

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

Vol 22, No 1, Maret 2024

Pengaruh Country Of Origin Dan E-Wom Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Gofood Di Kota Palembang

Felicia Valentina, Maria Josephine Tyra, Lina

Archdiocese Of Jakarta: An Analysis Of Entrepreneurial Proactiveness And Risk Taking

Respati Wulandari

The Influence Of Profitability Ratios, DER, PBV, AND COVID-19 On Stock Returns

Albert Lee, Yulfiswandi

Low Interest Of Accounting Students In A Career As Auditor

Mutiara Maimunah

Self-Efficacy, Religiosity, And Organizational Citizenship Behavior In Police Human Resources Bureau

Septimaris, Kabul Wahyu Utomo, Ake Wihadanto

Internalisasi Nilai Lolo Tananan Dan Lolo Patuoan : Peningkatan Ekonomi Anggota Credit Union Sauan Sibarrung

Fransiskus Randa, Yuliaus Bottong, Fransiskus E.Daromes

Tata Kelola Perusahaan Dan Kecurangan Pelaporan Keuangan: Studi Kasus Industri Barang Konsumen Di BEI

Rudi Candra, Meily Juliani, Wiwin Handayani

Analisis Kinerja Keuangan Serba Usaha Berbasis Permenkop Ukm No.6 Tahun 2016

Bianca Anastasiya Dumais, Siti Nurhayati Nafsiah

Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ade Azzahra Rahmawati, Trisninawati

Pengaruh Financial Knowledge Dan Parental Income Terhadap Financial Management Behaviour Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung

Melvin, Jacinta Winarto

**Universitas Katolik Musi Charitas
Palembang**

**Pengaruh Country Of Origin Dan E-Wom Terhadap Keputusan Pembelian Jasa
Gofood Di Kota Palembang**

Felicia Valentina, Maria Josephine Tyra, Lina

**Archdiocese Of Jakarta: An Analysis Of Entrepreneurial Proactiveness And Risk
Taking**

Respati Wulandari

The Influence Of Profitability Ratios, DER, PBV, AND COVID-19 On Stock Returns

Albert Lee, Yulfiswandi

Low Interest Of Accounting Students In A Career As Auditor

Mutiara Maimunah

**Self-Efficacy, Religiosity, And Organizational Citizenship Behavior In Police Human
Resources Bureau**

Septimaris, Kabul Wahyu Utomo, Ake Wihadanto

**Internalisasi Nilai Lolo Tananan Dan Lolo Patuoan : Peningkatan Ekonomi
Anggota Credit Union Sauan Sibarrung**

Fransiskus Randa, Yuliaus Bottong, Fransiskus E.Daromes

**Tata Kelola Perusahaan Dan Kecurangan Pelaporan Keuangan: Studi Kasus
Industri Barang Konsumen Di BEI**

Rudi Candra, Meily Juliani, Wiwin Handayani

**Analisis Kinerja Keuangan Serba Usaha Berbasis Permenkop Ukm No.6 Tahun
2016**

Bianca Anastasiya Dumais, Siti Nurhayati Nafsiah

**Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Ade Azzahra Rahmawati, Trisninawati

**Pengaruh Financial Knowledge Dan Parental Income Terhadap Financial
Management Behaviour Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Kristen**

Maranatha Bandung

Melvin, Jacinta Winarto

**Universitas Katolik Musi Charitas
Palembang**

e- ISSN 2580-1236

ISSN 1693-8224

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

Vol. 22, No.1, Maret 2024

PENANGGUNG JAWAB:

Rektor Universitas Katolik Musi Charitas

KETUA PENYUNTING:

Ega Leovani

PENYUNTING PELAKSANA:

Choriyah, Universitas Muhamadiyah Palembang, Indonesia

Berto Usman, Universitas Bengkulu, Indonesia

Fitriya Fauzi, RMIT University, Vietnam

Desi Ulpa Anggraini, STIE Rahmadiyah Sekayu, Indonesia

Heriyanto, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia.

Fransiska Soejono, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia.

Johan Gunady Ony, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia

Maria Widyastuti, Universitas Katolik Darma Cendika, Indonesia

Agatha Septianna S R, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia.

Delfi Panjaitan, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia.

Lilik Pranata, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia.

DISTRIBUSI & SIRKULASI:

Yasinta

ALAMAT REDAKSI:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Universitas Katolik Musi Charitas Palembang

Jl. Bangau No. 60 Palembang 30113

Telp/Fax (0711) 369728 / 321801

e-mail:

jkb@ukmc.ac.id

e- ISSN 2580-1236

ISSN 1693-8224

Terbit dua kali setahun setiap Maret dan Oktober

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

Vol. 22, No.1, Maret 2024

Pengaruh Country Of Origin Dan E-Wom Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Gofood Di Kota Palembang

Felicia Valentina, Maria Josephine Tyra, Lina 1-20

Archdiocese Of Jakarta: An Analysis Of Entrepreneurial Proactiveness And Risk Taking

Respati Wulandari 21-31

The Influence Of Profitability Ratios, DER, PBV, AND COVID-19 On Stock Returns

Albert Lee, Yulfiswandi 32-42

Low Interest Of Accounting Students In A Career As Auditor

Mutiara Maimunah 43-52

Self-Efficacy, Religiosity, And Organizational Citizenship Behavior In Police Human Resources Bureau

Septimaris, Kabul Wahyu Utomo, Ake Wihadanto 53-70

Internalisasi Nilai Lolo Tananan Dan Lolo Patuoan : Peningkatan Ekonomi Anggota Credit Union Sauan Sibarrung

Fransiskus Randa, Yuliaus Bottong, Fransiskus E.Daromes 71-84

Tata Kelola Perusahaan Dan Kecurangan Pelaporan Keuangan: Studi Kasus Industri Barang Konsumen Di BEI

Rudi Candra, Meily Juliani, Wiwin Handayani 85-102

Analisis Kinerja Keuangan Serba Usaha Berbasis Permenkop Ukm No.6 Tahun 2016

Bianca Anastasiya Dumais, Siti Nurhayati Nafsiah 103-123

Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ade Azzahra Rahmawati, Trisninawati 124-143

Pengaruh Financial Knowledge Dan Parental Income Terhadap Financial Management Behaviour Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung

Melvin, Jacinta Winarto 144-159

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

KEBIJAKAN PENYUNTINGAN DAN PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL

KEBIJAKAN EDITORIAL

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS (JKB) diterbitkan oleh Universitas Katolik Musi Charitas secara berkala dua kali setahun yaitu bulan Maret dan Oktober. Tujuan penerbitan JKB adalah untuk menyebarluaskan hasil-hasil penelitian kepada para akademisi dan praktisi yang tertarik pada bidang keuangan dan bisnis. Lingkup isi artikel yang dimuat dalam JKB ini adalah bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi.

JKB menerima kiriman artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris. Artikel yang dikirimkan hendaknya mengikuti pedoman penulisan artikel yang telah ditentukan oleh editor pelaksana Jurnal Keuangan dan Bisnis.

Penentuan artikel yang akan dimuat dalam jurnal ini dilakukan oleh editor pelaksana dan mitra bestari dengan proses *blind review* dengan pertimbangan terpenuhinya syarat baku publikasi jurnal, mempunyai metodologi yang jelas dan mempunyai kontribusi bagi pengembangan ilmu dan praktik. Editor pelaksana dan mitra bestari bertanggung jawab untuk memberikan telaah konstruktif terhadap artikel yang akan dimuat dan jika memang perlu akan memberikan hasil evaluasi artikel kepada penulis.

Artikel dapat dikirimkan dalam bentuk *soft file* melalui email atau CDR dilengkapi dengan *hardfile* (tercetak) 1 eksemplar ke alamat:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Katolik Musi Charitas
Jl. Bangau No. 60 Palembang 30113
Telp./Fax. (0711) 369728 / 378170
www.ukmc.ac.id

e-mail:
jkb@ukmc.ac.id

PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL

Berikut ini adalah ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan penulis dalam menulis artikel untuk Jurnal Keuangan dan Bisnis:

1. Artikel diketik dengan jarak 1 spasi pada kertas A4.
2. Panjang artikel sebanyak 15-25 halaman.
3. Margin kiri, kanan, atas dan bawah 1 inci.
4. Halaman muka (cover) berisi judul artikel dan identitas penulis (pekerjaan dan asal institusi, alamat email, dan nomor telepon)
5. Setiap tabel dan gambar diberi nomor urut. No tabel ditempatkan diatas judul tabel, dan dituliskan ditengah (*centered*).
6. Tampilan tabel adalah berbentuk *classic* (tanpa garis vertikal)
7. Kutipan dalam teks sebaiknya ditulis diantara kurung buka dan kurung tutup yang menyebutkan nama akhir penulis, tahun, dan no hal jika dipandang perlu. Contoh:
 - a. Satu sumber kutipan dengan satu penulis (Foster, 1986), jika disertai nomor halaman (Foster, 1986:98)
 - b. Satu sumber kutipan dengan lebih dari dua penulis (Terenggana dkk.,2013) atau (Beaver *et al.*, 1970)
 - c. Dua sumber kutipan dengan penulis yang berbeda (Fisher, 1959; Altman, 1987)
 - d. Dua sumber kutipan dengan penulis yang sama maka dicantumkan nama pertama (Merchant, 1981; 1984), jika tahun publikasi sama (Merchant, 1988a; 1988b)
 - e. Sumber kutipan yang berasal dari pekerjaan suatu institusi sebaiknya menyebutkan akronim institusi yang bersangkutan (IAI, 2000)
8. Setiap artikel harus memuat daftar pustaka (hanya yang menjadi sumber kutipan).
9. Sistematika penulisan artikel adalah:

Judul: jumlah kata tidak boleh lebih dari 12 kata dalam tulisan bahasa Indonesia atau 10 kata dalam bahasa Inggris. Font judul 12 menggunakan huruf kapital.

Nama penulis: nama lengkap dituliskan tanpa gelar, dituliskan setelah judul. Font 12, huruf kapital.

Abstract dan Abstraksi: memuat latar belakang masalah, pendekatan pemecahan masalah, dan hasil yang dicapai. *Abstract* dituliskan setelah nama penulis dan masing-masing terdiri dari 100-300 kata dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia.

Keywords dan Kata Kunci: terdiri dari 3-6 kata yang ditulis secara urut dari khusus keumum dalam satu baris

PENDAHULUAN: menguraikan latar belakang, masalah dan tujuan penelitian.

