Nga* teachings and understanding are applied to an individual, the higher their achievements and aspirations for a career in taxation. Based on the explanation above, the following hypothesis can be drawn:

H₃: The implementation of *Tri-Nga* teachings has a positive influence on career interest in the field of taxation.

2. Methodology

Nature of Research

This research uses a quantitative approach or has numerical data with primary data types. Primary data is the data that is derived from the object of study. This study used the dissemination of questionnaires through google form link. Quantitative data to be processed is obtained from the results of the distribution of questionnaires in the form of answers or responses to questions given to accounting students from Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

This research utilizes three independent variables and one dependent variable. The dependent variable used in this study is career interest in taxation (MB). The independent variables in this study are taxation knowledge (PP), tax brevet training (PB), and *Tri-Nga* implementation (IT).

Population and Sample

The population in this study were accounting students of Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. The sampling method uses convenience sampling. The research samples used were accounting students from Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa in the class of 2019, 2020, 2021, and 2022 who have taken taxation courses.

Data Collection Techniques and Instrument Development

This research uses a quantitative method, namely primary data obtained directly from the results of distributing questionnaires to accounting students of Universitas Sarjanawiyata

Tamansiswa. The research instrument used is a questionnaire with a Likert scale of 5 points, namely strongly agree, agree, neutral, disagree, strongly disagree. For the easiness of understanding these are the questionnaire indicators that used in the study.

Table 1: Questionnaire Indicators

Variabels	Indicators
Tax Knowledge (PP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. I am aware and understand the general taxation provisions and tax procedures. 2. I am knowledgeable about the latest tax policies and regulations. 3. I am familiar with and understand the existing tax system. 4. I will improve my knowledge regarding tax payment and reporting deadlines.
Tax Brevet Training (PB)	<ol style="list-style-type: none"> 1. I want to learn more about taxation and tax brevet. 2. I will attend tax brevet training to pursue a career in taxation. 3. Due to gaining a lot of skills and knowledge in taxation and tax brevet, I am interested in a career in the field of taxation.
Tri-Nga Implementat ion (IT)	<ol style="list-style-type: none"> 1. I understand that the profession in the field of taxation is still in high demand. 2. I comprehend that taxation knowledge has benefits for a career in taxation. 3. I feel that having sufficient knowledge about taxes sparks my interest in a career in taxation. 4. I can apply tax knowledge in a practical manner in a work environment related to taxation. 5. I believe that applying knowledge about the taxation system is crucial when pursuing a career in taxation.
Career Interest in Taxation Field (MB)	<ol style="list-style-type: none"> 1. I believe that a career in taxation offers significant opportunities for accounting students. 2. I am interested in pursuing a career in taxation because of the wealth of knowledge and experience in taxation. 3. I am inclined to pursue a career in taxation because it offers substantial income potential. 4. I am interested in a career in taxation after completing my undergraduate study.

Data Analysis Technique

Data tabulation was carried out using Microsoft Excel 2010 and then processed using IBM SPSS version 20 software. Data collection in this research was conducted using a questionnaire in the form of a Google Form link distributed to 121 respondents, who were students of Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa from the cohorts of 2019, 2020, 2021, and 2022. A total of 119 questionnaires were returned and processed. The results of the initial validity and reliability testing indicated that the questionnaire instrument was valid and reliable, making it suitable for use as a measurement tool in the study.

3. Result And Discussion

Data Quality Test

The results of the validity test in this study showed that all items were valid. This can be proven by the *r-count* value $> r-table$ (0.1801). The results of the reliability test showed that all items in the study were reliable.

Table 2: Validity Test Results

Variabel	Validity Test Results	Information
Tax Knowledge (PP)	R count > 0,50	Valid
Tax Brevet Training (PB)	R count > 0,50	Valid
Tri-Nga Implementation (IT)	R count > 0,50	Valid
Career Interest in Taxation Field (MB)	R count > 0,50	Valid

Source: Processed Primary Data, 2023

This is evidenced by the reliability value of the variable of Tax Knowledge (PP) showed the value of *Cronbach's Alpha* $0.719 > 0.60$, the variable of Tax Brevet Training (PB) showed the value of *Cronbach's Alpha* $0.789 > 0.60$, the variable of *Tri-Nga* Implementation (IT) shows the value of *Cronbach's Alpha* $0.699 > 0.60$, and the variable of Career Interest in Taxation Field (MB) shows the value of *Cronbach's Alpha* $0.748 > 0.60$. This proves that all indicators used are reliable, where an indicator is said to be reliable if it has *Cronbach's Alpha value* > 0.60 .

Table 3: Reliability Test Results

Variabel	Reliability Test Results	Information
Tax Knowledge (PP)	Alpha results > 0,60	Reliabel
Tax Brevet Training (PB)	Alpha results > 0,60	Reliabel
Tri-Nga Implementation (IT)	Alpha results > 0,60	Reliabel
Career Interest in Taxation Field (MB)	Alpha results > 0,60	Reliabel

Source: Processed Primary Data, 2023

Classic Assumption Test

The classical assumption test that used in this study consisted of data normality test, heteroscedascity test, and multicollinearity test.

Table 4: Data Normality

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		119
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,71052156
Most Extreme	Absolute	,095
Differences	Positive	,062
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		1,036
Asymp. Sig. (2-tailed)		,234

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Source: Processed Primary Data, 2023

Results

Data is considered normal if it has a significance value greater than 0.05. The results of the data normality test in this study used one sample Kolmogorov Smirnov test. The results of the data normality test showed an asymp sig (2-tailed) value of $0.234 > 0.05$, which means that the significance value is greater than 0.05 so that the results of the study proved that the data has been distributed normally.

The multicollinearity test aims to test whether a regression model found correlations between independent variables. The tools used are tolerance values and VIF (Variance Inflation Factor) value. The data is said to be free of multicollinearity if it has a tolerance value less than 0.10 (values above 0.10) and a Variance Inflation Factor (VIF) value greater than 10 (value below 10).

Table 5: Multicollinearity Test Results

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tax Knowledge (PP)	,287	3,479
1 Tax Brevet Training (PB)	,227	4,414
Tringa Implementation (IT)	,290	3,453

a. Dependent Variable: TOTAL_MB

Source: Processed Primary Data, 2023

The results of the Multicholinearity Test was showed that the Tax Knowledge (PP) variable has a tolerance value of $0.287 > 0.10$ with a Variance Inflation Factor (VIF) value of $3.479 < 10$, the Tax Brevet Training (PB) variable has a tolerance value of $0.227 > 0.10$ with a Variance Inflation Factor (VIF) value of $4.414 < 10$, the *Tri-Nga* Implementation (IT) variable has a tolerance value of $0.290 > 0.10$ with a Variance Inflation Factor (VIF) value of $3.453 < 10$. The test results prove that all independent variables are free from multicollinearity problems.

The heteroskedasticity test is carried out to find out whether the research variables are free from heteroskedasticity or not. Data is said to be free from heteroskedasticity problems if it has a sig value greater than 0.05.

Table 6. Heteroscedasticity Test Results

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardize d Coefficients		Standardiz ed Coefficien ts		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,803	1,191		3,195	,002
Tax Knowledge (PP)	,049	,059	,139	,826	,410
1 Tax Brevet Training (PB)	-,080	,050	-,306	1,615	,109
Tri-Nga Implementation (IT)	-,023	,063	-,061	-,361	,719

a. Dependent Variable: AbsUt

Source: Processed Primary Data, 2023

The results of the Heteroskedasticity Test was showed that the Tax Knowledge (PP) variable has a sig value of $0.410 > 0.05$, the Tax Brevet Training (PB) variable has a sig value of $0.109 > 0.05$, and the *Tri-Nga* Implementation (IT) variable has a sig value of $0.719 > 0.05$. The test results prove that all independent variables are free from the problem of heteroskedasticity.

Hypothesis Testing

The hypothesis testing used in this study consists of the Coefficient of Determinance (R^2) test, the F-test, and the T-test. The Coefficient of Determinance (R^2) test performed to test the size of independent variables that can describe dependent variables. The value of the coefficient of determination ranges from 0 to 1. The greater value of the coefficient of determination, the stronger relationship of the independent variable with the dependent variable.

Table 7. Coefficient of Determinance (R^2) Test Results

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,803	,798	1,733
a. Predictors: (Constant), Tax Knowledge (PP), Tax Brevet Training (PB), <i>Tri-Nga</i> Implementation (IT)				

Source: Processed Primary Data, 2023

The results of the Coefficient of Determination Test (R^2) show that the value of R square is 0.798 or 79.8%. That is, the variables of Tax Knowledge (PP) Tax Brevet Training (PB) *Tri-Nga* Implementation (IT) affect the Career Interest in Taxation Field (MB) by 79.8%, while the remaining 20.2% are influenced by other factors outside the variables in this study.

The F-test used the ANOVA test (fit) which shows whether an independent variable included in a research model had a fit effect on the dependent variable. F-test is assessed from the F-count greater than the F-table.

Table 8. F-test Results

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1405,569	3	468,523	156,059	,000 ^b
Residual	345,254	115	3,002		
Total	1750,824	118			

a. Dependent Variable: Career Interest in Taxation Field (MB)

b. Predictors: (Constant), *Tri-Nga* Implementation (IT), Tax Knowledge (PP), Tax Brevet Training (PB)

Source: Processed Primary Data, 2023

The results of the F-test has a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated F value of $156,059 > F$ table 3.09. The test results prove that the variables of ax Knowledge (PP)

Tax Brevet Training (PB) *Tri-Nga* Implementation (IT) have a significant effect on the Career Interest in Taxation Field (MB) and can be said to be fit.

The T-test is used to test whether an independent variable has a partial effect on the dependent variable assuming that if the sig value is greater than 0.05 then H0 is accepted and if the sig value less than 0.05 then H0 is rejected.

Table 9. T-test Results

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,163	1,769		1,788	,076
1 Tax Knowledge (PP)	,338	,087	,299	3,872	,000
Tax Brevet Training (PB)	,382	,074	,449	5,156	,000
<i>Tri-Nga</i> Implementation (IT)	,251	,094	,205	2,667	,009

a. Dependent Variable: Career Interest in Taxation Field (MB)

Source: Processed Primary Data, 2023

The results of the T-Test show that Tax Knowledge (PP) has a sig value of $0.000 < 0.05$ with a calculated T value of $3.872 > T$ table 1.985 and a Standardized Coefficients Beta value of 0.299. This result can be concluded that H₁ said the Tax Knowledge (PP) has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field (MB), was accepted. The results of the T-Test show that Tax Brevet Training (PB) has a sig value of $0.000 < 0.05$ with a calculated T value of $5.156 > T$ table 1.985 and a Standardized Coefficients Beta value of 0.449. This result can be concluded that H₂ said the Tax Brevet Training (PB) has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field (MB), was accepted. The results of the T-Test show that *Tri-Nga* Implementation (IT) has a sig value of $0.009 < 0.05$ with a calculated T value of $2.667 > T$ table 1.985 and a Standardized Coefficients Beta value of 0.205. This result can be concluded that H₃ said the *Tri-Nga* Implementation (IT) has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field (MB), was accepted.

Discussion

Tax knowledge has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field.

Based on the results of the T-Test can be concluded that Tax Knowledge has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field, was accepted. This is because the tax knowledge possessed by students' interest in pursuing a career in taxation is relatively high. Taxation knowledge level becomes essential in determining someone's attitude towards pursuing a career in taxation and taxpayers' behavior in fulfilling their obligations.

This is in line with the Theory of Planned Behavior which explains that Taxation knowledge also leads to the belief in knowledge and how students are recorded during their university studies, as well as having self-intentions and motivation, which will further increase their interest in pursuing a career in taxation. This research is in line with the research that has been carried out by Lestari et al., (2019), Rahayu et al., (2021). While this study is different from the results of the study by (Wicaksana & Rachman, 2021).

Tax Brevet Training has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field.

Based on the results of the T-Test can be concluded that Tax Brevet Training has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field, was accepted. This is because the tax brevet training possessed by students' interest in pursuing a career in taxation is relatively high. Participating in tax brevet training can enhance one's career interest in taxation.

The Theory of Planned Behavior supports this research, which explains that attending tax brevet training is an initial step for someone to enter the world of taxation. Additionally, participants in the training will receive tax brevet certification. This certification is a step towards increasing the interest in pursuing a career in taxation, as it can be used to enhance one's career prospects and secure better job opportunities. This research is in line with the research that has been carried out by Erawati & Rosmelisa (2023). While this study is different from the results of the study by Pramiana, et al (2021).

***Tri-Nga* Implementation has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field.**

Based on the results of the T-Test can be concluded that Tax Brevet Training has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field, was accepted. This is because the *Tri-Nga* Implementation possessed by students' interest in pursuing a career in taxation is relatively high. When students implement the teachings of *Tri-Nga* in their career choices in the field of taxation, it will generate a greater interest in pursuing a career in that field. Therefore, understanding *Tri-Nga* can strengthen the positive influence on career interest in taxation (Indarti, 2019).