TELAAH TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (jika ada): mengungkapkan kerangka berpikir logis untuk mengembangkan hipotesis dan model penelitian (jika ada) berdasarkan literatur-literatur yang dipakai sebagai landasan teori.

METODE PENELITIAN: diuraikan secara terperinci mengenai populasi, sampel, data, pengukuran variabel, dan alat analisis yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN: menguraikan hasil dari analisis data sesuai tujuan penelitian dan dilengkapi dengan penjelasan hasil.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI: memuat jawaban atas masalah penelitian berdasarkan hasil analisisnya. Kemudian juga bisa diungkapkan keterbatasan yang ada dalam penelitian tersebut dan memberikan masukan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- a. Daftar pustaka disusun alfabetis
- b. Susunan setiap pustaka adalah nama penulis, tahun publikasi, judul jurnal artikel atau buku teks, nama jurnal atau penerbit, no hal.
- c. Contoh penulisan daftar pustaka:
 - 1) Artikel yang berasal dari jurnal
Mooij, Marieke de dan Geert Hofstede. 2010. The Hofstede Model Application to Global Branding and Advertising Strategy and Research. *International Journal of Advertising* 29(1), 85-110
TriyonodanYogiyanto Hartono. 2000. Hubungan Kandungan Informasi Arus Kas, Komponen Arus Kas, dan Laba Akuntansi dengan Harga dan *Return Saham*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 3 No 1. Hal 24-38
 - 2) Sumber dari artikel dari kumpulan artikel (seperti proceeding, dll)
Ninna Daniatidan Suhairi. 2006. Pengaruh Kandungan Informasi Komponen Laporan Arus Kas, Laba Kotor, dan Size Perusahaan terhadap *Expected Return Saham*, **Proceeding Simposium Nasional Akuntansi IX.**, Padang
 - 3) Sumber dari buku
Suwarjono. 2006. **Teori Akuntansi Perekayasaan dan Pelaporan Keuangan**. Edisi 5 .BPFE-Yogyakarta.Yogyakarta.
Abdul HalimdanMamduh M. Hanafi. 2003. **Analisis Laporan Keuangan**. Edisi 2.UPP AMP-YKPN.Yogyakarta.
 - 4) Artikel dalam Koran
Mas Achmad Daniri dan Maria Dian Nurani. 2007. Menuju Standarisasi CSR. *Harian Bisnis Indonesia*. Terbitan 19 Juli 2007. Hal 3.
Yuliana, 2001, Hambatan Internal dan Eksternal Pembangunan Usaha Kecil, *Sumatera Post*. Terbitan 27 Juli 2001. Hal 2.
 - 5) Sumber informasi dari pengarang tidak dikenal
Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*. Salemba Empat. Jakarta.
 - 6) Sumber berupa karya terjemahan
Ahmed Riahi, Belakoui. 2007. *Teori Akuntansi*.Terjemahan: Ali Akbar Yulianto dan Krista. 2011. Salemba Empat. Jakarta

- 7) Makalah yang disajikan dalam seminar, penataran atau lokakarya Takwim. 2005. *Habitus: Perlengkapan dan Kerangka Panduan Gaya Hidup*. Makalah pada acara Extension Course 'Resistensi Gaya Hidup. Penyelenggara Forum Studi Kebudayaan (FSK) FSRD ITB. Bandung. 20 Mei.
- 8) Artikel dari koran atau majalah tanpa nama penulis
Majalah Marketing. 2007. *CSR Bukan Untuk Laba-Rugi Semata*. Edisi 11/2007. Hal 36.
Kompas. 1996. *Kekerasan Struktural*. Terbitan 28 Agustus 1996. Hal 45.
- 9) Artikel dari internet
Manurung, Adler.2007, Issue Wanita: Berani main saham, *femina online*, (<http://www.femina.co.id>), diakses 2 September 2009.
Jalal. 2006. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia. *Koran Tempo (online)*. Terbit 26 September 2006. ([Http://www.tempo.com](http://www.tempo.com)).Diakses tanggal 24 september 2010.
Roy. 2005. Pengukuran Variabel dalam Penelitian. *Jurnal Ilmu Pendidikan (online)*.Jilid 5 No. 4. (<http://www.malang.ac.id>).Diakses tanggal 12 Oktober 2006

LAMPIRAN (Jika ada)

PENGARUH *COUNTRY OF ORIGIN* DAN *E-WOM* TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN JASA GOFOOD DI KOTA PALEMBANG

Felicia Valentina¹
(feliciavltnnn14@gmail.com)

Maria Josephine Tyra^{2*}
(tyra@ukmc.ac.id)

Lina³
(lina@ukmc.ac.id)

¹Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia

²Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia

³Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan pelaksanaan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *Country Of Origin* dan *Electronic of Mouth (E-WOM)* terhadap keputusan pembelian jasa GoFood di Palembang. Masyarakat pengguna layanan GoFood di Palembang adalah populasi dari penelitian ini dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer didapatkan dari kuisisioner, sedangkan data sekunder menggunakan jurnal, berita, dan buku. Beberapa pengujian sebagai teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Country Of Origin* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keputusan pembelian. Sedangkan *E-WOM* terbukti positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

Kata Kunci: *Negara asal ; E-WOM ; Keputusan Pembelian.*

ABSTRACT

The aim of carrying out this research is to analyze the influence of Country of Origin and Electronic of Mouth (E-WOM) on purchasing decisions for GoFood services in Palembang. People who use GoFood services in Palembang are the population of this research with the sample of 100 respondents. Non-probability sampling technique with purposive sampling method was used as a sampling technique. Primary and secondary data were used in this research. Primary data was obtained from questionnaires, while secondary data used journals, news and books. Several tests as data analysis techniques are used, namely validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing consisting of the t test and coefficient of determination. The research results prove that Country of Origin has a positive but not significant effect on purchasing decisions. Meanwhile, E-WOM has proven to be positive and significant on purchasing decisions.

Keyword: *Origin's country; E-WOM; Purchasing Decision.*

*) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi,
Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia
tyra@ukmc.ac.id

PENDAHULUAN

Kehidupan masyarakat di masa sekarang tidak lepas dari penggunaan internet yang telah menjadi jembatan bagi kemudahan dalam banyak hal dan mempersingkat waktu. Kemudahan yang ditawarkan dengan menggunakan internet adalah setiap penggunanya dapat melakukan banyak hal dari mana saja dengan mudah seperti contohnya melakukan pembelian suatu barang, jasa atau kedua-duanya secara online. Alasan orang-orang melakukan pembelian secara online antara lain banyak diskon dan promo, harga yang lebih murah, dapat dilakukan dimana saja dan juga alasan lain (APJII, 2022) yang diperlihatkan dalam Gambar 1.1 berikut ini.

Gambar 1.1
Alasan Melakukan Pembelian Secara Online



Sumber : <https://apjii.or.id/survei/surveiprofilinternetindonesia2022-21072047> , diakses pada 15 September 2022

Kemudahan yang didapatkan dari melakukan transaksi secara online membuat masyarakat menjadi ketagihan untuk mencoba membeli segala sesuatu secara online. Harapan tinggi yang dimiliki konsumen terhadap kemajuan di segala bidang yang dapat diakses melalui internet secara online menghasilkan banyak perubahan baik dalam produk barang dan jasa. Seperti contohnya membeli makanan secara online tanpa harus ke toko dan adanya jasa transportasi online yang bisa di pesan saat kita membutuhkannya. Adanya kebutuhan masyarakat yang tidak terlepas dari penggunaan jasa transportasi ini memaksa perlunya kemajuan di bidang transportasi. Hal ini juga didukung alasan berdirinya Gojek sebagai aplikasi transportasi online yang didirikan oleh Nadiem Makarim, melalui pengalaman pribadinya menggunakan ojek setiap hari untuk pergi bekerja agar tidak terjebak di sela kemacetan Jakarta. Dengan kemunculan Gojek, pemikiran akan perlu membeli kendaraan pribadi dengan tujuan menghemat dan menjangkau titik tujuan dengan cepat dapat diatasi dengan menggunakan transportasi online. Dampak dari pengurangan pembelian kendaraan baru ini dapat mengurangi kemacetan dengan waktu menunggu yang tidak terlalu lama ditambah promo yang diberikan sehingga tarifnya menjadi lebih murah.

Jasa transportasi tidak hanya dipergunakan untuk mengantar penumpang, jasa transportasi juga digunakan untuk mengantar suatu produk di dalam kota ataupun antar kota. Perkembangan teknologi juga ikut mempengaruhi kemajuan pada jasa transportasi,

dimana munculnya jasa transportasi online yang dapat dipesan kapanpun dan dimanapun oleh siapapun tanpa terkecuali hanya dengan menggunakan kuota internet. Beberapa platform pada aplikasi penyedia jasa transportasi online ini juga ada yang menyediakan jasa pengantaran makanan dan pembelian barang di supermarket atau minimarket dan jasa lainnya. Terdapat beberapa aplikasi jasa transportasi *online* yang dapat dijumpai di Indonesia, tetapi hanya sedikit yang populer dan sering digunakan di Indonesia untuk saat ini antara lain seperti Gojek dan Grab. Hal ini juga didukung dari hasil survei (APJII, 2022) tahun 2021-2022(Q1) yang dirilis pada Juni 2022 mengenai dua aplikasi yang paling sering digunakan dalam kategori transportasi online pada Gambar 1.2.