The Theory of Planned Behavior supports this research, which explains that a good understanding and implementation of the *Tri-Nga* teachings, namely "*ngerti*" (understand), "*ngroso*" (feel), and "*nglakoni*" (do), can influence students' interest in pursuing a career in taxation. Ki Hadjar Dewantara taught the concept of *Tri-Nga*, which consists of "*ngerti*," "*ngroso*," and "*nglakoni*" (Putri et al., 2023). This research is in line with the research that has been carried out by Indarti (2019) and Wardani & Devi (2023) which states that good implementation of *Tri-Nga* will ignite students' enthusiasm for pursuing a career in taxation.

4. Conclusion

This study aims to prove the influence of Tax Knowledge (PP), Tax Brevet Training (PB), *Tri-Nga* Implementation (IT) on the Career Interest in Taxation Field (MB). The study used a sample of Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Accounting students class of 2019, 2020, 2021, and 2022. Based on the questionnaires through a google form link to undergraduate accounting students on Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. The results of the questionnaire distribution received 119 data from respondents that could be processed. The

findings reveal that Tax Knowledge (PP), Tax Brevet Training (PB), *Tri-Nga* Implementation (IT) has a positive effect on the Career Interest in Taxation Field (MB). The variables of taxation knowledge, tax brevet training, and *Tri-Nga* implementation collectively influence the career interest of accounting students in the field of taxation.

This research has several limitations so it is expected to be an input for future research. The limitations of this study are; this research only focuses on four variables: taxation knowledge, tax brevet training, *Tri-Nga* implementation, and career interest in taxation; this research was only able to collect a sample consisting of 119 respondents; The sampling in this research was focused only on accounting students at Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa from the cohorts of 2019-2022 because of the *Tri-Nga* implementation variable which required the researcher to make students from Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa the research respondents; and this study only used questionnaires as the main data source of the study.

While preparing this article, the author encountered several challenges; however, these issues were successfully resolved, allowing the author to complete the article on schedule. Consequently, the author would like to express gratitude to the professors in the Accounting Department of the Faculty of Economics at Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa for their valuable support during the writing process of this article.

5. Reference

- Dzulhidayat. (2022). The Influence of Brevet Training, Financial Awards, Job Market Considerations and Social Values on Accounting Students' Career Choices as Tax Consultants. *Skripsi*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Erawati, T., & Rosmelisa, C. (2023). Brevet Training and Motivation for Accounting Students' Interest in a Career in. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 168–184.
- Indarti, T. (2019). Implementation of *Tri-nga* Tamansiswa in Human Resources Management for School Progress. *Sosiohumaniora: Scientific Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 28–37.
- Lestari, S. (2023). The Influence of Tax Knowledge, Self-Efficacy and Job Market Considerations on Interest in a Career in Taxation from an Islamic Perspective. *Skripsi*, 8.5.2023, 1-75.
- Meilani, N. (2020). The Influence of Tax Professional Ethics, Tax Knowledge, Tax Brevet, and Motivation on Career Interest in Taxation. *Prisma (Accounting Student Research Platform)*, 1(2), 13 – 26.
- Novianingdyah, I. (2022). Tax Knowledge, Student Perceptions, Student Interest in a Career in Taxation: The Principle of Independence as a Moderating Variable. *LITERA: Journal of Accounting Literacy*, 2(1), 24–34.
- Pramiana, O., Umroh, F., Mellenio, A. P., & Mustofia, A. (2021). Interest in working in the field of taxation before and after taking the tax brevet. *Journal of Economics, Management, Business and Social Affairs*, 1(2), 144–149.
- Pritayanti, N. M. (2022). The Influence of Interest, Financial Rewards Motivation, and Knowledge about Taxes on Career Choices in Taxation (Study of Accounting Students

Who Participate in a Volunteer Program. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 11(01), 52–63.

Putri, F. K., Rachmat, A. A. S. A., Suyanto, S., & Putry, N. A. C. (2023). Adversity Intelligence, Self-Motivation, and Career Interest in Taxation: The Role of Tri-Nga Understanding. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 11(2), 172–185.

Rahayu, A. A., Erawati, T., & Primastiwi, A. (2021). The Influence of Tax Knowledge Motivation, Career Motivation, Quality Motivation, Social Motivation, and Economic Motivation on Students' Interest in Participating in the Tax Brevet Program. *Amnesty: Journal of Taxation Research*, 4(2), 240–264.

Wardani, D., & Yunia, F. (2023). The Influence of Tax Knowledge on Interest in Taking Tax Brevet: Case Study of the Faculty of Economics, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(5), 2023.

Wardani, D. K., & Devi, S. (2023). Application of Tri Nga Teachings and Job Market Considerations to Interest in a Career in Taxation. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 354.

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2021). The Influence of Accounting Majoring Students' Perception, Motivation, and Tax Knowledge on Career Choices in the Taxation Field (Case Study in the Accounting Study Program, Faculty of Business and Economics Universitas Islam Indonesia Yogyakarta). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI BEBAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

Haidil Adha^{1,a}, Rosnaini Daga^{2,b,*}, Abdul Samad^{3,c}

^{1,2} Program Magister Manajemen, Institut Bisnis & Keuangan Nitro

³ Program Studi Manajemen, Universitas Fajar

^{a, b, c} Email: haidir.adh@gmail.com, rosnaini.daga@gmail.com, abdul.somad@gmail.com

*Correspondent Email: haidir.adh@gmail.com

Article History:

Received: 20-04-2024; Received in Revised: 15-05-2024; Accepted: 18-06-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2771>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja melalui Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif dengan Software yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar serta Faktor Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada ASN di Lingkup Kota Makassar.

Kata kunci: budaya kerja, budaya organisasi, beban kerja, kinerja aparatur sipil negara

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of Work Culture on performance through Workload in Makassar City State Civil Apparatus (ASN). Data analysis and processing in this research used descriptive statistical methods with the software used for SEM PLS analysis being the SmartPLS 4 program. The research results showed that work culture factors had a negative and insignificant effect on ASN workload in the Makassar City area; Organizational Culture Factors have a positive and significant effect on ASN Workload in Makassar City; Work Culture Factors have a negative and insignificant effect on ASN Performance in the Makassar City Area; Organizational Culture Factors have a positive and significant effect on ASN Performance in Makassar City; Work Culture Factors have a negative and insignificant effect on Performance through ASN Workload in the Makassar City Scope; Organizational Culture Factors have a positive

and significant influence on Performance through ASN Workload in the Makassar City Scope and Workload Factors have a positive and significant influence on the Performance of ASN in the Makassar City Scope.

Keywords: *work culture, organizational culture, workload, performance of state civil servants*

1. Pendahuluan

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa sudah merupakan hal yang umum SDM merupakan aset terbesar bagi organisasi. Sedangkan (Sedarmayanti, 2018) mendefinisikan SDM mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi kemampuan si karyawan tersebut. Bakat, kompetensi, ide, energi dari karyawan, produktivitas, dan kinerja dari organisasi secara kolektif diidentifikasi sebagai SDM dari sebuah Organisasi.

Manajemen sumber daya aparatur yang komprehensif dengan sistem pengukuran kinerja pegawai yang terukur dan memberikan umpan balik kepada manajemen sumber daya manusia secara umum (Manullang, et al 2021). Manajemen kinerja pegawai memposisikan aparatur pemerintahan sebagai aset vital dari instansi pemerintahan yang wajib dikelola dengan efektif dan berkualitas untuk akseleratif pencapaian kinerja organisasional, sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut (Muhtar et al, 2023). Untuk mencapai target tersebut, maka diperlukan penerapan strategi SDM yang tepat. Penerapan strategi SDM yang tepat akan memunculkan kemampuan untuk mendorong proses kreasi praktik-praktik SDM yang lebih inovatif, progresif dan berkinerja tinggi (Ariza et al, 2024). Untuk mendukung penerapan strategi SDM yang tepat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Tanpa itu, tidak ada visi yang jelas, dan kesempatan akan tersia-siakan (Naharuddin, et al 2024).

Pembangunan Kota Makassar amat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia masyarakat kota Makassar itu sendiri, termasuk sumber daya aparatur pemerintahan. Sumber daya aparatur pemerintahan menjadi fundamen utama dalam mengkonstruksikan suatu pemerintahan daerah terkemuka baik secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas dan kualitas sumber daya aparatur yang kompeten, agile dan inovatif mendorong pada prestasi kerja aparatur pemerintahan yang lebih produktif dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan kota Makassar menjadi kota dunia dua kali tambah baik.

Stres di tempat kerja dan beban kerja yang tinggi adalah masalah umum yang dihadapi oleh karyawan di banyak organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas ASN di kota Makassar. Fenomena terkait budaya organisasi, budaya kerja, Beban Kerja, dan kinerja dirasakan pada Pemerintahan kota Makassar, yaitu ASN Kota Makassar. Beban Kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2016). Beban Kerja perlu diatur agar karyawan memiliki tingkat stres yang cukup, sehingga karyawan akan terangsang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan produktif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dan faktor ini sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan, karena dengan menciptakan budaya kerja yang baik dan berkolaborasi dengan rekan kerja, maka dapat mencapai hasil yang meningkatkan kinerja (Mardianzah et al, 2023).

Budaya kerja biasanya merupakan penjelasan filosofis yang dapat berperan sebagai persyaratan wajib bagi karyawan karena dapat diformalkan dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan menstandarkan budaya kerja sebagai acuan aturan atau ketentuan yang berlaku, maka secara tidak langsung manajer dan karyawan harus membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Proses inkorporasi pada akhirnya menghasilkan manajer dan karyawan berkualitas dengan integritas tinggi. Hasil penelitian terkait pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Aslamsyah et al, 2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pemaparan diatas dan beberapa penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini menjadi penting dan menarik untuk diteliti agar dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan yang tepat untuk peningkatan kinerja aparatur sipil negara di kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui beban kerja aparatur sipil negara.

2. Metodologi

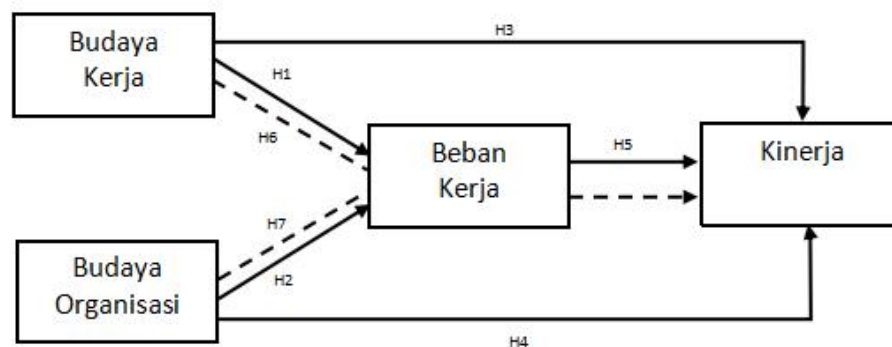
Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh ASN pada Lingkup Pemerintahan Kota Makassar, dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 43 ditambah dengan 30 ASN yang ada di lingkup yang akan memberikan data dan keterangan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif yaitu analisis data untuk memperoleh distribusi responden jawaban responden melalui analisis struktural equation model (SEM) dengan Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Software yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program SmartPLS 4.

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
2. Budaya Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
3. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
5. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
6. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.

7. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden penelitian yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	43 Orang	59 %
Perempuan	30 Orang	41 %
Total	73 Orang	100%
Usia		
20 – 30 Tahun	3 Orang	4 %
31 - 40 Tahun	30 Orang	41 %
41 - 50 Tahun	28 Orang	39 %
51 Tahun Keatas	12 Orang	16 %
Total	73 Orang	100%
Bidang Kerja		
Bappeda	11 Orang	18%
Balitbangda	43 Orang	56%
BKPSDMD	2 Orang	2%
Bagian Hukum	2 Orang	2%
Bagian Administrasi	4 Orang	4%
UPT Lainnya	11 Orang	16%
Total	73 Orang	100%

Sumber : data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan mayoritas ressponden dalam penelitian ini adalah laki-laki 59%, dengan usia antara 31-40 tahun 41% dengan bidang kerja pada Kantor Balitbangda 56%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen tersaji pada tabel 2, dimana semua item adalah valid. Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel atau konsisten

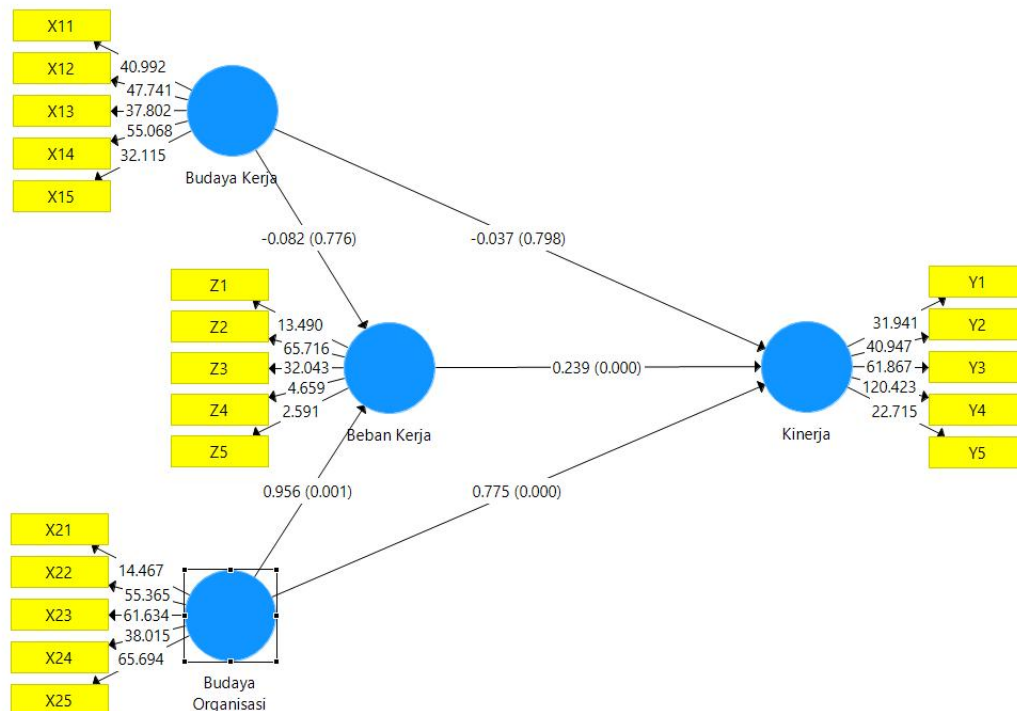
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Nilai	Keterangan
Uji Validitas		
Beban Kerja	0.587	Valid
Budaya Kerja	0.873	Valid
Budaya Organisasi	0.865	Valid
Kinerja	0.883	Valid
Uji Reliabilitas		
Beban Kerja	0.826	Reliable
Budaya Kerja	0.964	Reliable
Budaya Organisasi	0.961	Reliable
Kinerja	0.967	Reliable

Sumber : data diolah, 2024

Analisis Structural Equation Model

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja (X_1), Fokus (X_2), *Agilitas* (Y_1) terhadap Kinerja Personil (Y_2). Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis structural equation model dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

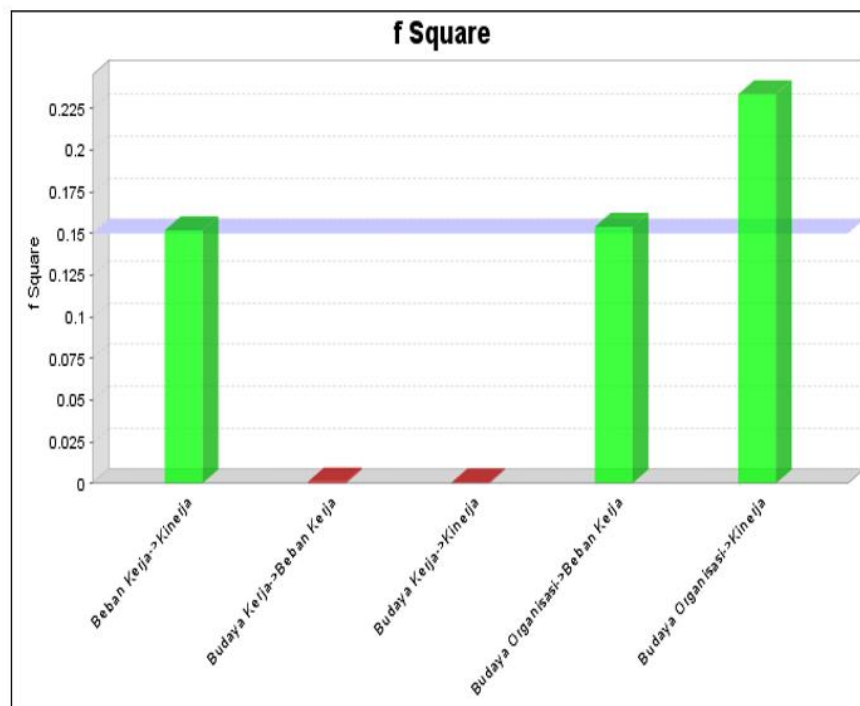


Gambar 2. Hasil Analisis Structural Equation Model

Hasil pada gambar 2 di atas mencerminkan *Path Coefficients* yang merupakan hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Beban Kerja dengan original sample -0.082 (P Values = 0,776)
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja dengan original sample 0.956 (P Values = 0,001)
3. Variabel Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja dengan original sample -0.037 (P-Values = 0,798)
4. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan original sample 0.775 (P Values = 0,000)
5. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan original sample 0.239 (P Values = 0,000)

Hasil Uji F Square



Gambar 3. Hasil Uji F Square

Dari gambar 3 Nilai f square pada penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kinerja, sedangkan variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja dan Budaya Organisasi. Kriteria penilaian f square menurut (Henseler et al., 2009) adalah sebagai berikut : $0,02 \leq f \leq 0,15$ = efek kecil, $0,15 \leq f \leq 0,35$ = efek medium, $f \geq 0,35$ = efek besar.

Hasil Uji R (Adjusted R Square)

Adapun hasil uji R dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Uji R Square

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Beban Kerja	0.766	0,759
2	Kinerja	0.912	0.908

Dari tabel 3 Nilai R Square dari variable Beban Kerja sebesar 0.766 Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33, oleh karena itu Nilai R Square pada penelitian ini termasuk kategori moderat.

Untuk nilai adjusted R Square kinerja menunjukkan angka 0,759 yang berarti ke dua variable independen berpengaruh sebesar 75,9% terhadap variable dependen sedangkan 14,1% lainnya menunjukkan pengaruh dari luar variable yang tidak ditetapkan dalam penelitian ini.

Dari table 5.6 Nilai R Square dari variable kinerja sebesar 0.912 Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33, oleh karena itu Nilai R Square pada penelitian ini termasuk kategori moderat.

Untuk nilai adjusted R Square kinerja menunjukkan angka 0,908 yang berarti ke tiga variable berpengaruh sebesar 90,8% terhadap variable dependen sedangkan 9,8% lainnya menunjukkan pengaruh dari luar variable yang tidak ditetapkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Beban Kerja pada Lingkup ASN Kota Makassar

Hubungan faktor Budaya Kerja terhadap Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang tidak searah dan sangat lemah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Kerja yang memberikan persepsi dan nilai terhadap Beban Kerja personal Lingkup Kota Makassar yang masih kurang mumpuni.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi hubungan antara budaya kerja dan beban kerja adalah Kejelasan definisi dan pengukuran budaya kerja dimana Budaya kerja merupakan konsep yang abstrak dan multidimensi, sehingga sulit untuk didefinisikan dan diukur secara objektif, hal ini dapat menyebabkan kerancuan dalam interpretasi hasil penelitian. Kemudian Konsistensi budaya kerja dimana Budaya kerja yang tidak konsisten dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi di kalangan karyawan, sehingga meningkatkan beban kerja. Terakhir adalah Dukungan dari manajemen dimana Budaya kerja yang positif membutuhkan dukungan yang kuat dari manajemen. Jika manajemen tidak berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara budaya kerja yang positif, maka budaya kerja tersebut tidak akan efektif dalam mengurangi beban kerja.

Budaya kerja dan beban kerja merupakan dua elemen penting dalam MSDM yang saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain. Budaya kerja yang positif dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja yang negatif dapat memperburuk beban kerja dan menurunkan kinerja, sehingga menurut Arief et al (2021) sangat penting memperhatikan SDM yang relevan yang dapat mendukung.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Beban Kerja pada Lingkup ASN Kota Makassar

Hubungan faktor Budaya Organisasi terhadap Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Organisasi yang memberikan persepsi dan nilai yang baik terhadap Beban Kerja Lingkup Kota Makassar. Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, mengurangi stres, kelelahan, dan burnout. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan, stres, dan burnout.

Budaya organisasi yang positif dapat membuat perbedaan besar dalam hal beban kerja karyawan. Dengan menciptakan budaya organisasi yang suportif dan positif, organisasi dapat membantu karyawan mereka untuk menjadi lebih termotivasi, terlibat, dan produktif, serta superior (Manullang, 2021). Hal ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, penurunan stres, dan retensi karyawan yang lebih tinggi.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pada Lingkup ASN Kota Makassar

Hubungan faktor Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan ini mempunyai hubungan yang tidak searah dan kurang begitu kuat. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Kerja yang memberikan persepsi dan nilai terhadap kinerja personal pada lingkup kota Makassar. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat berakibat sebaliknya, penyebabnya adalah Budaya kerja yang tidak mendukung work-life balance yaitu budaya kerja yang menekankan pada jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya fleksibilitas, sehingga karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menciptakan budaya kerja yang mendukung work-life balance adalah tanggung jawab bersama antara perusahaan dan karyawan. Dengan bekerja sama, perusahaan dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Budaya kerja yang tidak mendukung work-life balance dapat berakibat negatif pada kepuasan kerja pegawai dalam berbagai cara. Kepuasan kerja pegawai adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkannya, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif (Hatta dan Samad, 2022). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Lingkup ASN Kota Makassar

Hubungan faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Organisasi yang memberikan persepsi dan nilai yang baik terhadap Kinerja ASN Lingkup Kota Makassar.

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menghargai, dan kolaboratif. Ketika

karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Budaya organisasi adalah faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan positif, pemimpin organisasi dapat membantu meningkatkan motivasi, keterlibatan, kreativitas, dan retensi karyawan (Putri, 2023), yang pada akhirnya dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Lingkup ASN Kota Makassar

Hubungan faktor Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada Beban Kerja yang memberikan persepsi dan nilai yang baik terhadap Kinerja ASN pada Lingkup Kota Makassar.

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan dapat memicu rasa tertantang dan semangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan, sehingga mereka akan berusaha memberikan performa terbaiknya. Dengan memberikan beban kerja yang optimal kepada pegawai, organisasi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja mereka. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dan meningkatkan daya saingnya.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Beban Kerja pada Lingkup ASN Kota Makassar

Hubungan faktor Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang tidak searah dan kurang begitu kuat. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Kerja yang memberikan persepsi dan nilai terhadap Beban Kerja ASN yang berdampak pada Kinerja ASN Lingkup Kota Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan budaya kerja saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan jika beban kerja tidak dioptimalkan. Hal ini disebabkan karena Budaya kerja yang baru diterapkan atau belum terinternalisasi oleh pegawai mungkin belum memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Diperlukan waktu dan upaya untuk membangun budaya kerja yang kuat dan memastikan bahwa pegawai memahami dan mengadopsinya. Budaya kerja yang tidak konsisten atau tidak selaras dengan nilai-nilai individu karyawan juga dapat melemahkan pengaruhnya terhadap kinerja (Sabrina et al, 2023).

Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai atas kerja keras dan pencapaian mereka dapat meningkatkan moral dan motivasi. Penghargaan yang konsisten dan adil dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Muhtar, et al., 2023).

Dengan meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan ini, kita dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Beban Kerja pada Lingkup ASN Kota Makassar

Hubungan faktor Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Organisasi yang memberikan persepsi dan nilai yang baik terhadap Beban Kerja dan akan

berdampak yang baik terhadap kinerja personal pada Lingkup Kota Makassar.

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi, sedangkan Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat bertindak sebagai mediator antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan untuk mengatasi beban kerja yang berat dengan Meningkatkan motivasi dimana Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan menyelesaikan tugas mereka, bahkan ketika mereka memiliki beban kerja yang berat. Selain itu juga Meningkatkan dukungan dimana Budaya organisasi yang positif dapat memberikan dukungan kepada karyawan yang sedang mengalami kesulitan dengan beban kerja mereka. Dukungan ini dapat datang dari rekan kerja, supervisor, atau program organisasi lainnya. Hal lainnya adalah Meningkatkan sumber daya dimana Budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan untuk mengakses sumber daya yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, seperti pelatihan, alat, dan teknologi (Herlambang, 2023).

Budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan untuk mengatasi beban kerja yang berat dan mencapai kinerja yang optimal. Beban kerja yang ideal juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan fokus, efisiensi, dan kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

Temuan dalam penelitian ini bahwa Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar dan Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat disarankan terkait penguatan budaya organisasi agar pemerintah perlu memperkuat budaya organisasi yang positif dan mendukung di semua level ASN. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, pengembangan nilai-nilai inti, dan program-program yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Manajemen Beban Kerja, Mengelola beban kerja secara efektif dengan memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada ASN menantang namun tetap wajar. Ini akan membantu meningkatkan kinerja tanpa menyebabkan kelelahan atau stres berlebihan. Evaluasi dan Penyesuaian Kebijakan Budaya Kerja, Mengkaji dan menyesuaikan kebijakan budaya kerja yang ada agar lebih relevan dan efektif. Fokus pada elemen-elemen yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan ASN.