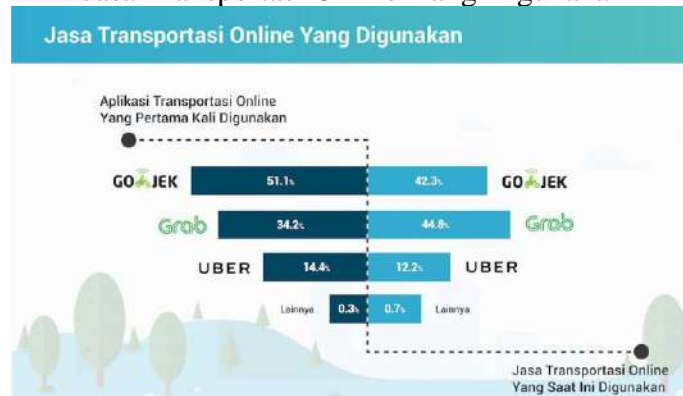
Gambar 1.2
Dua Aplikasi Transportasi *Online* Yang Paling Sering Diakses Melalui Internet



Sumber : <https://apjii.or.id/survei/surveiprofilinternetindonesia2022-21072047> , diakses 15 September 2022

Dimasa yang serba digital dan *online* ini, dimana konsumen yang berperan sebagai pengguna jasa dan *driver* sebagai pemberi jasa dipertemukan melalui aplikasi transportasi *online* sebagai pihak ketiga. Berdasarkan riset yang dilakukan (APJII, 2022) di Indonesia yang aplikasi transportasi *online* paling sering digunakan di Indonesia adalah Gojek dan Grab. Pada awal mula kemunculan, Gojek menduduki posisi pertama dalam aplikasi transportasi *online* hingga masuk pesaing sejenis yaitu Grab. Grab merupakan perusahaan yang berasal dari Malaysia yang kemudian berpindah kantor pusat ke Singapura dan berdiri sejak 2012. Grab melakukan ekspansi ke Indonesia secara resmi pada tahun 2013. Awal mula kemunculan Grab ini menggeser posisi Gojek sebagai transportasi *online* nomor 1 di Indonesia. Berdasarkan riset (Shopback, 2019), pada saat peluncuran aplikasi Gojek di tahun 2015, 51,1% responden lebih memilih Gojek sedangkan Grab sebanyak 34,2%. Gojek mulai mengalami penurunan di tahun 2018 dimana Grab menjadi aplikasi transportasi pilihan dengan persentase 44,8 % dan Gojek di peringkat kedua dengan persentase 42,3% yang dipaparkan dalam Gambar 1.3.

Gambar 1.3
 Jasa Transportasi Online Yang Digunakan



Sumber : <https://www.shopback.co.id/katashopback/transportasi-online-makin-digemari> , diakses 20 September 2022

Penurunan Gojek ini dapat disebabkan banyak faktor, antara lain ekspansi yang dilakukan Grab ke banyak negara. Kemunculan Grab yang melakukan ekspansi dengan cepat ke banyak negara membuat Grab lebih dikenal dan digapai di banyak negara. Melalui laman berita (Asia, 2020) Grab telah tersedia di delapan negara bagian Asia, sedangkan Gojek baru beres ekspansi sekitar lima negara bagian Asia yang juga diekspansi oleh Grab merujuk pada Gambar 1.4.

Gambar 1.4
 Gojek – Grab Market Entries

Grab	Go-Jek	
• 2012	MALAYSIA	
• 2013		
• 2013		
• 2013		
• 2014	THAILAND	• 2018 (Get)
• 2014	SINGAPORE	
• 2017	PHILIPPINES	• 2018
• 2017	INDONESIA	• 2019 (Payments, ride hailing entry still under negotiations)
• 2017	VIETNAM	• 2010
	MYANMAR	• 2018 (Go-Viet)
	CAMBODIA	

Sumber : <https://kr-asia.com/gojek-grab-merger-makes-sense-but-hurdles-mar-its-path>, diakses 20 September 2022

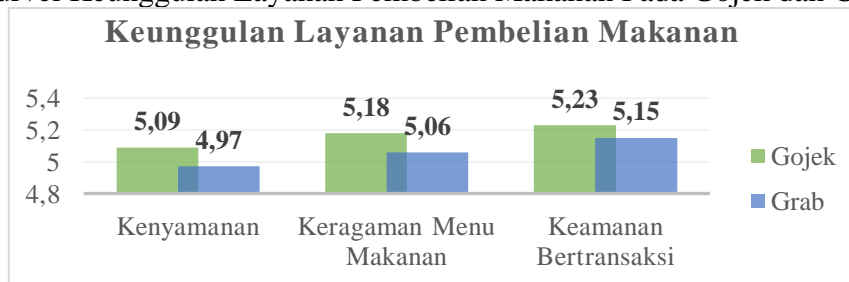
Pergeseran dan persaingan yang dialami Gojek sebagai peringkat pertama pada aplikasi transportasi online yang paling sering diakses di Indonesia terjadi akibat masuknya Grab ke Indonesia. Meskipun penggunaan layanan Gojek menurun akan tetapi Gojek masih memimpin peringkat pertama sebagai aplikasi transportasi online yang artinya keputusan pembelian jasa Gojek sempat mengalami penurunan. Menurunnya keputusan pembelian jasa Gojek membuat Gojek perlu meningkatkan strategi pemasaran terhadap layanan- layanannya agar masyarakat tidak hanya mengunjungi laman Gojek tetapi juga membuat keputusan pembelian jasa pada Gojek. Salah satu layanan yang menonjol dan menunjang Gojek sebagai aplikasi jasa transportasi *online* ialah GoFood. Hal ini didukung oleh hasil survei yang digelar TDS (Liputan6.com, 2022) yang

menunjukkan bahwa Gojek unggul dalam kategori pesan-antar makanan sedangkan Grab unggul dalam transportasi online.

Layanan transportasi yang ditawarkan pada Gojek dan Grab hampir serupa tetapi Gojek menawarkan layanan yang lebih lengkap dan bervariasi. Berdasarkan survei Tenggara Strategic (Databoks, 2022), Gojek unggul dari banyak segi baik kenyamanan pengguna untuk menggunakan aplikasi Gojek, keragaman menu makanan yang tersedia dari masing-masing restoran, dan juga dari segi keamanan bertransaksi saat membuat keputusan pembelian makanan pada aplikasi sebagaimana yang terlihat pada Gambar 1.5.

Gambar 1.5

Survei Keunggulan Layanan Pembelian Makanan Pada Gojek dan Grab



Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/16/survei-layanan-gofood-dinilai-unggul-dari-grabfood-dan-shopeefood>, diolah peneliti dan diakses 18 September 2022

Keputusan pembelian merupakan suatu proses penyatuan pengetahuan untuk menganalisis dua atau lebih pilihan yang tersedia dan memutuskan salah satu yang akan dibeli (Kotler & Keller, 2009, p. 184). Terdapat faktor pendorong dan pemicu hasrat konsumen untuk melakukan keputusan pembelian terutama di bidang pemasaran seperti *Country Of Origin* dan *Electronic-Word Of Mouth* (e-WOM).

Country Of Origin (negara asal) diinterpretasikan sebagai keyakinan akan hasil produk berdasarkan tempat asal produk diproduksi (Kotler & Keller, 2009, p. 338). Kepercayaan akan citra negara yang baik dapat berpengaruh terhadap produk dan jasa yang akan dihasilkan. Melalui video yang Gojek unggah di Youtube (Gojek, 2022), Di dalam video tersebut, dikatakan bahwa “Setelah hadir di Solo kemudian di Surabaya dan terakhir di Semarang, hari ini GOTO (Merger Gojek dan Tokopedia) menyapa wilayah Jawa Barat yang bertujuan agar produk UMKM dapat menjadi juara dan tuan rumah di negeri sendiri dan yang pasti sesuai dengan tagline kita kali ini. Tujuan akhirnya adalah yang lokal yang juara bareng Gojek”. Gojek menggunakan strategi pemasaran *Country Of Origin* sebagai negara asal untuk mengajak seluruh penduduk negara tersebut untuk bangkit bersama dan membuat produk lokal menjadi juara melalui Gojek. Hal ini memiliki maksud dimana Gojek mengajak masyarakat Indonesia untuk bersama-sama membuat keputusan pembelian terhadap layanan Gojek seperti gambar 1.6 :

Gambar 1.6

Unggahan Video di Youtube Gojek



#BangkitBersama Yang Lokal Yang Juara Bareng Gojek!

2,9 rb x ditonton · 4 bln lalu

Sumber : <https://youtu.be/XwTe5xDPyem>, pada 20 September 2022

Negara yang maju memiliki keunggulan dibanding dengan negara berkembang dari banyak bidang seperti pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Amerika Serikat dalam Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) memberikan predikat negara maju kepada Indonesia dan beberapa negara berkembang lainnya sedangkan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) masih mengecap Indonesia sebagai negara berkembang (Indonesiabaik.id, 2021). Menurut Organisasi Perdagangan Dunia (Kompas.com, 2022), organisasi perdagangan di bawah PBB tidak berhak menjadi penentu resmi untuk mengkategorikan suatu negara sebagai negara yang maju atau negara yang berkembang.

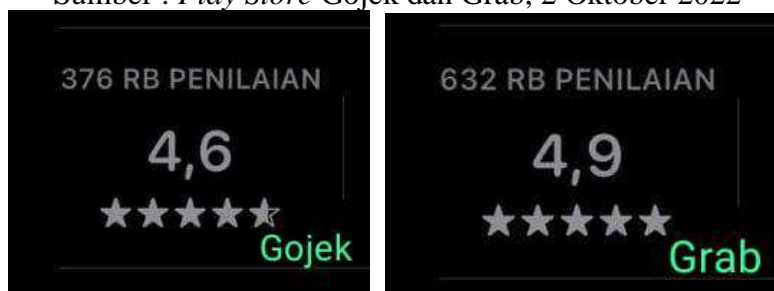
Selain permasalahan predikat Indonesia sebagai negara maju atau negara berkembang, pernyataan dari konsumen baik positif atau negatif melalui pengalaman yang dialami disebarkan melalui media tertentu dan dapat berdampak baik dan buruk bagi perusahaan di kenal sebagai e-WOM ini juga dapat menjadi pertimbangan bagi konsumen untuk membuat keputusan pembelian. *E-WOM* diartikan sebagai pemasaran melalui media internet berupa berita dari mulut ke mulut untuk mendukung tujuan pemasaran yang dapat tersebar seperti virus (Kotler & Keller, 2016, p. 464–468). *E-WOM* dapat merangsang keinginan konsumen untuk membeli dengan pencarian informasi yang umumnya berupa ulasan dan rating terhadap barang atau jasa untuk menyakinkan keputusan pembelian yang akan dilakukan. Sebuah perusahaan tentunya mengharapkan *E-WOM* positif yang mendominasi dan diterima oleh masyarakat sehingga dapat berdampak pada peningkatan penjualan produknya. Tetapi masih terdapat beberapa konsumen yang merasa kurang/ tidak puas tentunya akan memberikan *E-WOM* negatif yang akan merugikan perusahaan dan menjadi penghalang bagi konsumen saat ingin memutuskan untuk membeli barang atau jasa.