5. Daftar Pustaka

- Ali, A. (2013). Significance of human resource management in organizations: linking global practices with local perspective. *Researchers World Journal of Arts, Science & Commerce*, 4(1), 78–87.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8-16.
- Arief, A. S., Pattiasina, P. J., & Remus, S. P. (2021). Relevance of human resource management on small business objective in digital era: A critical review of research evidence. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(2), 79-91.
- Ariza, D. (2024). E-KATALOG: Langkah Strategis Pemerintah dalam Memerangi Fraud Pengadaan Barang dan Jasa. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 20-29.
- Aslamsyah, M., & Anshar, M. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efektivitas Forum Peningkatan Kinerja. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 163-181.
- Basri, M., & Arsal, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 6(2), 602-614.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. In *MIS quarterly* (pp. vii–xvi). JSTOR.
- Dara, Y. Y., & Asnur, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i3.30772>
- Dewantara, D. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Dewett, T. (2004). Employee creativity and the role of risk European”. *Journal of innovation. Management*, 7(4), 256–266.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Struktural equation modeling dengan metode alternatif partial least squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hamzah, N. (2011). *Belajar dengan Pendekatan PAILKEM*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hatta, M., & Samad, A. (2022). Analisis Kepuasan pada Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Terhadap Pelayanan Sub Bagian Umum BKAD Kabupaten Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(1), 90-107.
- Henseler, J., M, C., Ringle, & Sinkovics, R. R. (2009). *The Use Of Partial Least Squares*

Path Modeling In International Marketing (Vol. 20). Emerald JAI Press.
[https://doi.org/DOI:10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/DOI:10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)

- Herlambang, T. N. S., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Optimasi Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 1(2), 34-50.
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Ismail, M. B. A. (2018). *Manajemen Perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi*. Kencana.
- Isnaini, N. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur (Persero)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(3), 381-390.
- Iswanto, Y., & Marjo, G. (2001). Analisis hubungan antara Beban Kerja, kepribadian dan kinerja manajerbank. *Universitas Terbuka, Yogyakarta*.
- Junianingrum, S., & Mas'ud, F. M. (2021). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Intention to Quit dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 28(1), 72-83.
- Kharisma, M. R. (2013). *Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Beban Kerja Pada Anggota Polisi Lalu Lintas Satuan Penjagaan dan Pengaturan Kompi III Polda Metro Jaya*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja sektor publik*. UPP AMP YKPN.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, S. O., Arief, A. S., Syahril, S., & Sari, R. K. (2021). The identification of the superior human resources in managing profitable entrepreneurs' activities during Covid-19 pandemic in Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 166-176.
- Mardianzah, Z., Gunawan, H., & Daga, R. (2023). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 150-164.
- Muhtar, A., Samad, A., & Daga, R. (2023). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 1-10.
- Munandar. (2014). *Pengembangan Emosi dan Kreativitas*. Rineka Cipta.
- Naharuddin, N., Daga, R., Anshar, M. A., & Djaffar, R. (2024). Analisis Implementasi dan Evaluasi Sistem Reviu PBJ Ditinjau Dari Aspek Persepsi Penggunaan Dalam Mendukung Kinerja Proses Pengadaan Barang dan Jasa Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 2(1), 67-78.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Beban Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926.
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung-Alfabeta.
- Putri, A. P., Samad, A., Rosanti, N., & Nasir, M. (2023). Analisis Kesesuaian Penempatan Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Sulselbar Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 23-33.
- Putranti, D., Ratnawati, H., & Mahalalita, D. A. A. (2021). Analisis perceived organizational support dan budaya kerja terhadap beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bank menuju new normal. *Perbanas Journal of Business and Banking*, 11(1), 17-33.
- Regi Viniciya, V. (2019). A Study to Assess The Effectiveness of Benson's Relaxation Therapy on Stress Reduction among Postmenopausal Women at Selected Community Area at Kanyakumari District (Doctoral dissertation, Global College of Nursing, Marthandam).
- Rezaeiyan. (2011). *Organization and management fundamentals* (A. Pourezat (ed.); 8th editio). Tehran: SAMT publication.
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & DeCenzo, D. A. (2020). *Fundamentals of management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Rohman, F. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan pt. Bank pembangunan daerah Jawa tengah cabang kodus. *Null*. <https://doi.org/null>
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 767-774.
- Sabrina, V. A., Utami, D., & Fuad, S. H. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(2), 126-139.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J.-H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. *Reflika Aditama*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti, M. N., & Fitri, H. (2022). Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Educational Management Research*, 1(2), 113-121.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis manajemen stress pada perusahaan pers (Studi

pada PJTV). *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(3), 263-278.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD AND PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KOTA MAKASSAR

Rachmatan^{1,a}, Hendra Gunawan^{2,b,*}, M. Fahrul Husni^{3,c}

^{1, 2, 3} Program Magister Manajemen, Institut Bisnis & Keuangan Nitro

^{a, b, c} Email: rahm.mks2@gmail.com, hendramanajemen@gmail.com, fahrul.husnil@gmail.com

*Correspondent Email: rahm.mks2@gmail.com

Article History:

Received: 04-05-2024; Received in Revised: 25-05-2024; Accepted: 18-06-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2784>

Abstrak

Tujuan penelitian ini diharapkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian rewards dan pemberian punishment, melalui disiplin terhadap kinerja ASN pada Balitbangda Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan seluruh pegawai Balitbangda sebagai populasi. Sampel diambil melalui sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner untuk mengumpulkan data kuantitatif. Data primer diperoleh dari responden, sedangkan data sekunder dari dokumen terkait. Analisis data meliputi statistik deskriptif, validitas, reliabilitas, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian rewards berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Namun, pemberian punishment tidak berpengaruh secara langsung. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Rewards melalui disiplin kerja memengaruhi kinerja, sedangkan punishment tidak berpengaruh.

Kata kunci: Pemberian Rewards, Pemberian Punishment, Disiplin Kerja, dan Kinerja ASN.

Abstract

The purpose of this study is expected to determine and analyze the effect of giving rewards and giving punishment, through discipline on the performance of civil servants in the Makassar City Balitbangda. This study used a survey approach with all Balitbangda employees as a population. Samples are taken through saturated sampling. The research instrument is in the form of a questionnaire to collect quantitative data. Primary data is obtained from respondents, while secondary data from related documents. Data analysis includes descriptive statistics, validity, reliability, and path analysis. The results showed that the provision of rewards had a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Makassar City Regional Research and Development Agency. However, punishment has no direct effect. Work discipline has a positive and significant influence on performance. Rewards through work discipline affect performance, while punishment has no effect.

Keywords: Rewarding, Punishment, Work Discipline, and Civil Servant Performance.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya aparatur yang komprehensif dengan sistem pengukuran kinerja pegawai yang terukur dan memberikan umpan balik kepada manajemen sumber daya manusia secara umum. Manajemen kinerja pegawai memposisikan aparatur pemerintahan sebagai aset vital dari instansi pemerintahan yang wajib dikelola dengan efektif dan berkualitas untuk akseleratif pencapaian kinerja organisasional.

Manajemen sumber daya aparatur sebagai bagian dari sub sistem manajemen dibangun sebagai *landasan* dalam pengembangan aparatur maupun organisasional secara menyeluruh. Relevan dengan filosofis dan semangat Undang-Undang 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pada esensinya ditujukan untuk pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Disamping itu, perundang-undangan tersebut juga bertujuan untuk mempercepat pelaksanaan transformasi ASN untuk mewujudkan aparatur sipil negara dengan hasil kerja tinggi dan perilaku yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif maka perlu dilakukan penyempurnaan pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara (Mardianzah et al, 2023).

Aparatur sipil negara sebagai suatu profesi yang mempunyai kewajiban mengelola dan mengembangkan kapasitasnya (*capacity building*), wajib juga mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dan menerapkan prinsip meritokrasi dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara (Naharuddin et al, 2024). Pengaturan penilaian kinerja atau hasil kerja sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Materi pengaturan dalam regulasi tersebut mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantuan, pembinaan, dan penilaian kinerja pegawai serta mengatur terkait tindak lanjut hasil penilaian kinerja pegawai. Manajemen kinerja pegawai bertujuan untuk memperjelas peran, hasil dan tanggung jawab pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja organisasional.

Akseleratif kinerja yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur sipil negara amatlah dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia aparatur itu sendiri (Aslamsyah et al, 2023). Manajemen sumber daya aparatur yang baik akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi ASN untuk berkinerja lebih tinggi. Salah satu entitas strategis dalam manajemen SDM adalah sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan imbalan atau hadiah yang berikan kepada ASN atas prestasi kerjanya yang baik. *Reward* dapat memberikan motivasi kepada ASN untuk meningkatkan kerjanya sedangkan *punishment* dapat memberikan efek jera kepada ASN agar tidak melakukan pelanggaran (Ariza et al, 2024).

(Simamora dalam Olivia & Lestariningsih, 2022) menyatakan *reward* merupakan insentif yang melibatkan komisi atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai

guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penghargaan akan memberikan kepuasan atau keterpenuhan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh ASN melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaannya. *Rewards* selain sebagai imbalan atau balas jasa juga diperlukan sebagai motivasi atau stimulan agar ASN terpacu untuk berkinerja lebih baik.

Salah satu konstruk yang juga tidak kalah pentingnya dengan variabel *reward* yang pada kesempatan ini menjadi salah satu variabel yang dipilih oleh peneliti yang dapat mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar yakni, variabel *punishment*. *Punishment* merupakan sanksi atau ganjaran bagi pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. (Mangkunegara, 2017) mengartikan *punishment* merupakan ancaman hukuman untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku serta memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja ASN, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan pegawai (Hasibuan, 2017). *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan membina ASN supaya mematuhi dan mentaati semua peraturan yang berlaku. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi dengan pemberian *punishment* yang tegas dan tidak tebang pilih bagi pelanggarnya bukan menjadi alat membina bagi ASN.

Selain *reward* dan *punishment*, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja ASN. Disiplin kerja adalah ketaatan ASN terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. ASN yang disiplin akan bekerja secara tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Dari hasil observasi juga diperoleh fenomena menarik yang mengindikasikan bahwa pemberian *punishment* atau hukuman berdampak pada kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Terdapat dua pegawai di kantor tersebut yang mendapat *punishment* berupa pengurangan pembayaran tambahan penghasilan pegawai (TPP) karena kurangnya input kinerja dalam aplikasi *ekinerja* atau pelaksanaan tugas yang belum memenuhi standar yang ditetapkan, yakni kurang dari 50%. Selain itu, terdapat juga seorang pejabat struktural, yaitu kepala bidang di Balitbangda Kota Makassar, yang menerima teguran tertulis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Daerah karena absen atau tidak melaksanakan tugasnya secara berturut-turut dalam seminggu.

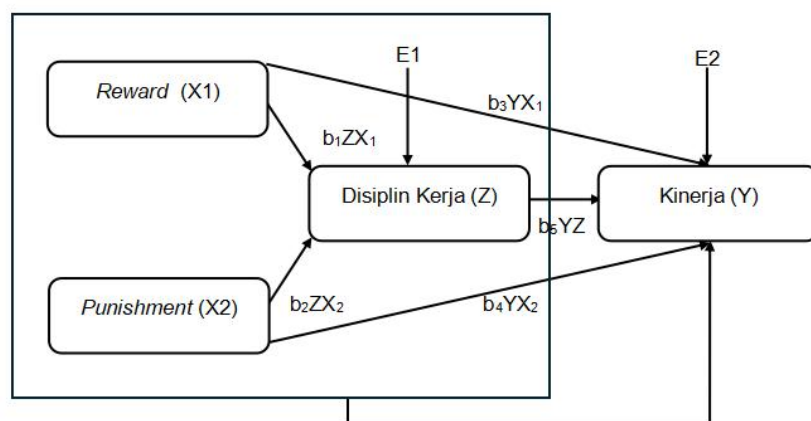
Fenomena ini menjadi penting dalam konteks penelitian, karena menyoroti bahwa penggunaan *punishment* dalam bentuk pengurangan TPP atau teguran tertulis dapat menjadi instrumen yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Disiplin kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *reward* dan *punishment* juga menjadi hal yang relevan untuk diteliti, karena mungkin saja disiplin kerja memoderasi dampak dari *reward* dan *punishment* terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Berlandaskan pertimbangan teoritis dan empiris sebagaimana telah dijelaskan di atas maka menarik untuk diteliti terkait Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja melalui disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Balitbangda Kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan dan membuktikan secara empiris Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja melalui disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Balitbangda Kota Makassar

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data yang pokok. Populasi penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Badan Penelitian Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 82 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh (sensus) yaitu, menentukan seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 82 pegawai yang berstatus ASN pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan atau mendistribusikan kuesioner atau angket kepada seluruh pegawai tersebut. Seluruh pegawai yang merupakan responden dalam penelitian ini akan menjawab kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan/pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini. Dalam penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data dan informasi, kuesioner akan disebar secara langsung maupun online dengan memanfaatkan media *google form* kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dan mendeskripsikan variabel-variabel penelitian. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden penelitian yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Frekuensi	Persentase
Usia		
20-30 Tahun	5	6,09%
31-40 Tahun	39	47,5%
41-50 Tahun	22	26,8%
51-60 Tahun	16	19,5%
Total	82	100%

Tingkat Pendidikan		
SMA	5	6,09
D3	5	6,09
S1	42	51,2
S2	26	31,7
S3	4	4,87
Total	82	100%
Masa Kerja		
> 10 Tahun	13	15,85
11 – 20 Tahun	34	41,46
21 – 30 Tahun	31	37,8
< 31 Tahun	4	4,87
Total	82	100%

Sumber : data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 31 sampai dengan 41 tahun (47,5%), tingkat pendidikan Sarjana (51,2%) dengan masa kerja antara 11 sampai dengan 20 tahun (41,46%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen tersaji pada tabel 2, dimana semua item adalah valid. Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel atau konsisten

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

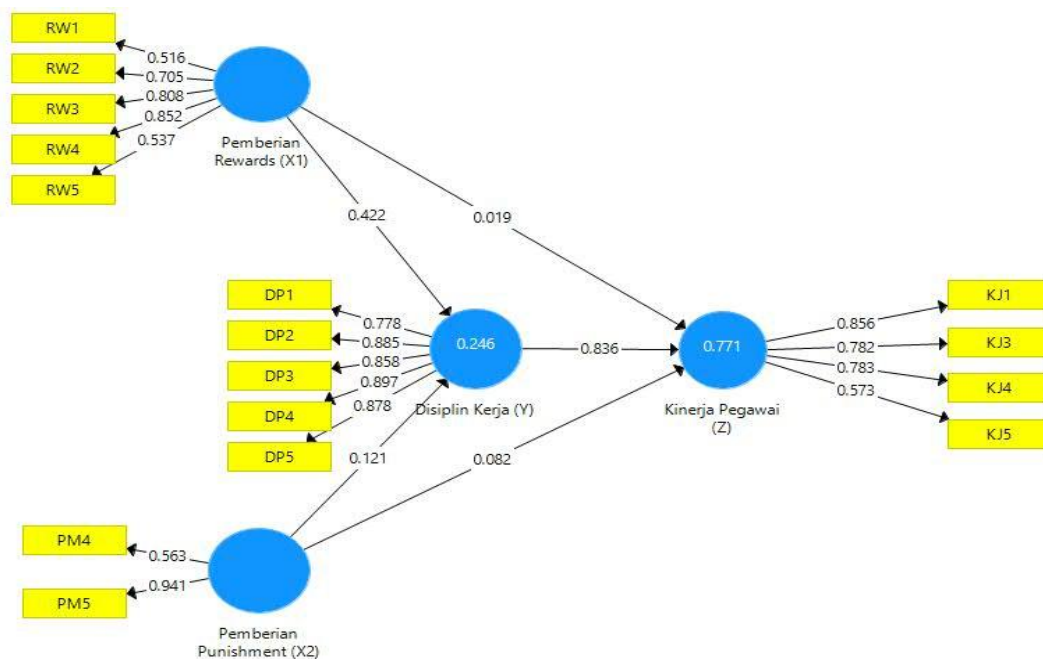
	Nilai	Keterangan
Uji Validitas		
Disiplin Kerja	0.898	Valid
Kinerja Pegawai	0.904	Valid
Pemberian Punishment	0.816	Valid
Pemberian Rewards	0.855	Valid
Uji Reliabilitas		
Disiplin Kerja	0.911	Reliable
Kinerja Pegawai	0.834	Reliable
Pemberian Punishment	0.737	Reliable
Pemberian Rewards	0.733	Reliable

Sumber : data diolah, 2024

Analisis Model dan Pembuktian Pembahasan

Analisa Outer Model

Analisa pada koefisien outer model terlihat konsep dan model penelitian yang tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausalitas jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen.



Gambar 1. Diagram Model Struktural

Standar yang ditentukan pada model ini mengspesifikasikan hubungan antar variabel laten beserta indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laternya.

Tabel 3. Nilai *Loading Factor*

	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Pemberian Punishment (X2)	Pemberian Rewards (X1)
DP1	0,778			
DP2	0,885			
DP3	0,858			
DP4	0,897			
DP5	0,878			
KJ1		0,856		
KJ3		0,782		
KJ4		0,783		
KJ5		0,573		
PM4			0,563	
PM5			0,941	
RW1				0,516
RW2				0,705
RW3				0,808
RW4				0,852
RW5				0,537

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan dari keseluruhan data tabel 3 di atas item pernyataan bernilai ≥ 0.70 dan dinyatakan sangat valid. Sedangkan selebihnya item pernyataan bernilai $0,50 - 0,60$ dinyatakan cukup valid.

Tabel 4. Nilai *Cross Loadings*

	disiplin kerja_	kinerja	punishment_	rewards_
DP1	0,773	0,655	0,409	0,370
DP2	0,885	0,781	0,364	0,365
DP3	0,859	0,754	0,537	0,538
DP4	0,898	0,757	0,460	0,365
DP5	0,880	0,767	0,599	0,441
KJ1	0,765	0,851	0,487	0,443
KJ2	0,735	0,904	0,491	0,399
KJ3	0,675	0,803	0,518	0,466
KJ4	0,735	0,739	0,288	0,233
KJ5	0,395	0,563	0,528	0,261
PM1	0,439	0,401	0,785	0,511
PM2	0,356	0,386	0,782	0,423
PM3	0,555	0,595	0,816	0,594
PM4	0,169	0,161	0,260	0,170
PM5	0,333	0,375	0,774	0,541
RW1	0,067	0,135	0,340	0,512
RW2	0,357	0,339	0,343	0,709
RW3	0,377	0,328	0,548	0,806
RW4	0,430	0,416	0,501	0,855
RW5	0,303	0,307	0,576	0,533

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan sajian pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loadings* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Hasil pengujian yang diperoleh tersebut dapat menjadi acuan atau pijakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Tabel 5 Nilai *Composite Reliability*

No.	Variabel	Composite Reliability	Status
1.	Disiplin Kerja (Z)	0,934	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,840	Reliabel
3.	Pemberian Punishment (X2)	0,739	Reliabel
4.	Pemberian Rewards (X1)	0,820	Reliabel

Sumber : data diolah, 2024

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel terbukti mempunyai reliabilitas yang baik dengan nilai *compositie reliability* 0,70. Nilai composite reliability terendah adalah 0,701 pada variabel dan nilai tertinggi pada variabel. Untuk nilai *compositer reliability* > 0,80 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

No.	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Status
1.	Disiplin Kerja (Z)	0,740	Valid
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,572	Valid
3.	Pemberian Punishment (X2)	0,601	Valid
4.	Pemberian Rewards (X1)	0,486	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (Z), Kinerja Pegawai (Y), Pemberian *Punishment* (X2), dan mempunyai nilai AVE di atas 0,50 yang berarti valid. Pada variabel pemberian *rewards* (X1) memiliki nilai AVE di bawah 0,50 yang berarti cukup valid jika menggunakan standart rhitung 3.00. nilai yang diperoleh dari tabel pengujian data *SmartPLS* di atas dengan nilai AVE terendah 0,486 pada variabel pemberian *rewards* (X1) dan nilai AVE tertinggi sebesar 0,740 pada variabel disiplin kerja (Z).

Tabel 7. Nilai *Cronbach's Alpha*

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Status
1.	Disiplin Kerja (Z)	0,911	0,934	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,747	0,840	Reliabel
3.	Pemberian Punishment (X2)	0,399	0,739	Reliabel
4.	Pemberian Rewards (X1)	0,733	0,820	Reliabel

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 7 di atas hasil pengujian menggunakan *smartPLS* diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk semua item variabel dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwasannya kuesioner yang digunakan sudah reliabel. Nilai *cronbach's alpha* terendah 0,399 pada variabel pemberian *punishment* (X2) sedangkan nilai *cronbach's alpha* tertinggi 0,911 pada variabel disiplin kerja (Z). Pengujian yang dilakukan di atas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda.

Analisa Inner Model

Pengujian model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruks laten diantaranya dengan pengujian *r-square* (R^2). Nilai *r-square* merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Chin (1998) menyatakan bahwa nilai *r-square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat) dan 0,19 (lemah). Pengujian *r-square* digunakan untuk mengukur tingkat

variasi perubahan variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian nilai *r-square* yang digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan:

Tabel 8. Nilai R-Square (R2)

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0,246	0,227
Kinerja Pegawai (Y)	0,771	0,762

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *r-square* variabel disiplin kerja sebesar 0,246. Artinya, variabel disiplin kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel pemberian *rewards* dan pemberian *punishment* sebesar 24,6%, sedangkan sisanya sebesar 75,4% dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini.

Nilai R^2 pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,771 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pemberian *rewards* dan pemberian *punishment* sebesar 77,1%, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Penilaian *goodness of fit* juga dapat diketahui melalui nilai dari nilai *Q-Square*. Nilai dari *Q-Square* mempunyai arti yang sama dengan nilai dari *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, di mana semakin tinggi nilai dari *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data penelitian. Penentuan nilai *Q-Square* dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)]$$

..... (1) Dimana: R^2_1 = Nilai R-Square Disiplin Kerja

R^2_2 = Nilai R-Square Kinerja Pegawai, Sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,246) \times (1 - 0,771)] \\ &= 1 - [(0,754 \times 0,229)] \\ &= 1 - 0,172 \\ &= 0,82 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari persamaan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,82. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 82%. Sedangkan sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil pengujian tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pembuktian Hipotesis

Tabel 9. Hasil *Path Coefficient*

Hipotesis	Koefisien Jalur	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	Tabel 7. Hasil <i>Path Coefficient</i> Nilai P (P values)	Hasil
H1	Pemberian Rewards (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,019	0,024	0,082	0,233	0,816	Ditolak
H2	Pemberian Punishment (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,082	0,084	0,069	1,189	0,235	Ditolak
H3	Pemberian Rewards (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0,422	0,428	0,114	3,687	0,000	Diterima
H4	Pemberian Punishment (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0,121	0,138	0,117	1,034	0,302	Ditolak
H5	Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,836	0,834	0,046	18,058	0,000	Diterima
H6	Pemberian Rewards (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,352	0,346	0,098	3,603	0,000	Diterima
H7	Pemberian Punishment (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,101	0,131	0,094	1,081	0,280	Ditolak

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* yang mencantumkan nilai P value merupakan pijakan untuk menentukan dari diterima atau ditolaknya tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Pengujian pengaruh langsung pemberian *rewards* terhadap kinerja aparatur sipil negara diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,019 dengan nilai t statistik sebesar 0,233 dan p-values sebesar 0,816. Karena nilai t-statistik $0,233 < 1.96$ dan p-values $> 0,05$, maka pemberian *rewards* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pemberian *rewards* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara ditolak. Semakin baik atau efektif pemberian *rewards*, maka tidak akan

meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, dan sebaliknya demikian semakin buruk atau tidak efektif pemberian *rewards* maka tidak akan menurunkan kinerja aparatur sipil negara.

- 2) Pengujian pengaruh langsung pemberian *punishment* terhadap kinerja aparatur sipil negara diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,082 dengan nilai t-statistik sebesar 1,189 dan p-value sebesar 0,235. Karena nilai t-statistik $1,189 < 1,96$ dan p-values $> 0,05$, maka pemberian *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara ditolak. Semakin baik atau efektif pemberian *punishment* maka tidak akan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, dan sebaliknya semakin buruk atau tidak efektif pemberian *punishment* maka tidak akan menurunkan kinerja aparatur sipil negara.
- 3) Pengujian pengaruh langsung pemberian *rewards* terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara diperoleh bahwa hasil koefisien jalur sebesar 0,422 dengan nilai t-statistik sebesar 3,687 dan nilai P value sebesar 0,000. Artinya bahwa karena nilai t-statistik 0,422 lebih besar dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05, maka pemberian *rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin aparatur sipil negara. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa pengaruh pemberian *rewards* terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara diterima. Artinya bahwa semakin efektif pemberian *rewards* maka akan meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara dan begitu sebaliknya apabila pemberian *rewards* pada kantor tersebut kurang efektif atau tidak efektif maka dia akan berimplikasi terhadap rendahnya tingkat disiplin aparatur sipil negara.
- 4) Pengujian pengaruh langsung pemberian *punishment* terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara diperoleh bahwa hasil koefisien jalur sebesar 0,121 dengan nilai t-statistik sebesar 1,034 dan nilai p-values sebesar 0,302. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya nilai statistik 1,034 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa pemberian *punishment* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara negara ini membuktikan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa pengaruh pemberian *punishment* terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara ditolak sehingga apabila semakin efektif pemberian *punishment* maka hal tersebut tidak akan meningkatkan tingkat kedisiplinan aparatur sipil negara, begitupun sebaliknya apabila pemberian *punishment* lebih dioptimalkan itu tidak memberikan efek positif atau dampak besar terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara itu sendiri.
- 5) Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja aparatur sipil negara diperoleh bahwa hasil koefisien jalur adalah sebesar 0,836 dengan nilai t-statistik adalah sebesar 18,058 dan nilai p-values sebesar 0,000. artinya bahwa karena nilai statistik sebesar 18,058 lebih besar dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05, maka variabel disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Artinya bahwa hipotesis kelima (H_5) yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja aparatur sipil negara diterima maksudnya bahwa apabila penegakan disiplin ditingkatkan atau dioptimalkan oleh pimpinan kerja pada kantor Balitbangda Kota Makassar maka

kinerja aparatur sipil negara akan meningkat pula. Begitupun sebaliknya apabila penerapan atau penegakan disiplin kerja di kendurkan atau tidak dioptimalkan maka akan berimbas terhadap menurunnya tingkat kinerja negara pada kantor tersebut.