Selain kendala dari isu-isu mengenai predikat Indonesia yang dapat membawa pengaruh positif dan negatif, muncul beberapa masalah dari rating dan ulasan yang diberikan konsumen terhadap Gojek pada aplikasi *Play Store* dan *App Store*. Berdasarkan data pada *Play Store* dan *App Store*, dari total rating dan ulasan pada *Play Store* sebagai penyedia aplikasi di Andorid dan *App Store* sebagai penyedia aplikasi di Iphone menyatakan Grab lebih unggul dari Gojek dari segi penilaian dan ulasan. Hal ini menandakan peforma Gojek sudah baik tetapi masih tertinggal pada layanan tertentu daripada Grab. Berikut Gambar 1.7 yang memperlihatkan perbandingan *Rating* dari pemakai Gojek dan Grab di *Play Store* dan *App Store* sedangkan Gambar 1.8 berisi ulasan konsumen pengguna aplikasi Gojek di *Play Store*.

Gambar 1.7
Perbandingan Rating Konsumen Pengguna Aplikasi Gojek dan Grab di *Play Store* dan *App Store*



Sumber : *Play Store* Gojek dan Grab, 2 Oktober 2022



Sumber : *App Store* Gojek dan Grab, 11 Februari 2023

Gambar 1.8



Ulasan Konsumen Pengguna Aplikasi Gojek di *Play Store*

Sumber : *Playstore* Gojek, 2 Oktober 2022

Merujuk pada gambar 1.8, mayoritas konsumen dengan bintang 5 menyatakan kelebihan Gojek ada pada rekomendasi makanan yang ditawarkan sangat bervariasi ditambah dengan diskon dan merasa puas terhadap Gojek. Dilain sisi, konsumen yang memberikan bintang 3 dan 1 menyatakan bahwa tarif GoFood semakin mahal dan pada beberapa akun voucher tidak dapat digunakan sehingga konsumen tidak terlalu sering menggunakan aplikasi Gojek. Tetapi berdasarkan survei yang dilakukan (APJII, 2022) mengenai penggunaan internet terhadap aplikasi transportasi *online* yang paling sering diakses pada tahun 2021-2022 Gojek berada pada peringkat pertama. Hal ini membuktikan bahwa Gojek tertinggal dari Grab pada satu sisi dapat terjadi karena ekspansi yang dilakukan Grab lebih luas sehingga pengguna yang memberikan *rating* dan ulasan pada *Play Store* lebih banyak. Disisi lain Gojek lebih unggul dibanding Grab pada layanan pesan antar terutama GoFood.

“*Impact of Country-of-Origin on Product Purchase Decision*” (Javed dan Hasnu, 2013) menyatakan negara asal (*Country Of Origin*) mempunyai dampak positif kepada keputusan yang juga sepemahaman dengan penelitian “Pengaruh *Country Of Origin* Terhadap Citra Merek Dan Dampaknya Bagi Keputusan Pembelian” (Suria et al., 2016) yang membuktikan bahwa *Country Of Origin* jelas memiliki pengaruh yang signifikan kepada keputusan membeli.

Namun melalui “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Produk Made In Korea pada Mahasiswa di Kota Tarakan” (Ahmatang & Saputri, 2020) menyampaikan hasil berbeda dimana *Country Of Origin* terbukti tidak mempengaruhi keputusan pembelian secara signifikan.

“*The Impact of Electronic Word Of Mouth on Consumers’ Purchasing Decisions*” (Almana & Mirza, 2013) menjelaskan *e-WOM* benar berpengaruh penting bagi keputusan pembelian yang juga sependapat dengan “Pengaruh *e-WOM* Dan Persepsi Nilai Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Berbelanja *Online* Di Lazada” (Priansa, 2016) yang menyimpulkan *e-WOM* mempengaruhi keputusan konsumen untuk belanja.

Penelitian dengan judul “Efektifitas Media Instagram Dan E-Wom (*Electronic Word Of Mouth*) Terhadap Minat Beli Serta Keputusan Pembelian” (Luthfiyatillah, et al., 2020) membuktikan bahwa *E-WOM* tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan konsumen untuk membeli.

Grand theory pada penelitian ini adalah *Integrated Marketing Communication* (IMC) atau Komunikasi Pemasaran Terintegrasi yang didefinisikan menjadi salah satu rancangan strategi pemasaran melalui komunikasi terintegrasi guna membangun relasi baik kepada konsumen.

Studi ini berlangsung pada wilayah kota Palembang karena peneliti belum menemukan penelitian serupa di kota Palembang, lokasi dimana peneliti menetap sehingga peneliti mudah mengakses dan meneliti lebih dalam mengenai persoalan yang akan diuraikan dalam studi ini.

Berdasarkan fenomena bisnis dan riset penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas beserta dengan kontradiksi hasil riset gap yang ada, maka ingin diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh *Country Of Origin* dan *e-WOM* terhadap keputusan pembelian. Oleh karena itu, judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Country Of Origin* dan *Electronic-Word Of Mouth* (*e-WOM*) Terhadap Keputusan Pembelian Jasa GoFood di Kota Palembang”.

TELAAH LITERATUR

Integrated Marketing Communication atau Komunikasi Pemasaran Terintegrasi merupakan proses komunikasi yang membutuhkan perencanaan, penciptaan, kesatuan, dan implementasi dari berbagai bentuk marcom (iklan, promosi penjualan, publisitas periklanan, acara-acara, dsb.) yang disampaikan dari satu waktu ke waktu lainnya kepada konsumen target merek dan calon konsumen (Shimp, 2014, p. 10). Pendekatan IMC dapat membantu perusahaan / organisasi mengidentifikasi metode atau strategi pemasaran yang tepat dan efektif dalam berkomunikasi dan membangun hubungan dengan konsumen,

pemegang kepentingan lain dengan tujuan dapat mempengaruhi konsumen kepada perilaku konsumen yang menjadi target sasaran (Shimp, 2014, p. 10). IMC dideskripsikan dengan jelas merupakan metode komunikasi pemasaran yang secara inti berhubungan dengan menjaga dan membangun relasi yang baik dalam memahami keinginan konsumen. IMC digunakan sebagai *grand theory* pada penelitian ini karena sesuai dengan variabel *country of origin* dan *electronic-Word Of Mouth* dimana kedua variabel independen tersebut termasuk ke dalam bentuk komunikasi pemasaran yang berbentuk pesan yang dapat menarik berbagai jenis konsumen.

Country Of Origin

Keyakinan akan pengaruh negara yang menjadi tempat asal suatu produk diproduksi disebut Country of Origin (Kotler & Keller, 2009, p. 338). Menurut Yasin, et.al., (2007) indikator *Country of origin* adalah (1) Negara asal merek X adalah negara yang inovatif dalam bidang manufaktur; (2) Negara asal merek X adalah negara yang mempunyai tingkat kemajuan teknologi yang tinggi; (3) Negara asal merek X adalah negara yang pandai mendesain; (4) Negara asal merek X adalah negara yang kreatif dalam pengerjaannya; (5) Negara asal merek X adalah negara yang mempunyai kualitas tinggi untuk pengerjaannya; (6) Negara asal merek X adalah negara yang bergengsi; (7) X berasal dari negara yang mempunyai citra negara maju.

Electronic-Word of Mouth (E-WOM)

Kotler & Keller (2016, p. 646–648) terdapat dua karakteristik khusus dari *word of mouth* atau dikenal sebagai perkataan dari mulut ke mulut yaitu *buzz* dan viral. Pemasaran *buzz* atau dikenal sebagai gosip menimbulkan ketertarikan, membuat ketertarikan, dan mendeskripsikan informasi relevan terbaru yang berkaitan dengan suatu merek melalui hal yang tidak diduga. E-WOM dikenal sebagai pemasaran viral yaitu pemasaran melalui media internet berupa berita dari mulut ke mulut untuk mendukung tujuan pemasaran yang dapat tersebar seperti virus.

Perusahaan dapat mengembangkan promosi produk melalui audio, video, atau informasi tertulis secara online. Menurut Goyette et al, 2010 *electronic-Word of Mouth* memiliki dimensi pertama *Intensity* adalah kumpulan tanggapan yang dipaparkan oleh konsumen pada sebuah papan ulasan di media *online* mencakup (a) Frekuensi mengakses informasi dari situs internet; (b) Frekuensi interaksi dengan pengguna situs internet; (c) Banyaknya ulasan yang ditulis oleh pengguna situs internet. Dimensi kedua dalam e wom yaitu *Valence of Opinion* mencakup (a) Komentar positif dari pengguna jejaring sosial; (b) Rekomendasi dari pengguna jejaring sosial. Dimensi terakhir adalah *Content* adalah isi penjelasan di internet menyangkut produk seperti (a) Informasi dari variasi makanan dan minuman; (b) Informasi dari kualitas produk seperti rasa, tekstur, dan suhu makanan dan minuman; (c) Informasi harga yang ditawarkan.

Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian merupakan proses untuk menyatukan pemahaman sebagai bahan pertimbangan terhadap dua atau lebih alternatif dengan memilih satu dari pilihan yang ada (Kotler & Keller, 2009, p. 184). Empat indikator keputusan pembelian (Kotler, 2008, p. 222):

1. Kemantapan pada sebuah produk

Dari sejumlah penyebab yang membuat kemantapan konsumen memutuskan membeli sesuatu seperti melihat dari segi mutu. Produk yang bermutu akan berdampak pada kepercayaan konsumen untuk menggunakan dan membeli.

2. Kebiasaan dalam membeli produk

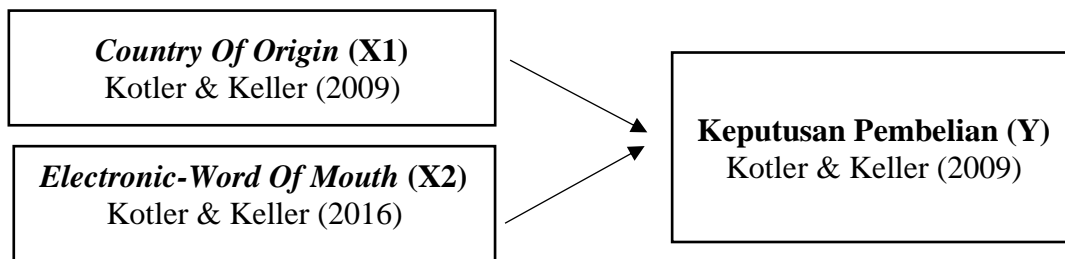
Jikalau konsumen sudah mantap menggunakan suatu barang atau jasa, akan muncul kebiasaan membeli produk secara berulang karena yakin dan puas terhadap produk tersebut.

3. Merekomendasikan kepada orang lain

Berdasarkan pengalaman yang telah dirasakan dari membeli suatu produk dan telah merasa yakin, konsumen akan menyarankan kepada orang-orang untuk membeli produk tersebut karena keyakinannya terhadap kualitas yang dimiliki produk tersebut.

4. Melakukan pembelian ulang

Melakukan pembelian berulang terhadap suatu produk karena merasa puas.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif, yaitu yang mengevaluasi teori objektif dengan memvalidasi relasi diantara variabel (Creswell, 2014, p.4)

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi mengarah kepada sekelompok orang yang berkaitan dengan penyelidikan di dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2017a, p. 53). Populasi penelitian ini adalah konsumen di kota Palembang yang telah melakukan pembelian jasa *GoFood* melalui aplikasi Gojek. Sampel adalah bagian yang diseleksi menyesuaikan kriteria dari

populasi (Sekaran & Bougie, 2017a, pp. 54–55) dilengkapi dengan penjelasan Roscoe (1975) (Sekaran & Bougie, 2017b, p. 87) mengenai penentuan besaran sampel berkisar mulai dari 30 dan sampai 500 sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 sampel.

Teknik pengambilan sampel *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tiap elemennya tidak memiliki peluang yang telah diketahui atau ditentukan sebelumnya untuk dipilih sebagai subjek (Sekaran & Bougie, 2017b, p. 59). Teknik *Non-Probability Sampling* digunakan pada penelitian ini, karena dari populasi yang telah ditentukan, tidak semua anggotanya dapat dipilih menjadi sampel. Oleh karena itu, metode purposive sampling digunakan pada penelitian ini. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel terbatas pada jenis responden tertentu yang dapat memberikan informasi yang sesuai kriteria responden penelitian (Sekaran & Bougie, 2017b, p. 67). Kriteria responden penelitian ini adalah (1) Usia minimal 17 tahun karena dinilai telah dewasa secara hukum dengan bukti KTP sebagai identitas diri serta dapat memiliki pekerjaan dan pendapatan; (2) Menggunakan jasa GoFood minimal 3 kali dalam 1 bulan terakhir, berdasarkan survei Tenggara Strategics menyatakan bahwa setidaknya konsumen menggunakan *Online Food Delivery* seminggu sekali; (3) Melihat, membaca, atau menulis ulasan terhadap GoFood; (4) Domisili di Palembang.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data primer dan sekunder merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari responden oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2017a, p. 130). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada misalnya dokumentasi perusahaan, analisis industri, dan sebagainya (Sekaran & Bougie, 2017a, p. 130). Data sekunder pada penelitian ini adalah penelitian terdahulu, buku, dan *website*.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarkan kepada responden. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) kuisioner merupakan rangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis yang telah dirangkai sebagai tempat responden akan memberikan tanggapan terkait pernyataan. Pernyataan pada kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel *country of origin* (X_1), *E-WOM* (X_2), dan keputusan pembelian (Y).

Kuisioner dapat diberikan secara personal dan melalui media elektronik. Pada penelitian ini menggunakan *google forms* yang disebarkan melalui media sosial. Lima skala *likert* yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) digunakan sebagai pilihan jawaban responden atas kuisioner yang disampaikan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistic deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, dan analisis regresi berganda dengan penjelasan menggunakan statistik deskriptif yang diperlukan untuk memaparkan data dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimal, minimal, total, jarak, kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2018, p.19).

Untuk menguji instrument penelitian ini menggunakan uji validitas yang dilakukan untuk mengukur sah tidaknya atau valid tidaknya suatu kuesioner, dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018, p. 52). Selain itu uji reliabilitas juga digunakan untuk mengukur indikator variabel dalam suatu kuisisioner. Variabel dalam kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2018, p. 46).

Sebagai syarat untuk melakukan pengujian regresi linier, maka dalam penelitian ini melakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak dengan syarat nilai signifikansi di bawah 0,05 (Ghozali, 2018, p. 161). Model regresi yang baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksinya dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan angka *tolerance* lebih besar dari 0,1 menyatakan bebas multikolinieritas (Ghozali, 2018, p. 107). Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain digunakan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, p. 137). Untuk mendeteksinya, dilakukan uji Glejser. Hasil nilai signifikansi kurang dari 0,05 menyatakan terjadi heteroskedastisitas dan demikian pula sebaliknya (Ghozali, 2018, p. 154).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 96). Persamaan analisis regresi linier berganda yang digunakan:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Keputusan Pembelian;

a = Konstanta;

β_1 = Koefisien regresi variabel 1 (*Country Of Origin*);

x_1 = *Country Of Origin*;

β_2 = Koefisien regresi variabel 2 (*Electronic-Word of Mouth*);

x_2 = *Electronic-Word of Mouth*;

e = error.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dimulai dengan melakukan pengujian model dengan uji F dan uji koefisien determinasi. Uji F (Simultan) menjelaskan seberapa besar pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel (Ghozali, 2018, p. 98). Menurut Ghozali (2018, p. 97) untuk koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana seluruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji t (Parsial) menjelaskan seberapa besar pengaruh dari sebuah variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018, p. 98–99)

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Kriteria	R Hitung	R Tabel	Ket.
<i>Country Of Origin</i> (X ₁)	COO1	0,000	0,05	0,590	0,196	VALID
	COO2	0,000	0,05	0,721	0,196	VALID
	COO3	0,000	0,05	0,574	0,196	VALID
	COO4	0,000	0,05	0,436	0,196	VALID
	COO5	0,000	0,05	0,673	0,196	VALID
	COO6	0,000	0,05	0,667	0,196	VALID
	COO7	0,000	0,05	0,654	0,196	VALID
<i>Electronic-Word Of Mouth</i> (X ₂)	I1	0,000	0,05	0,661	0,196	VALID
	I2	0,000	0,05	0,585	0,196	VALID
	O3	0,000	0,05	0,631	0,196	VALID
	VO1	0,000	0,05	0,586	0,196	VALID
	VO2	0,000	0,05	0,598	0,196	VALID
	C1	0,000	0,05	0,532	0,196	VALID
	C2	0,000	0,05	0,640	0,196	VALID
Keputusan Pembelian (Y)	C3	0,000	0,05	0,483	0,196	VALID
	KP1	0,000	0,05	0,756	0,196	VALID
	KP2	0,000	0,05	0,805	0,196	VALID
	KP3	0,000	0,05	0,795	0,196	VALID
	KP4	0,000	0,05	0,566	0,196	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan dari variabel *country of origin*, e-WOM, dan keputusan pembelian dinyatakan valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	-------------------------	------------------	------------

<i>Country Of Origin</i>	0,735	0,7	Reliabel
E-WOM	0,722	0,7	Reliabel
Keputusan Pembelian	0,719	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas, hasil nilai *cronbach's alpha* hitung pada variabel *Country Of Origin* sebesar 0,735; e-WOM sebesar 0,722; dan Keputusan Pembelian sebesar 0,719 adalah lebih besar dari *cronbach's alpha* yaitu 0,7. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian ini reliabel.

Statistik Deskriptif

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
COO	100	3,85	4,28	4,07
E-WOM	100	3,52	4,52	4,19
KP	100	4,08	4,62	4,32

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan tabel statistik deskriptif variabel *country of origin*, nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan COO4 dengan rata-rata sebesar 4,28 yang menyatakan “Indonesia sebagai negara asal Gojek (GoFood) memiliki program-program kerja yang kreatif seperti contohnya Program *GoGreener Carbon Offset* yang diluncurkan Gojek guna serap jejak karbon”. Hal ini berarti bahwa responden setuju bahwa Indonesia telah menjadi negara yang memiliki program kerja yang kreatif dan bagus dengan program kerja Gojek sebagai bukti nyata kemajuan Indonesia dalam hal mengurangi polusi udara. Sedangkan rata-rata terendah adalah pada pernyataan COO7 dengan rata-rata sebesar 3,85 mengenai pernyataan “Indonesia sebagai negara asal Gojek (GoFood) adalah negara maju (Menurut WTO, Indonesia telah menjadi negara maju.)” yang berarti semua responden hampir mendekati setuju dengan pernyataan Indonesia telah menjadi negara maju dengan WTO sebagai organisasi yang mendukung pernyataan ini.

Nilai rata-rata tertinggi variabel e-WOM ada pada pernyataan C3 dengan nilai sebesar 4,52 untuk pernyataan “Harga makanan dan minuman yang ditawarkan GoFood bervariasi.” yang berarti mayoritas responden mendekati sangat setuju bahwa GoFood menyediakan harga makanan dan minuman yang bervariasi dari yang terjangkau hingga yang diatas rata-rata, sehingga dapat dijangkau oleh berbagai kelompok masyarakat. Sedangkan nilai rata-rata terkecil ada pada pernyataan I2 dengan nilai rata-rata 3,52 yang menyatakan “Saya beberapa kali memberikan ulasan mengenai GoFood di internet.” dapat berarti bahwa para responden mendekati setuju dengan arti lebih dari 50% responden pada penelitian ini pernah memberikan ulasan terhadap GoFood di Internet.

Nilai rata-rata tertinggi variabel keputusan pembelian ada pada pernyataan KP4 dengan rata-rata sebesar 4,62 dengan pernyataan “Saya melakukan pembelian ulang pada layanan GoFood.” yang mengartikan bahwa hampir semua responden mendekati sangat setuju dan melakukan pembelian ulang terhadap layanan GoFood. Kepuasan yang dihasilkan dari pengalaman konsumen melakukan pembelian pada GoFood diartikan

dalam pembelian berulang terhadap GoFood. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan KP1 dengan nilai sebesar 4,08 dengan pernyataan “Saya merasa yakin terhadap kualitas produk yang ditawarkan GoFood.” artinya mayoritas responden setuju bahwa GoFood bekerja sama dengan mitra yang produknya berkualitas. GoFood diyakini bekerja sama dengan mitra yang mengutamakan kualitas produk untuk mempertahankan kepercayaan konsumen dalam memilih GoFood sebagai layanan pesan antar makanan yang paling sering digunakan.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 4

Tabel 4
Uji Asumsi Klasik

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Normal
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>Country Of Origin</i>	0,672	1,487
E-WOM	0,672	1,487
Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Country Of Origin</i>	0,470	Tidak terjadi heteroskedastisitas
E-WOM	0,066	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4 merupakan hasil pengujian normalitas data dengan uji *K-S* dengan nilai signifikan sebesar 0,20 yang berarti data penelitian berdistribusi normal karena lebih besar daripada 0,05. Hasil pengujian multikolinieritas pada table 4 menunjukkan model regresi pada penelitian ini baik dan tidak terdapat korelasi antara variabel independen karena nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *country of origin* adalah 0,470 > 0,05, dan *E-WOM* sebesar 0,066 > 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel *country of origin* dan *E-WOM* tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada table 5

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,532	1,455		2,427	0,017
TCOO	0,96	0,050	0,168	1,898	0,061
TEWOM	0,328	0,050	0,587	6,611	0,000

a. Dependent Variable: TKP

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,532 + 0,96x_1 + 0,328x_2 + e$$

Tabel 5 menjelaskan nilai t hitung *country of origin* sebesar 1,898 lebih kecil dari t tabel (1,98) sedangkan nilai t hitung *electronic-word of mouth* sebesar 6,611 lebih besar dari pada t tabel (1,98). Nilai signifikansi variabel *country of origin* adalah sebesar 0,061 yang mana lebih besar dari 0,05 berarti hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak dengan arti terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan pada variabel *country of origin* terhadap keputusan pembelian jasa GoFood di kota Palembang. Nilai signifikansi variabel e-WOM sebesar 0,000 yang mana hasilnya lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, bahwa terdapat pengaruh *electronic-Word Of Mouth* terhadap keputusan pembelian jasa GoFood di kota Palembang.