- 6) Pengujian pengaruh tidak langsung pemberian *rewards* melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja aparatur sipil negara diperoleh bahwa hasil koefisien jalur sebesar 0,352 dengan nilai t-statistik adalah sebesar 3,603 dan p-value 0,000. Artinya bahwa karena Hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang Menunjukkan bahwa nilai statistik lebih besar daripada 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,000, maka pemberian *reward* secara tidak langsung melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis keenam (H_6) yang menegaskan bahwasanya pemberian reward melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja negara diterima. Hal ini menegaskan pula bahwasanya pemimpin tidak hanya harus mengefektifkan pemberian *rewards* tetapi harus pula memperhatikan atau mengaktifkan penegakan disiplin guna peningkatan kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwasanya untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara yang lebih berkinerja tinggi kemudian pemberian *reward* tidak cukup tetapi harus selalu dibarengi pula dengan peningkatan kedisiplinan kerja aparatur sipil negara itu sendiri.
- 7) Pengujian secara tidak langsung pemberian punishment melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja aparatur tipe negara diperoleh bahwa hasil koefisien jalur adalah sebesar 0,101 dengan nilai t-statistik 1,081 dan p-values 0,280. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwasanya karena nilai statistik 1,081 lebih kecil daripada 1,96 dan nilai p-values lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis ketujuh (H_7) yang menegaskan bahwa pengaruh pemberian *punishment* melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor tersebut ditolak. Artinya bahwa semakin efektif penegakan *punishment* dan penegakan disiplin kerja tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Begitupun sebaliknya kinerja pegawai atau aparatur sipil negara tidak akan mengalami penurunan apabila pemberian *punishment* dan disiplin kerja dioptimalkan.

Pembahasan

Pemberian Rewards Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwasanya pemberian *reward* secara langsung terhadap kinerja Aparatur sipil negara pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah kota Makassar tidak mempunyai pengaruh signifikan.

Hasil pengujian yang menunjukkan bahwasanya pemberian *reward* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tentunya kita ketahui bersama bahwasanya problematika tambahan penghasilan pegawai yang saat ini merupakan kebijakan yang diterapkan hampir semua perangkat instansi pemerintah baik pusat maupun daerah masih mengalami dinamika dan problematika tersendiri di mana sebagian besar pegawai masih menganggap bahwa kebijakan itu kurang optimal dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Hal ini dikarenakan standarisasi atau pengukuran untuk pemberian insentif atau tambahan penghasilan pegawai itu belumlah tepat atau efektif masih menimbulkan beberapa polemik di mana masih banyak pegawai yang merasa bahwasanya dirinya semestinya diberikan tunjangan yang lebih besar tetapi dikarenakan kebijakan yang diterapkan itu masih pengukurannya masih berdasarkan kehadiran dan hasil kerja yang terinput atau dilaporkan setiap bulannya melalui aplikasi yang digunakan untuk mengukur kinerjanya masih dianggap kurang optimal karena masih banyak pegawai yang menyatakan bahwasanya tunjangan yang diterimanya masih sama dengan tunjangan yang diterima oleh pegawai yang pada nyatanya masih kurang berkinerja tinggi hanya membuat laporan yang seolah-olah bahwasanya ia telah berkinerja tinggi sehingga parameter pemberian *rewards* tersebut harus ditinjau atau diperbaiki kedepannya.

Pemberian *Punishment* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Relevan dengan hal tersebut penegakan disiplin pegawai berdasarkan PP disiplin pegawai belumlah diterapkan atau ditegakkan secara menyeluruh di hampir sebagian besar instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Problematika kepemimpinan dalam birokrasi yang masih yang masih kental dengan hubungan *patron client* atau lebih mementingkan orang-orang terdekatnya sehingga efektivitas penerapan disiplin itu tidak berkontribusi untuk peningkatan kinerja pegawai atau produktivitas pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasional.

Begitu pula halnya pada kantor Balitbangda Kota Makassar tentunya hasil penelitian ini berkorelasi positif dan negatif yang diperoleh oleh peneliti ketika melakukan penelitian lapangan di mana masih sebagian besar pegawai-pegawai yang berada di kantor itu dia bertugas atau datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam pulang dan ketika pada saat masih jam kantor pegawai masih banyak nongkrong di warung kopi masih ngumpul-ngumpul atau ngobrol di luar kantor atau di depan ruangan kantor sehingga potret-potret yang kita temukan itu mengindikasikan bahwasanya peran kepemimpinan dalam penegakan disiplin masih kurang efektif dan akan berimbas lebih besar daripada rendahnya kinerja aparatur sipil negara itu sendiri, dan tentunya harus diperbaiki dan dioptimalkan penegakan *punishment* kedepannya.

Hasil temuan ini tentunya tidak terlepas dari faktor pemberian reward yang di mana ternyata dengan adanya pemberian reward itu sendiri akan memberikan suatu dampak atau stimulus tersendiri bagi setiap aparatus tipe negara di kantor tersebut agar lebih berkinerja tinggi karena dengan keterpenuhan akan kebutuhan melalui pembelian reward berupa tunjangan penambahan penghasilan tentunya itu merupakan suatu daya ungkit tersendiri untuk menggerakkan secara aktif dan sadar aparatur sipil negara itu sendiri untuk bekerja dengan maksimal tanpa harus lagi menunggu adanya pemberian hukuman atau komitmen apabila pegawai-pegawai itu tersebut masih berperilaku ini sebelum mengenal atau menyimpang.

Pemberian *Rewards* Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara.

Temuan penelitian ini juga tentunya menguatkan pendapat (Islamiah, 2021) yang menegaskan bahwa pemberian rewards adalah imbalan jasa atau penghargaan yang diberikan oleh instansi pemerintah kepada setiap Aparatur Negara yang telah berkontribusi besar atau memberikan sumbangsi baik itu tenaga dan pikirannya untuk pencapaian visi, misi, dan tujuan dalam program strategis organisasinya.

Pemberian *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian punishment tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Kantor Badan penelitian dan pengembangan daerah kota Makassar. Artinya bahwa semakin besar pemberian Punishment yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor tersebut maka disiplin kerja itu tidak akan mengalami perubahan atau mengalami stagnasi.

Riset ini mengantitesis apa yang ditemukan oleh (Hartawan, 2017) yang melakukan penelitian dengan judul dampak pemberian punishment terhadap disiplin karyawan yang menemukan bahwa variabel Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Lembaga amil zakat nasional Dompot Peduli umat Daarut Tauhid Palembang.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil riset ditemukan bahwasanya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja partisipable di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Artinya bahwa penegakan disiplin kerja pada kantor tersebut sangatlah baik karena mayoritas responden beranggapan bahwasanya penerapan disiplin kerja bagi pegawai yang indiscipliner akan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi peningkatan-peningkatan atau pemulihan pemulihan kinerjanya agar lebih gemilang kedepannya.

Aparatur Sipil Negara yang berprestasi adalah seorang pamong negara yang mempunyai kompetensi dan profesionalitas yang di mana suatu profesionalitas itu tentunya dapat diukur dengan tingkat kedisiplinan aparatur itu dalam kategori baik. Disiplinnya aparatur sipil negara dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya akan memberikan dampak positif dan dampak yang luar biasa terhadap akselerasi pencapaian tujuan organisasi yang telah dijabarkan secara rinci dan rigid di dalam renja, visi, misi, maupun program strategi organisasi itu sendiri.

Pemberian *Rewards* Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwasanya variabel rewards melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan pengembangan daerah kota Makassar.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan temuan yang diperoleh oleh (Olivia & Lestariningsih, 2022) menemukan bahwasanya variabel pemberian *rewards* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. tentunya kita menyadari bahwasanya keinginan Aparatur Negara baik itu secara internal pribadinya maupun eksternal pribadinya apabila dipenuhi kebutuhannya oleh organisasi tentunya aparatur sipil negara itu akan mengalami suatu

perasaan yang bahagia yang secara langsung juga akan memberikan ia rasa nyaman rasa senang dan rasa semangat untuk memberikan balasan atau imbalan terhadap orang maupun organisasi yang telah memberikan keterpenuhan atas kebutuhan personalnya.

Hal ini amatlah senada dengan yang dikemukakan oleh (Purnama dalam Ihsan, 2019) bahwasanya pemberian *rewards* dalam bentuk berupa gaji kenaikan gaji tambahan penghasilan pegawai pemberian cuti dan pujian maupun senyuman dari pimpinan terhadap keberhasilan pegawai tentunya akan bernilai besar yang dapat menstimulus pegawai itu agar lebih baik dalam bekerja, lebih baik dalam menghasilkan atau lebih produktif terhadap kinerjanya yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Pemberian *Punishment* Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pemberian punishment melalui disiplin kerja terhadap kinerja apatur sipil negara tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Di samping itu tentu kita menyadari bahwasanya beberapa pakar ahli manajemen telah bersepakat untuk menetapkan variabel atau elemen *punishment* sebagai suatu elemen penting yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi atau pemimpin dalam pencapaian tujuan organisasinya. Tentunya bentuk-bentuk penegakan disiplin secara adil dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja organisasi maupun inidividual (Purnahama Ihsan, 2019)).

4. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Pemberian *rewards* secara langsung tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada (Balitbangda) Kota Makassar; Pemberian *punishment* secara langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Balitbangda Kota Makassar; Pemberian *rewards* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Balitbangda Kota Makassar; Pemberian *punishment* secara langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Balitbangda Kota Makassar; Disiplin kerja secaa langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Balitbangda Kota Makassar; Pemberian *rewards* melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Balitbangda Kota Makassar; Pemberian *punishment* melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Balitbangda Kota Makassar.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat disarankan terkait perlu perbaikan sistem pemberian *rewards* yang telah diberlakukan dengan memastikan bahwa sistem *rewards* didesain lebih transparan, adil dan dapat memberikan insentif yang sesuai dengan pencapaian kinerja yang diinginkan; menjaga konsistensi dan transparansi dalam penerapan hukuman keadilan menjamin keadilan dan mendorong kepaturan bagi Aparatur Sipil Negara tersebut; penegakan hukuman disiplin kerja perlu dikelola dengan baik untuk tidak memicu konflik vertikal maupun horizontal, tetapi mengarah pada perbaikan perilaku kinerja yang baik. Disamping itu, perlunya sumber daya dukungan bimbingan mental-spiritual bagi ASN yang menerima hukuman disiplin dan intensif melakukan pemantauan evaluasi secara hati-hati

terhadap dampak hukuman terhadap kinerja guna memastikan efektifitas dalam memperbaiki kinerja perilaku yang tidak diinginkan.

5. Daftar Pustaka

- Aditya, D. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di CV. Saudara Teknik Engineering Medan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- Andilolo, L. J. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara*. UNIVERSITAS HASANUDDIN.
- Anggraini, I. D., Soeliha, S., & Tulhusnah, L. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(5), 975–988.
- Ardiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2453–2462.
- Ariza, D. (2024). E-KATALOG: Langkah Strategis Pemerintah dalam Memerangi Fraud Pengadaan Barang dan Jasa. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 20-29.
- Aslamsyah, M., & Anshar, M. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efektivitas Forum Peningkatan Kinerja. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 163-181.
- Astuti, A. Y., Nuraina, E., & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh ukuran perusahaan dan leverage terhadap manajemen laba. *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1).
- Aziz, M., & Syarifudin, S. (2020). Dasar-Dasar Pemberian Punishment. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(02), 133–145.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 693–703.
- Dymastara, E. S. (2020). *Effect of Reward and Punishment on Employee Performance*.
- Hartawan, D. (2017). Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance*, 3(1), 1–18.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. *PT Bumi Aksara. Jakarta*, 145.
- Ihsan, M. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.

- Ilham, I., Putra, I., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *JMM Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*, 9(4), 315–324.
- Islamiah, D. A. F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN di Kantor Camat Woha*.
- Karomah, R. (2020). Analisis pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2).
- Latif, Y., Asri, A., & Rakhman, B. (2023). PENGARUH KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN MELALUI KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(3), 363–374.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda. Karya.
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(0–1), 70–85.
- Mardianzah, Z., Gunawan, H., & Daga, R. (2023). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 150-164.
- Massie, K., Tawas, Y., & Keintjem, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pelindo Iv Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(3).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Naharuddin, N., Daga, R., Anshar, M. A., & Djaffar, R. (2024). Analisis Implementasi dan Evaluasi Sistem Reviu PBJ Ditinjau Dari Aspek Persepsi Penggunaan Dalam Mendukung Kinerja Proses Pengadaan Barang dan Jasa Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 2(1), 67-78.
- Olivia, D. B., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(5), 1–14. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4574/4572>
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. Udayana University.
- Permadani, V. P. (2020). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PDAM Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Pramono, A., & Pratama, R. R. G. P. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 1–13.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment

- Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Rahman, Y., & Harnani, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Gudang Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. *BOOK CHAPTER-Vol. 3*, 53.
- Rahmiyanti, D., & Sari, D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pendampingan, dan Pembinaan Pemerintah Kota Melalui Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah (PLUT-KUMKM) Terhadap Peningkatan Pendapatan Umkm di Kota Kupang. *Al-Buhuts*, 18(1), 151–168.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239.
- Rieuwpassa, L., Mantiri, M., & Nayoan, H. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan E-KTP Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Raja Ampat. *JURNAL EKSEKUTIF*, 3(3).
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23–29.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
- Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., Wibowo, E., Mardiana, S. S., Purba, B., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Kato, I., & Manalu, N. V. (2021). *Manajemen Konflik*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 16–20.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).
- Veithzal, R., & Arifin, A. (2023). *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Bumi Aksara.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.
- Yurza, R. (2020). *Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Islam Riau.