Uji Model

Tabel 6
Uji Model

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	202,785	2	101,393	45,861	,000 ^b
1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
	,697 ^a	0,486	0,475	1,487	

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6, nilai F hitung sebesar 45,861 lebih besar dibandingkan F tabel yaitu 3,088 dengan perolehan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 berarti *country of origin* dan *electronic-word of mouth* secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian jasa GoFood di kota Palembang.

Pada tabel 6, nilai *adjusted r square* adalah sebesar 0,475 atau 47,5% artinya variabel *country of origin* dan *electronic-Word Of Mouth* mampu menjelaskan variabel keputusan pembelian jasa GoFood di Palembang adalah sebesar 47,5%. Sisanya sebanyak 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil kuisioner yang terkumpul melalui *google form* dan memenuhi kriteria sampel adalah sebanyak 100 jawaban. Setiap pernyataan pada kuisioner ini telah dinyatakan valid dan reliabel melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Pada pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji mulikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas tidak terjadi masalah dalam arti data pada penelitian ini normal, tidak terjadi multikolinieritas dan juga tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel. Hasil uji t menyatakan keputusan pembelian hanya dipengaruhi oleh variabel e-WOM karena variabel *Country Of Origin* memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa variabel *country of origin* memperoleh nilai koefisien sebesar 0,96 dan nilai signifikansi pada uji t 0,061 dimana lebih besar dari 0,05. Artinya hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak dengan arti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keputusan pembelian pada jasa GoFood di kota Palembang. Mayoritas dari responden setuju bahwa GoFood yang menjadi salah satu layanan yang disediakan Gojek yang berdiri di Indonesia menjadi salah satu contoh Indonesia sebagai negara asal berdirinya Gojek sebagai negara yang kreatif dalam program-program kerjanya. Indonesia telah mengalami banyak kemajuan hingga munculnya pengakuan Indonesia menyandang status negara maju oleh WTO atau Organisasi Perdagangan Dunia. Hanya saja pengakuan ini masih belum tersebar luas sehingga masih ada beberapa konsumen yang merasa ragu bahwa Indonesia masih belum bisa dikatakan maju. Pernyataan mengenai Indonesia menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memiliki reputasi yang baik paling banyak mendapatkan suara netral dengan masing-masing sebanyak 20 responden yang menyatakan hal tersebut. Dapat diartikan bahwa masih terdapat 20% dari responden pada penelitian ini meragukan produk buatan Indonesia dan reputasi Indonesia yang baik. Berdasarkan hasil penelitian ini, konsumen di kota Palembang tidak terlalu mempertimbangkan pengaruh atau citra Indonesia sebagai negara asal Gojek yang menyediakan layanan GoFood dalam membuat keputusan pembelian jasa GoFood. Secara teori, adanya pengaruh *country of origin* terhadap keputusan pembelian pada GoFood yang merupakan salah satu bagian dari Gojek yang berdiri di Indonesia akan membawa pengaruh positif dimana hal ini dapat berdampak pada peningkatan terhadap hasil produk lokal. Citra baik Indonesia sendiri masih diragukan oleh beberapa pendapat responden dalam penelitian ini tetapi Indonesia tetap dapat menghasilkan produk yang berkualitas seperti Gojek yang menjadi pilihan dari aplikasi sejenis lain. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dengan judul "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Produk Made In Korea pada Mahasiswa di Kota Tarakan" (Ahmatang & Saputri, 2020) yang menyatakan

Country Of Origin berpengaruh positif sebesar 0,084 tetapi tidak signifikan terhadap keputusan pembelian.

Hasil analisis regresi berganda dan uji t pada variabel e-WOM menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,328 dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang mana lebih kecil daripada 0,05 sehingga hipotesis kedua pada penelitian diterima yang berarti *electronic-Word Of Mouth* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian jasa GoFood di kota Palembang. E-WOM memiliki peran penting bagi konsumen dalam membuat keputusan pembelian terhadap jasa GoFood, baik e-WOM yang mengarah ke negatif maupun positif. Adanya umpan balik dari konsumen yang negatif ini menyatakan ketidakpuasan yang dirasakan dalam melakukan keputusan pembelian sehingga dapat menghambat keputusan pembelian yang akan terjadi selanjutnya terhadap jasa GoFood. Maka perusahaan Gojek selaku penyedia jasa GoFood diharapkan dapat menangani keluhan yang diberikan oleh konsumen dengan cepat dan menyelesaikan permasalahan konsumen, sehingga konsumen dapat merasa puas dan melakukan pembelian ulang terhadap jasa GoFood. Tetapi pada penelitian ini, data yang didapatkan melalui responden GoFood di kota Palembang memiliki pengaruh yang positif. Alasan konsumen melakukan keputusan pembelian secara berulang terhadap GoFood salah satunya adalah karena harga makanan dan minuman yang ditawarkan restoran atau mitra di GoFood bervariasi mulai dari yang dapat dijangkau banyak orang hingga harga yang di atas rata-rata sekalipun. Hal ini membuktikan rating Gojek pada *Play Store* yang kalah dari Grab sebagai pesaing sejenis tidak menurunkan keputusan pembelian terhadap jasa GoFood di kota Palembang. Nilai rata-rata pernyataan “Saya beberapa kali memberikan ulasan mengenai GoFood di internet” sebesar 3,52 menjelaskan bahwa lebih dari setengah dari total responden menyatakan pernah memberikan ulasan terhadap GoFood di internet dan sebagian ragu pernah atau tidak menulis ulasan bahkan terdapat yang tidak pernah memberikan ulasan. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh e-WOM Dan Persepsi Nilai Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Berbelanja *Online* Di Lazada” (Priansa, 2016) hasilnya menyatakan bahwa e-WOM berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan konsumen untuk berbelanja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Melalui analisa data yang telah dilakukan, variabel *country of origin* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keputusan pembelian jasa GoFood di kota Palembang. Hal ini dapat terjadi karena mayoritas responden yang menjadi konsumen GoFood di kota Palembang merasa bahwa GoFood telah menyediakan jasa yang terbaik tanpa melihat Indonesia sebagai negara asal berdirinya yang masih diragukan dari status negara maju. Variabel *electronic-Word Of Mouth* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian jasa GoFood di kota Palembang. Harga makanan dan minuman yang ditawarkan oleh mitra atau restoran di GoFood bervariasi sehingga konsumen di kota Palembang dapat menyesuaikan dengan anggaran yang dimiliki.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk membandingkan dua atau lebih produk layanan pesan antar dengan negara induk yang berbeda terhadap variabel *country of origin*. Dari hasil koefisien determinasi (R^2) variabel *country of origin* dan *e-WOM* menjelaskan variabel keputusan pembelian sebesar 47,5%. Disarankan pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lainnya diluar model penelitian ini yang mempengaruhi keputusan pembelian seperti persepsi nilai oleh (Priansa, 2016), *korean wave* dan *perceived quality* (Ahmatang & Saputri, 2020). Peneliti selanjutnya juga diharapkan memahami perbedaan antar *e-WOM* dan OCR sehingga dapat menjelaskan fenomena masalah yang lebih terpusat dengan variabel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel *country of origin* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keputusan pembelian jasa GoFood di kota Palembang. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini hanya terbatas pada variabel *country of origin* yang mengangkat satu negara asal dan tidak membandingkan dua produk atau lebih dari negara asal yang berbeda. Fenomena masalah *E-WOM* pada penelitian ini hanya terkait ulasan dan review yang lebih mengarah kepada variabel *Online Customer Review*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmatang, & Saputri, I. A. (2020). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Produk Made In Korea Pada Mahasiswa di Kota Tarakan. *DIMENSI*, 9(3), 444–460.
- Almana, A. M., & Mirza, A. A. (2013). The Impact of Electronic Word of Mouth on Consumers's Purchasing Decisions Cite this paper Related papers. *International Journal of Computer Applications*, 82(9).
- APJII. (2022). Profil Internet Indonesia 2022. *Apji.or.Od, June*, 10. apji.or.id
- Asia, N. (2020). *Gojek-Grab merger makes sense but hurdles mar its path* / *KrASIA*. <https://kr-asia.com/gojek-grab-merger-makes-sense-but-hurdles-mar-its-path>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Approaches*.
- Databoks. (2022). *Survei: Layanan GoFood Dinilai Unggul dari GrabFood dan ShopeeFood*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/16/survei-layanan-gofood-dinilai-unggul-dari-grabfood-dan-shopeefood>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gojek. (2022). *Yang Lokal Yang Juara Bareng Gojek*. <https://youtu.be/XwTe5xDPyEM>
- Goyette, I., Ricard, L., Bergeron, J., & Marticotte, F. (2010). e-WOM Scale: word-of-mouth measurement scale for e-services context. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 27(1), 5–23.
- Indonesiabaik.id. (2021). *Indonesia Jadi Negara Maju* / *Indonesia Baik*. <https://indonesiabaik.id/infografis/indonesia-jadi-negara-maju>
- Javed, A., & Hasnu, S. A. F. (2013). Impact of Country-of-Origin on Product Purchase Decision Entrepreneurial Orientation And Firm Performance: The Role Of Personality Traits In Malay Family Firms In Malaysia View project. *Journal of*