PENGARUH LIKUIDITAS DAN DEPOSITO TERHADAP PEROLEHAN LABA PERUSAHAAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), Tbk. KCP KOLAKA

Rusdiah Hasanuddin^{1,a}

^{1, 2, 3} Program Studi Akuntansi, STIE YPUP Makassar

^{a, b, c} Email: rusdiahr@gmail.com

*Correspondent Email: rusdiahr@gmail.com

Article History:

Received: 04-06-2024; Received in Revised: 08-06-2024; Accepted: 24-06-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2770>

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ,pengaruh variable likuiditas dan Deposito terhadap perolehan laba perusahaan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Kolaka., Penelitian ini dilakukan pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kolaka dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dari data Neraca dan Laporan laba rugi yang sudah diolah pada tahun 2017 – 2021. Metode Analisa yang digunakan adalah Analisa Regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; Variabel likuiditas berpengaruh terhadap perolehan laba perusahaan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kolaka, dengan nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,010 < 0,05$); Variabel deposito berpengaruh terhadap perolehan laba pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Kolaka dan hasil Analisa ditemukan nilai signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05. Atau ($0,01 < 0,05$)

Kata kunci: Likuiditas, Deposito, Laba Perusahaan.

Abstract

This research aims to determine the influence of liquidity and the influence of deposits on the company's profit at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Kolaka. The method used is quantitative descriptive, which seeks to explain and examine how an independent variable influences the dependent variable. The data used is secondary data in the form of Financial Reports which have been processed in 2017 - 2021 at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Kolaka. The analysis method used is multiple regression analysis. The research results show that 1) Liquidity partially has a significant effect on company profits at Banak Negara Indonesia (Persero) Tbk, Cab Kolakawhich is smaller than 0,005 2) Deposits partially have a significant effect on company profits at Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk which is smaller than 0,005

Keywords: Liquidity, Deposits and Company Profits

1. Pendahuluan

Lembaga yang memiliki kegiatan untuk menghimpun dana dari masyarakat berupa giro, deosito serta berbagai bentuk jasa lainnya, kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat yang membutuhkannya untuk meningkatkan taraf hidup rakyat disebut bank. (Undang-Undang Republik Indonesia no 10 pada tahun 1988 tentang Perbankan. Bank adalah merupakan suatu organisasi perantara yang berperan untuk menyalurkan dana atas dana yang dihimpun dan bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Kegiatan menyalurkan dan menghimpun dana dari masyarakat yang membutuhkan dan merupakan runititas utama perbankan, selanjutnya kegiatan menyalurkan produk produk bank itu hanya kegiatan sampingan. (Menurut kuncoro dalam bukunya Manajemen perbankan, Teori dan Aplikasi (2002) Selanjutnya bank akan meminjamkan kembali dana itu kepada masyarakat yang membutuknnya, tentunya berdasarkan kesepakatan antara bank dan nasabah, Berdasarkan fungsinya itu sehingga bank menjadi suatu lembaga yang sangat menentukan perkembangan perekonomian suatu negara. Oleh karena itulah lembaga perbankan harus mempertahankan kinerjanya terutama kinerja keuangan agar dapat menjadi organisasi yang sehat dan menjadi organisasi kepercayaan masyarakat. Untuk itu suatu bank selalu dituntut untuk meningkatkan dan menjaga kinerjanya. (Nursatyani,2019)

Salah satu ukuran keberhasilan suatu bank adalah tingkat kinerjanya. Kinerja bank menggambarkan pada tingkat perolehan laba pada perusahaan. dan salah satu indicator yang berpengaruh terhadap laba adalah likiuditas. Ketika suatu bank mampu menyalurkan sejumlah dana kepada masyarakat dan juga mempunyai kemampuan untuk membayar atau melunasi ketika sejumlah kewajiban yang segera dilunasi atau dibayar maka itulah disebut suatu organisai yang likuid. Sebaliknya ketika suatu bank tidak mempunyai kemampuan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya dan dana yang telah disalurkan kepada masyarakat tidak mampu untuk mengembalikan maka timbul yang namanya masalah. Menurut Kasmir (2015) mengatakan ketika suatu organisasi memiliki likuiditas yang rendah maka dapat menimbulkan kecemasan bagi perusahaan, karena ketika tidak tersedia dana likuid berarti ketidakmampuan perusahaan memenuhi kewajiban pokok pinjaman dan bunga yang diberikan. Olehnya itu perusahaan harus berhati hati dalam menjaga likuiditasnya.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan utama untuk memperoleh laba atau keuntungan semaksimal mungkin, tentunya disamping tujuan yang lain (Afrinda,2014). Dengan memperoleh laba seperti yang diinginkan yang ditargetkan maka perusahaan dapat melakukan berbagai hal demi kesejahteraan pemilik perusahaan, karyawan dan tentunya dapat meningkatkan kualitas produk ataupun melakukan investasi dibidang lain dan sebagainya (Martono dan Harjito,2010) . Untuk itu manajemen perusahaan senantiasa dituntut untuk melakukan berbagai langkah langkah atau inovasi sedemikian rupa agar perusahaan dapat mendapatkan keuntungan yang maksimal (Fadhilah,2017). Selanjutnya pemilik perusahaan dan manajemen selalu ingin mengetahui perkembangan perusahaan atas keuntungan yang diperoleh sesuai yang diharapkan Agar perusahaan dapat mengetahui hasil usaha yang telah dilakukan selama ini. (S.W Sari dan Hidayat 2017) ,T.Y Sari dan Septiono 2018).

Laba perusahaan adalah suatu gambaran keberhasilan perusahaan dalam mengelola suatu organisasi. Laba perusahaan dapat diketahui dari laporan laba rugi setelah kita melihat jumlah pendapatan dikurangi dengan besarnya biaya-biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Dan memperoleh laba jika pendapatan lebih besar dari biaya-biaya yang harus dibayar Perusahaan, sebaliknya bila biaya lebih besar dari pendapatan maka perusahaan mengalami kerugian. Laba perusahaan adalah sumber dana internal yang diperoleh dari aktifitas perusahaan selama periode tertentu (Suhaemi, 2021)

Likuiditas adalah ketika suatu perusahaan memiliki kesanggupan untuk membayar ataupun melunasi kewajiban yang segera dilunasi biasanya kurang dari satu tahun atau biasa disebut utang jangka pendek (Sari, et al, 2020). Memiliki Likuiditas yang baik maka bank akan lebih mudah memelihara kepercayaan yang diberikan masyarakat untuk itu bank selalu dituntut untuk menata dan mengelola risiko likuiditasnya sedemikian rupa. Bank harus selalu menjaga likuiditasnya karena sangat penting untuk kelangsungan operasional bank, olehnya itu sangat diperlukan pengelolaan yang sangat efektif demi menghindari terjadinya permasalahan yang tidak diinginkan dikemudian hari. ketika suatu bank mengalami kekurangan likuiditas maka sangat berpengaruh dan berdampak negative terhadap sistem perbankan. Berdasarkan Kasmir dalam bukunya (2015) mengatakan ketika suatu organisasi memiliki Likuiditas yang rendah maka dapat menimbulkan kecemasan bagi perusahaan, karena ketika tidak tersedia dana likuid berarti ketidakmampuan memenuhi kewajiban pokok pinjaman dan bunga yang diberikan. Tingkat Likuiditas yang besar menggambarkan kesanggupan perusahaan untuk membayar kewajiban yang segera dilunasi. Likuiditas yang semakin tinggi tentu posisi perusahaan semakin baik dimata kreditur karena menggambarkan kemampuan perusahaan untuk melunasi kewajibannya tepat waktu. Disisi lain Solihin, D. (2019), menyatakan ketika Likuiditas yang tinggi para pemegang saham menganggap sinyal tidak baik dan tidak menguntungkan baginya karena dapat menyebabkan adanya dana yang tidak produktif yang bisa digunakan untuk investasi kepada proyek-proyek yang bisa memberi keuntungan bagi perusahaan (Tan & Hadi (2020)

Menurut Fahmi (2017) menyebutkan bahwa ratio likuiditas menggambarkan kesanggupan perusahaan dalam melunasi utang yang segera dibayar secara tepat waktu. Hal ini diartikan bahwa, apabila utang perusahaan jatuh tempo maka perusahaan mampu melunasi utang tersebut dan ini menunjukkan bahwa ratio likuiditas berfungsi untuk mengetahui kesanggupan suatu organisasi untuk melunasi utang yang segera dibayar. Ratio likuiditas berguna bagi manajemen dan pemilik perusahaan untuk mengetahui perkembangan dan kemampuan suatu perusahaan. Ratio Likuiditas adalah suatu ratio dalam mengukur kesanggupan perusahaan untuk melunasi kewajiban yang segera dibayar. Artinya memiliki kemampuan untuk melunasi pencairan pemilik dana pada saat ditagih dan mampu menyediakan dana. Jadi semakin tinggi Ratio likuiditas artinya semakin baik. Menurut Ihsan (2018) dalam bukunya bahwa Ratio lancar menggambarkan suatu ratio paling tepat digunakan ketika ingin mengetahui Likuiditas perusahaan menggambarkan kesanggupan untuk melunasi hutang yang segera dilunasi tanpa memiliki hambatan. Menurut Syafrida Hani (2015) Likuiditas yaitu ketika suatu perusahaan memiliki kemampuan untuk melunasi sejumlah kewajiban yang harus dilunasi atau yang sudah jatuh tempo. Atau dengan kata lain

likuiditas yakni menggambarkan bahwa tersedianya sejumlah dana yang dimiliki perusahaan untuk melunasi hutang yang segera dilunasi.

Berdasarkan undang undang perbankan, Rohaedi, R.A.U.(2021) menyatakan bahwa deposito adalah suatu bentuk simpanan dimana waktu pengambilannya berdasarkan kesepakatan atau perjanjian antara nasabah dengan pihak perbankan. Deposito merupakan simpanan sementara dari masyarakat yang penarikannya bisa dilakukan sesuai kesepakatan bersama, deposito tidak sama produk bank yang lain yang merupakan sumber dana bagi bank, karena deposito mampu menarik bagi masyarakat yang memiliki kelebihan dana karena adanya tingkat return yang menarik dibandingkan dengan produk bank yang lainnya. Deposito adalah dana yang dihimpun dari masyarakat oleh bank. Perkembangan sebuah bank itu sangat ditentukan oleh bagaimana langkah-langkah yang dilakukan untuk menghimpun dana dari masyarakat. Bank merupakan sebuah lembaga keuangan dimana dana adalah masalah yang paling utama. Ketika dana tidak cukup tentu bank tidak bisa menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Simpana adalah suatu dana yang dipercayakan dari nasabah kepada bank.

Berikut ini adalah data tentang Likuiditas, Deposito dan Laba Perusahaan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Kolaka.

Tabel 1. Likuiditas,Deposito dan Laba Perusahaan Periode Tahun 2017- 2021

Tahun	Likuiditas	Deposito	Laba perusahaan
2017	4750	18 160	1860
2018	4800	18.195	1895
2019	4700	18 070	1900
2020	3650	17 455	1725
2021	3526	17 133	1610

Sumber: Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Kolaka.

Berdasarkan tabel 1 diatas memperlihatkan bahwa nilai Likuiditas Perusahaan Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk KCP Kolaka pada tahun 2017-2018 mengalami kenaikan sebesar Rp 4800 ke tahun 2018 mengalami kenaikan 1.05% namun pada tahun 2019 likuiditas perusahaan mengalami penurunan sebesar 2.08% dan pada tahun 2020 dan 2021 sebesar 22,34 % dan 3,405. Selanjutnya pada Deposito pada tahun 2017 sampai 2018 juga mengalami kenaikan sebesar 18.195, namun pada tahun 2019 jumlah deposito mengalami penurunan sampai tahun 2021, dimana penurunan likuiditas perusahaan dan jumlah deposito tidak bisa dihindari, hal ini terjadi disebabkan karena adanya wabah penyakit Corona atau biasa disebut Pandemi, sehingga berdampak pada sektor perekonomian dunia, sehingga perusahaan mengalami fluktuasi laba termasuk di Indonesia.

Berlandaskan pertimbangan teoritis dan empiris sebagaimana telah dijelaskan di atas maka menarik untuk diteliti terkait pengaruh likuiditas dan deposito terhadap perolehan laba perusahaan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., KCP Kolaka. Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan dan membuktikan secara empiris pengaruh likuiditas dan deposito terhadap perolehan laba perusahaan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., KCP Kolaka.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, berupa angka angka. Sumber data menurut Sugiono (2018) adalah sekunder yaitu Neraca dan Laporan laba rugi periode 2017-2021 Perusahaan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kolaka yang sudah diolah. Sedangkan variabel Independen adalah Likuiditas dan Deposito dan Variabel dependen yaitu Laba perusahaan. Tehnik Analisa yang dipakai adalah Regresi Linier berganda, yakni metode statistik yang diaplikasikan untuk menemukan koralasi antara variabel-variabel penelitian yang dicantumkan dalam penelitin ini.