- Marketing and Consumer Research*, 1.
<https://www.researchgate.net/publication/279064311>
- Kompas.com. (2022). *Apakah Indonesia Negara Berkembang atau Maju? Halaman all - Kompas.com*.
<https://internasional.kompas.com/read/2022/08/18/175700170/apakah-indonesia-negara-berkembang-atau-maju-?page=all>
- Kotler, P. (2008). *Manajemen Pemasaran* (10th ed.). PT Prebalindo.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Erlangga.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management 15th edition*. Pearson.
- Liputan6.com. (2022). *Hasil Survei: Milenial Lebih Banyak Gunakan Grab dibanding Gojek - Bisnis Liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4988501/hasil-survei-milenial-lebih-banyak-gunakan-grab-dibanding-gojek>
- Luthfiyatillah, Millatina, A. N., Mujahidah, S. H., & Herianingrum, S. (2020). Efektifitas Media Instagram Dan E-Wom (Electronic Word Of Mouth) Terhadap Minat Beli Serta Keputusan Pembelian. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 101–115.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3024>
- Priansa, D. J. (2016). Pengaruh e-wom dan persepsi nilai terhadap keputusan konsumen untuk berbelanja online di Lazada. *Ecodemica*, IV (1)(2355–0295), 117–124.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017a). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Jilid 1)* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017b). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Jilid 2)* (6th ed.). Salemba Empat.
- Shimp, T. A. (2014). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Dalam Periklanan dan Promosi* (8th ed.). Salemba Empat.
- Shopback. (2019). *Sering Membandingkan Harga Transportasi Online? Aplikasi Ini Akan Memudahkan Penggunaannya*.
<https://www.shopback.co.id/katashopback/transportasi-online-makin-digemari>
- Suria, N. N., Kusumawati, A., & Pangestuti, E. (2016). Pengaruh Country Of Origin Terhadap Citra Merek dan Dampaknya Bagi Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Uniqlo di Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 38(1).
- Yasin, N. M., Noor, M. N., & Mohamad, O. (2007). Does image of country-of-origin matter to brand equity? *Journal of Product and Brand Management*, 16(1), 38–48.
<https://doi.org/10.1108/10610420710731142>

ARCHDIOCESE OF JAKARTA: AN ANALYSIS OF ENTREPRENEURIAL PROACTIVENESS AND RISK TAKING

Respati Wulandari*¹
(respati.wulandari@binus.edu)

¹Business Creation, BINUS Business School, Bina Nusantara University, Indonesia

ABSTRAK

Keuskupan Agung Jakarta, keuskupan tertua di Indonesia dengan populasi megapolitan yang dinamis, harus proaktif dan berani mengambil risiko guna memenuhi kebutuhan umat Katolik dan memenuhi misinya kepada masyarakat umum. Dengan 37 paroki dan populasi umat paroki yang beragam, para imam Katolik menghadapi berbagai permasalahan dalam menjalankan misi gereja. Pendekatan proaktif dan kemauan mengambil risiko dapat meningkatkan keberhasilan organisasi. Belum ada penelitian sebelumnya mengenai gereja Katolik Roma dengan konsep kewirausahaan, oleh karena itu penelitian ini mengisi gap penelitian dari segi teori kewirausahaan dan konteks dalam organisasi keagamaan. Dengan menggunakan kerangka proaktif kewirausahaan dan pengambilan risiko kewirausahaan, wawancara mendalam dengan 19 pastor paroki mengungkapkan bahwa 19 pastor paroki menerapkan konsep kewirausahaan dalam pekerjaan pelayanan mereka. Studi ini menambah sisi akademis kewirausahaan dalam konteks organisasi nirlaba keagamaan dan menawarkan panduan praktis kepada manajer NPO yang berada dalam skenario serupa.

Kata kunci: Keuskupan Agung Jakarta, Indonesia: Proaktivitas kewirausahaan; Pengambilan risiko

ABSTRACT

The Archdiocese of Jakarta, Indonesia's oldest diocese with a dynamic megapolitan population, must be proactive and willing to take risks in order to meet the needs of Catholics and fulfill its mission to the general public. With 37 parishes and a diverse parishioner population, Catholic priests encounter a variety of problems in carrying out the church's mission. A proactive approach and the willingness to take risks can boost organizational success. There has been no previous research on the Roman Catholic church with the concept of entrepreneurship, hence this study fills a research gap in terms of entrepreneurship theory and context in religious organizations. Using the framework of entrepreneurial proactiveness and entrepreneurial risk taking, in-depth interviews with 19 parish priests revealed that 19 parish priests applied entrepreneurial concepts to their ministry work. This study adds to the academic side of entrepreneurship in the context of religious non-profit organizations and offers practical guidance to NPO managers who are in a similar scenario.

Keywords: Archdiocese of Jakarta, Indonesia; Entrepreneurial proactiveness; Risk-taking

INTRODUCTION

The Church is on a mission (Ad Gentes 2, 1965). The Church, which represents a minority group in Indonesia, a Muslim-majority country, finds obstacles in carrying out its mission in the midst of a tremendously dynamic culture in which some persons groups reject the Church (Dagur, 2018; Kitamura, 2018). The Church is expected to be competitive in today's world and to hold a place in the hearts of the people in general and Muslims in particular. Being competitive is a difficult endeavor not only for profit-oriented businesses or organizations, but also for non-profit institutions, such as the Catholic Church, which must compete today. As a result, the Catholic Church must be proactive and willing to take risks in order to meet the needs of both Catholics and Muslims.

Innovativeness, proactiveness, competitive aggressiveness, risk taking, and autonomy are the five components of entrepreneurial orientation (Lumpkin & Dess, 1996; Pearce et al., 2010; Wiklund & Shepherd, 2005). Because entrepreneurial activity has contributed to resources, combining development and execution to improve an organization's competitiveness, these five entrepreneurial factors have frequently been applied to profit companies. The goal is to make them more competitive in a highly dynamic, highly competitive environment. Such a concept, however, has not been utilized or investigated for non-profit organizations. Only a small amount of scientific research has been conducted on entrepreneurial orientation in a non-profit organization, particularly the Catholic Church. This idea of entrepreneurial orientation has been developed and scientifically validated to explain the performance variations between profit-oriented organizations. Although there are some parallels between non-profit and for-profit companies, there are also variations, particularly in terms of performance metrics, management and non-managerial relationships, and competitive implications between different groups (Pearce et al., 2010).

Prior research on entrepreneurial orientation inside a non-profit organization was undertaken by John A. Pearce et al (Pearce et al., 2010). Entrepreneurial orientation among religious congregations in the United States was studied. They chose the Evangelical Lutheran Church of America congregation. Academics from many countries undertook more research into entrepreneurial orientation in the setting of religious congregations, including Zimbabwe (Shumba, V., 2015) and Brazil, using the Neopentecostal Church as the subject of study (Corrêa et al., 2017). The study concentrated on Protestant Churches with varied congregations; the findings revealed that Protestant Churches have an entrepreneurial perspective in managing Churches to sustain good performance. However, no research has been conducted on the Catholic Church utilizing an entrepreneurial perspective. In reality, Pearce et al. claim that research has disregarded or misconstrued the theme of entrepreneurial orientation in the non-profit sector, particularly in religious organizations. This study focuses solely on two aspects of entrepreneurial orientation: proactiveness and risk-taking.

The author addresses several questions in this study: Do parish priests in the Catholic Church act pro-actively to meet the needs of the worshiper? Are parish priests

prepared to take risks in order to be more innovative? Do parish priests have entrepreneurial proactivity and risk-taking characteristics that differ significantly from Protestant Church pastors? The presence of a parish priest must assist both the Catholic (parishioners) and the Muslim community in the surrounding area. Pastors, according to Englebert, Fisman, Hartzell, and Parson (2014, p.3), are major factors of Church growth.

In 1807, the Archdiocese of Jakarta, Indonesia's oldest formal Roman Catholic Church, was created as an Apostolic Prefecture. The Diocese is divided into three cities: Jakarta, Tangerang, and Bekasi, and it has 67 parishes. According to available data, the Catholic Archdiocese of Jakarta had 549.345 adherents as of December 2022 (Archdiocese of Jakarta). A parish might have anywhere from 2.500 to 30.000 parishioners. According to this number, the Archdiocese of Jakarta has a modest number of Catholics. Even so, this little group must remain appealing and competitive in order for the Church to continue its mission in the neighborhood.

The Catholic Archdiocese of Jakarta not only creates programs for Catholics to make the Church a second home, a place of spiritual development, and to improve the Church's quality of life, but it also responds to various social, economic, and political challenges, particularly among communities opposed to the Church's presence. Managing a congregation with an increasingly active lifestyle, a rising and heavier demand for food and employment, a higher level of education, secularism, and Muslim populations' rejection of the Church's existence is a difficult burden for parish priests. In Indonesia, radical and intolerant groups have forced the closure of around 1,000 churches (Lee, 2015).

Based on the aforementioned, this study is critical because it can provide a new perspective and bridge the gap between prior research and the novel setting. Part 1 of this manuscript will discuss the theoretical review, and Part 2 will explain the research method. Part 3 will be an analysis of the findings, with the conclusion presented in the final section of this manuscript.

THERORETICAL REVIEW

Prior research on organizational context or religious organizations using an entrepreneurial approach has always discussed economic growth or the amount of money produced by Church figures (Corrêa et al., 2017; Pearce et al., 2010). Recent research has linked religious attendance and economic growth (Iyer, 2016). Church services are governed by the Archdiocese of Jakarta. These services adhere to the Basic Directions of the Archdiocese of Jakarta.

1. Create a whole and integrated pastoral family;
2. Improve the quality of pastoral servants and lay cadres;
3. Create a living and liberating catechism and liturgy;
4. Increase compassion through dialogue and cooperation with all good-willed people to realize a fair, tolerant, and humane society, particularly for the poor, suffering, and outcasts.

5. Increase congregants' involvement in environmental preservation within the Archdiocese of Jakarta's territory.

- a. **Entrepreneurial Proactiveness**

Entrepreneurial proactivity is launching one's own products and services ahead of competition in order to predict demand or changing lifestyle dynamics (Lumpkin & Dess, 2001; Wang, 2008). The Catholic Church must consider the future increase and possibly reduction in the number of parishioners when dealing with an economically and educationally varied parishioner population.