Uji korelasi digunakan untuk mencari keeratan hubungan antara variabel likuiditas dan variabel deposito terhadap Laba. Adapun hasil keeratan antara kedua variabel tersebut adalah : dengan melakukan Uji T Likuiditas (X1) dan Deposito (X2) terhadap Laba Perusahaan (Y), Tujuan uji t dengan Coefisien Pengaruh Likuiditas (X1) dan Deposito (X2) terhadap laba Perusahaan (Y) pad Perusahaan Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cab Kolaka. Uji t dimanfaatkan untuk mengetahui constanaa yang diduga menyerupai persamaan dan menguji pengaruh variabel dependen terhadap variabel independent (Kurniawan,2016). Dengan penggunaan uji t, jika nilai Probability signifikansi lebih besar $> 0,05$ maka hipotesis dinyatakan tertolak. Jika hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh terhadap variable independen kepada variabel dependen begitu juga sebaliknya.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada penelitian tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, hasil uji t (uji signifikan secara parsial) dan uji koefisien determinasi. Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat (uji normalitas). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan berikut.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Data	Sig.	α	Keterangan
Liquiditas	0,603	$> 0,05$	Normal
Deposito	0,718	$> 0,05$	Normal
Laba	0,803	$> 0,05$	Normal

Tabel diatas merupakan hasil uji normalitas data likuiditas, deposito, dan laba. Adapun hasil uji normalitas ketiga data tersebut didapatkan nilai Sig. data likuiditas sebesar 0,603, deposito

sebesar 0,718, laba sebesar 0,803. Karena nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ketiga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Data	B	t	Sig.
Pengaruh Likuiditas dan	-0,104	9,945	0,010
Deposito terhadap Laba	0,400	28,618	0,001

Berdasarkan tabel diatas kita bisa memperoleh sebuah persamaan Regresi dari penelitian ini:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = -4.869,451 + 104 + 400$

Kedua variabel Independen yaitu Likuiditas dan Deposito dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap laba perusahaan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCP Kolaka. Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat dianalisa :

1. Konstanta (Constan) sebesar -4869,451 artinya jika Likuiditas dan Deposito nilainya adalah 0 maka ratio laba bersih Perusahaan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kolaka adalah sebesar – 4869,451
2. Dengan melihat Probability $0,10 < 0,5$ maka dapat dikatakan bahwa variabel likuiditas berpengaruh terhadap Laba Perusahaan. Nilai hitung sebesar 9,945 adalah positif terhadap laba Perusahaan, Nilai koefisien sebesar -105 artinya jika variable Likuiditas (X_1) nilainya tetap X_2 yaitu Deposito ditingkatkan sebesar 1 maka rstio Probability Perusahaan meningkat sebesar 1×105 .
3. Dengan melihat Probability $0,01 < 0,05$ maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variable Deposito berpengaruh terhadap Laba Perusahaan. Nilai t hitung sebesar 28,618 adalah positif terhadap ratio Probability perusahaan. Nilai koefisien sebesar 400 artinya jika variabel (X_1) yaitu likuiditas ditingkatkan sebesar 1 dan X_2 yaitu Deposito (X_2) nilainya tetap maka laba Perusahaan akan meningkat 1×400 . Artinya kenaikan jumlah Likiditas akan diikuti kenaikan Laba pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kolaka

Pembahasan

Pengaruh Likuiditas (X_1) terhadap Laba bersih Prusahaan(Y) pada PT BNI (Persero) Tbk Cabang Kolaka

Berdasarkan uji regresi menunjukkan bahwa likuiditas berpengaruh positif terhadap laba perusahaan pada perusahaan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Kolaka periode 2017-2021. Anis Fadhillah (2017) dalam penelitiannya pada Perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia juga menemukan bahwa Likuiditas berpengaruh terhadap Profitabilitas Perusahaan, Edisah Putra Nainggolan (2019) juga dalam penelitiannya menemukana bahwa likuiditas berpengaruh dan signifikan terhadap Profitabilitas pada Bank yang terdaftar pada BEI. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk membayar hutang yang sudah jatuh tempo, atau hutang jangka

pendeknya. Laba yang meningkat menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk melunasi kewajiban yang segera dibayar artinya tingkat likuiditas baik. ketika likuiditas baik artinya memberikan pengaruh yang positif dari para investor untuk berinvestasi pada perusahaan, selanjutnya dari dana tersebut perusahaan dapat menggunakannya untuk ekspansi atau investasi sehingga perusahaan dapat memperoleh laba .

Sedangkan temuan pada penelitian oleh Reni Septiono et al (2022) dan Nuryanto et al (2020), mengatakan bahwa likuiditas berpengaruh negatif terhadap profitabilitas. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan dalam melunasi hutangnya yang jatuh tempo tidak lancar. Ketika suatu organisasi sanggup melunasi kewajiban yang segera dilunasi maka perusahaan itu dikatakan likuid. Perusahaan dikatakan Likuid bukan hanya ketika perusahaan memiliki sejumlah uang tunai, di perusahaan namun juga ketika suatu perusahaan mampu mengubah aktiva lancar menjadi uang tunai.

Penelitian (Muarif,2019) mengatakan bahwa likuiditas berpengaruh negatif terhadap profitabilitas. Temuan ini berarti likuiditas yang tinggi akan menyebabkan harta perusahaan mengalami penurunan disebabkan karena harta tersebut digunakan untuk melunasi kewajiban jangka pendek pada pihak ketiga, likuiditas yang tinggi berakibat menurunnya kinerja keuangan bank akibatnya menimbulkan resiko kebangkrutan.. sedangkan penelitian (Made et al.,2020) Menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh negatif terhadap profitabilitas. Bilamana perusahaan tidak memperhatikan likuiditas dan hanya mengejar keuntungan semata maka akan mengakibatkan perusahaan tidak mampu untuk melunasi kewajibannya yang segera dilunasi. Likuiditas yang tinggi berpeluang menimbulkan dana-dana yang menganggur yang sebenarnya dapat digunakan untuk berinvestasi yang dapat menguntungkan perusahaan.

Pengaruh Deposito (X2) terhadap Laba bersih Perusahaan (Y) pada PT BNI (Persero) Tbk Cabang Kolaka

Dari hasil olah data diperoleh bahwa Probability $0,01 < 0,05$ maka dapat diperoleh temuan bahwa variabel deposito berpengaruh terhadap Laba Perusahaan. Nilai t hitung sebesar 28,618 adalah positif terhadap ratio Probability perusahaan. Artinya kenaikan jumlah Likuiditas akan diikuti kenaikan Laba pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kolaka. Temuan ini juga dengan ditemukan oleh Inne Indraeni (2024) pada PT Bank swasta. dan Haqiqi (2022) pada PT Bank Mandiri (Persero), Namun temuan ini berbeda dengan temuan Adrianto (2009) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Deposito tidak berpengaruh terhadap profitabilitas. Artinya Deposito yang dihimpun oleh bank, jika tidak dikelola dan dimanfaatkan dengan baik maka pertumbuhan deposito mengalami penurunan maka laba tidak berpengaruh pada Bank

4. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan sebelumnya tentang data peneliti yang telah terkumpul dan diolah tentang pengaruh Likuiditas dan Deposito terhadap Laba Perusahaan pada, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Likuiditas berpengaruh terhadap Laba pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, KCP Kolaka dan variabel Deposito berpengaruh signifikan terhadap Laba pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, KCP Kolaka.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat disarankan agar PT. Bank Negara Indonesia mampu menjaga likuiditasnya, sehingga mampu menjaga ketersediaan dana dalam memenuhi kewajiban jangka pendek dan Jangka Panjang. Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan terkait pengawasan laju likuiditas agar dapat mengoptimalkan teknologi perbankan seperti digital banking serta pembayaran berbasis kartu e-money yang bisa menjangkau segmen milenial.

5. Daftar Pustaka

- Anis Fadilah.(2017).Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas terhadap Profitabilitas Perusahaan subsector makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia
- A.Khairun Anam.(2013).Risiko Likuiditas dan Dampaknya terhadap Perbankan di Indonesia
- Arfan Ihsan.(2018).Analisa Laporan Keuangan, Medan Madenatera.
- Afrinda,N,Widianti,M,dan Umrie,M.A (2014),Analisis pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas terhadap profitabilitas pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), Sriwijaya University, <http://repository.unsri.ac.id/eprint/47752>.
- Edisah Putra Nainggolan.(2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Milik Pemerintah tahun 2015 – 2018
- Elisa, S. N., & Amanah, L. (2021). Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(7).
- Fahmi Irfan .(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.Aplikasi Bandung,CV Alfabeta.
- Fahhilah,A.(2017). Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas terhadap profitabilitas Perusahaan pada sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Ekonomia* 6 (3), 29-38.<http://core.ac.uk/download/pdf/290030582.pdf>.
- Firtiah , Indah. (2009). Faktor Faktor yang mempengaruhi nasabah BMI UPS Magelang memilih Deposito Mudharabah
- Haqiqi, F., Berliana, A., Yusmalina, Y., & Tegor, T. (2022). Analisis Pengaruh Suku Bunga Dan Deposito Terhadap Laba Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun Tahun 2015-2018. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 113-121.
- Inne Indraeni at.al.(2024). Pengaruh Tabungan,Deposito, dan Kredit terhadap Tingkat Laba pada Bank Danamon.
- Kasmir.(2019).Analisa laporan keuangan,Jakarta Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Maretha, D., Astuti, V. T., Hudzafidah, K., Hendra, J., & Hertina, D. (2023). The Effect Of Liquidity And Solvency On Profitability In Pt. Kalbe Farma Tbk. *Jurnal Info Sains: Informatika dan Sains*, 13(02), 184-189.
- Mikha Merianti Pitoyo.(2018). Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Made,,N, Meilan,R.Putu, G,Jana.A,Luh, N & Sayang ,W (2020b). Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Pertambangan Subsektor Batubara yang Terdaftar di BEI.11(2)

- Muarif,H.(2019). Likuiditas, Kecukupan Modal. Pembiayaan bermasalah dan Pengaruhnya terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah di Indonesia. *Global Jurnal of Islamic Banking and Finance*,3(2) 201-205.<https://doi.org/10.24952/tijaroh.v5i2.1896>.
- Mudrajad Kuncoro at,al. (2002). Manajemen Pebankan ,Teori dan Aplikasi. Penerbit BPFE Jogyakarta
- Nuryanto, U. W., Salam, A. F., Sari, R. P., & Suleman, D. (2020). Pengaruh Rasio Kecukupan Modal, Likuiditas, Risiko Kredit dan Efisiensi Biaya Terhadap Profitabilitas Pada Bank Go Public. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 7(1), 1-9.
- Prabowo, R., & Sutanto, A. (2019). Analisis pengaruh struktur modal, dan likuiditas terhadap profitabilitas pada perusahaan sektor otomotif di Indonesia. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 1-11.
- Reni Septiono at,al.(2022). Pengaruh Modal kerja dan Likuiditas terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Tahun 2016 – 202
- Rohaedi, R. A. U. (2021). Tanggung Jawab Bank Terhadap Simpanan Deposito Berjangka Yang Tidak Tercatat Dihubungkan Dengan Perlindungan Hukum Nasabah Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 44-51.
- Santoso, B.(2021). Determinan Profitabilitas Bank Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 14-29.
- Sari, S. W., & Hidayat, . (2017). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas Terhadap Profitabilitas Perusahaan Makanan dan Minuman Di BEI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(6), 1–18.
- Sari, T. Y., & Septiano, R. (2018). Analisis Penyimpangan dalam Pelaksanaan Prosedur pemberian Kredit Dan Penerapan Kebijakan Pemerintah terhadap Piutang Tak Tertagih (Pada PT. BPR Prima Mulia Anugrah Cabang Padang).
- Sari, N. M. R. M., Susila, G. P. A. J., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Pertambangan Subsektor Batubara yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(2), 256-262.
- Solihin, D. (2019). Pengaruh current ratio dan debt to equity ratio terhadap return on asset (roa) pada pt kalbe farma, tbk. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 115-122.
- Sugiono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, Bandung Alfabet.
- Samryn,L.M. (2012). Akuntasni Manajemen Informasi Biaya untuk Mengendalikan Aktivitas Operasi dan Investasi,Edisi Pertama Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Suhaemi, U. (2021). Pengaruh pendapatan usaha dan biaya operasional terhadap laba bersih. *COMPETITIVE Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 35-40.
- Syafridah Hani. (2015) Teknik Analisa Laporan keuangan. Umsu Press
- Septiano, R. (2020). Analisis Penyusunan Strategi Bisnis Pada Rayhan Toko Muslim . *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(4), 401–415.
- Tanjaya, C., & Nazir, N. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Pertumbuhan Penjualan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 8(2), 189-208.

Wayuni, S., Andriani, S., & Martadinata, S. (2018). Analisis pengaruh current ratio, debt to equity ratio dan total asset turnover terhadap profitabilitas perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.37673/jmb.v1i2.22>.

Undang Undang Republok Indonesia.[http:// Peraturan bpk.go.id/ Home/Details/45486/uu.no 10-thun 1988](http://Peraturan.bpk.go.id/Home/Details/45486/uu.no-10-thun-1988)