- b. **Risk Taking**

Risk taking is defined as the desire to take risks and behave outside of established norms (Pearce et al., 2010). Faith in a divine grandeur is a stimulant in the ability to take risks and navigate uncertainty in the field of religion economics (Nwankwo & Gbadamosi, 2013). This faith allows for risk-taking in conformity with Church standards (Pearce et al., 2010). Both studies contend that priests have demonstrated a willingness to take risks, despite the fact that believing in divine glory does not encourage such behavior.

RESEARCH METHODOLOGY

Research Design: This study employs a phenomenological method (Cresswell, 2014). Based on the comments of the participants, the author describes the participants' personal experiences with the phenomena of entrepreneurial orientation within the setting of a religious congregation, specifically the Catholic Archdiocese of Jakarta. The author employs factors suggested by Miles and Huberman (1994) in the explanation of the research location and the players questioned and observed.

Location. The study was carried out in the Jakarta Archdiocese. This diocese has 67 parishes spread across three cities: Jakarta, Tangerang, and Bekasi.

Actors. The Archbishop of Jakarta (gatekeepers) determined the selection and choice of participants; criteria retained were those of parish priests in charge who had served a minimum of three years at the parish where they were assigned (this is a type of method to determine who the participants are in this research). The author purposefully chose these participants. Every three years, the priests assigned to a parish rotate. Other reasons for interviewing priests with a minimum of three years in the current parish are that the priests in charge have adapted to their new surroundings or with the parishioners in three years. The decision stems from the fact that the Church allocates Catholic priests to many locations, not just the capital or major cities. Most work in remote locations, innovating or breaking new ground in their parishes. If a new priest-in-charge has recently started work in a new parish and is a participant in the survey, he will likely speak about his most

recent parish. During these interviews, the priests solely discussed what happened in their various parishes, with no mention of their previous parishes.

The Archdiocese of Jakarta has 19 priests in charge of 19 parishes; they have been on service for more than or for a minimum of three years. Other parishes have priests-in-charge who have only recently commenced their duties. Rotations for priests who are members of a fraternity or order are decided by the leadership of each priest's brotherhood or order. Meanwhile, the rotation of diocesan priests or cities is determined by the Bishop. The author acquired the information from the Archdiocese of Jakarta Secretariat. The nineteen priests had been on duty as priests-in-charge for a minimum of three to ten years at the time this author conducted the research.

Data collection (Cresswell, 2014)

Observation. The author collects field data and observes.

Interview. Prior to interviewing the parish priests, the author performed observation and short interviews with 100 Catholic congregants chosen at random between January and February 2018; they are of varied ages, professions, and parishes within the Archdiocese of Jakarta. The author conducted interviews in order to acquire preliminary data on the reactions of worshippers to the Catholic Church. From April to September 2018, the author also interviewed 19 parish priests. The research strategy used in-depth interviews, which lasted an average of two to three hours with each priest. The interviews included semi-open-ended questions, guided talks, smooth and loose conversations (Cresswell, 2014). The interviews aimed to examine parish priests' entrepreneurial mindset in dealing with internal and external difficulties within the Archdiocese of Jakarta's area.

The author performed the data analysis procedure in stages, beginning with 1. listening to each recorded interview and analyzing themes and opportunities not before explored. 2. Reviewing interview transcripts and taking further notes 3. Categorization of respondent responses; and 4. Data description and final analysis. Before transcribing the interviews, the author used a tape recorder to record them.

Documentation. Throughout the investigation, the author kept a notebook, requesting images of the participants and recorded their responses.

Data validity and reliability:

The author's validity technique involves triangulating various data and information sources by assessing evidence emerging from the aforementioned interviews and using it to develop a coherent thematic justification. The validity of the research might be enhanced if themes were formed based on a variety of perspectives from participants. By bringing a final report and presenting it to the participants, notably the Archbishop of Jakarta and the 19 participating priests, the author has also used member checking to examine the accuracy of the research results (Cresswell, 2014). The author evaluated the transcripts as part of a qualitative reliability method (Gibbs, 2007) to ensure that no evident errors were made during the process.

RESULT AND DISCUSSION

The author found several characteristics of Catholics in 19 parishes based on interviews with 19 parish priests at the Archdiocese of Jakarta:

- a. Three sorts of parishioners based on economic class: churches with upper-, middle-, and lower-class parishioners.
- b. There are three age groups of parishioners: young adults or Catholic youths, adults (married couples/families), and elderly. The number of Catholic youth organizations varies from parish to parish. Catholic youths are unmarried and between the ages of 16 and 35.
- c. Within the parish, certain lay parishioners become members of the Parish Council, which assists the parish priests and may even participate in decision making on the ministry that the parish provides.
- d. Parishioners of a productive age who are married tend to prioritise obtaining an income. Long travel times owing to traffic congestion are the biggest issue for working Catholics in Jakarta, Bekasi, and Tangerang. As a result, they return home late at night. As a result of this circumstance, Catholics of productive age are under-represented in Church activities and ministry. Seniors participate in Church events and ministry even when they are not busy, although they are physically limited. Some Catholic young children are involved in ministry, but in other parishes, the youths are less dedicated.
- e. Catholics are less politically active. The label of 'minority' persists in the minds of Catholics.
- f. The Archdiocese of Jakarta parishioners are highly different in terms of their social and economic circumstances. The author has identified two significant groups. The first are parishes with a large ethnic Chinese population. The second parish has a Javanese majority mixed with ethnic Batak and Flores. Parishioners at parishes where the bulk of the parishioners are ethnic Chinese are often from the upper middle class. In general, they are business owners. Parishioners from the middle and lower middle classes are the majority of parishioners in Javanese parishes. They are usually employees.
- g. The priests confirmed that the archdiocese engages in too many activities, causing parishes to struggle to keep up with the archdiocese's programs.
- h. In general, the Catholic Church plays an important role in boosting the local economy. Local residents, for example, can manage congregants' parking outside the Church's perimeters during mass; they can even sell food outside the Church's perimeters. The Church offers operational work (cleaning services, security, and building maintenance). Finally, children from low-income families can attend free classes at the Church.

Internally, the Church is undergoing a number of reforms. One difficulty is a congregation that is preoccupied with personal matters, making it difficult for the priest to request their availability to perform some service for the Church. Another issue they face is that young Catholics are becoming more critical and technologically savvy. These children frequently receive less attention and love from their parents. The priests must to contend with parishioners' different economic circumstances, the proliferation of cafés and shopping malls, and an education that promotes foreign language abilities over student spirituality. These priests also face stiff competition from Protestant churches seeking to recruit Catholics. All of these issues necessitate specific considerations from

priests when developing innovative strategies to reintroduce Catholics to the Catholic Church. According to the priests questioned for this study, many Catholics left the Catholic Church in search of more appealing options. Prior research (Rabuske et al., 2012, p 264, cited in Corrêa et al., 2017) reveals that Protestant churches, notably Neopentecostal churches, focus on the ideals of material prosperity. They also discuss the healing of spiritual and physical scars, as well as the resolution of familial and societal concerns. According to Shumba (2015), Protestant churches can create an entrepreneurial spirit in its members. However, Catholics do not change churches as a result of these circumstances. What attracts Catholics to change churches is mainly the charisma of the pastors when delivering sermons. According to parish priests, just one-third of all parishioners attend mass on Saturday evenings and Sundays. The question that emerges is where all the other congregants are if Saturday and Sunday mass goes constitute only one-third of the total parishioners. The parish priests have high expectations of them. Some of the comments, whether positive or negative, or the congregants' contribution, indicate that the Church must become a second home for its parishioners.

Externally, the Church exists in a community with a Muslim majority. Some of the churches visited by the author for this investigation faced protest to their existence. The local community and various people organizations are opposed to the establishment or continuation of a church in their midst. Demonstrators have barricaded and even damaged churches if there are parishioners worshiping there. They excuse their resistance by claiming that the Church lacks a building license, despite the fact that the Regional Government has issued the building license; they also raise concerns about the potential of Christianization. Fundamentally, the underlying explanation stems from social, economic, and educational disparities between Catholics and the rest of the community. Churches that are located in a generally safe communal context must still ensure the protection of their parishioners. The founding of a Church does not happen by chance. The Church must work hard to secure a building permit, and even then, there remains ambiguity about whether a Church can build an edifice due to external causes (Lee, 2015). Because of the external environment, parish priests must maintain continual communication with local community figures to ensure the safety of the Church's activities. According to different interviews, it is typical for the Catholic Church to give money or bribes to community leaders or people organizations in order to get "protection." This raises the cost of religious tolerance in Indonesia, particularly in the Archdiocese of Jakarta. This poses significant challenges to the Catholic Church's local authorities.

Proactiveness

According to discussions with 19 parish priests, not all demonstrated proactive behavior. Only a few priests are capable of anticipating the dynamics and wants of parishioners. Among the preventative measures taken by the priests are the following:

- a. As the number of Catholics grows, a few Churches have purchased vacant property to establish new parishes or to extend the size of the Church's edifice.
- b. With the rise of secularism, priests will need to emphasize an enlightening catechism so parishioners can better understand the Church's teachings, create leadership programs for youth, prepare social, administrative, and liturgical workers, and create a special faith formation program known as caderization.

- c. In order to prevent Catholics from moving to Protestant Churches because Protestant Church services are purportedly more engaging, some priests have hosted mass that combines worship and praise, or a youth mass with band music playing.
- d. Because divorce rates have risen in recent years, the Church has created Couples of Christ programs that aim to strengthen connections between husband and wife.
- e. As a result of digitization, some priests have prepared and implemented information technology for parish operations and activities.
- f. Because of the parishioners' rush schedules in order to meet life's demands, the Church has become an oasis for Catholics seeking serenity and spiritual activity.
- g. For churches that frequently face protests for their continued existence, priests have recruited a considerable number of security guards from the local community. The goal is to embrace the locals so that they can accept the Church's presence, existence, and activities.
- h. Because more Catholics in the Archdiocese of Jakarta are living in flats, some parish priests have developed a particular mode of care and data gathering for parishioners who live in apartments. Worshipers, on average, live in tiny apartments; the average apartment size in Jakarta and neighboring areas is 35 m². As a result, they find it difficult to worship as a group. A typical apartment has a bathroom, a bedroom, and a tiny kitchen. Catholics gather in their neighborhood once a month to pray in someone's home. In a typical tower apartment, there are at least 20-40 Catholics. Due to the small size of the apartments, people were unable to sit inside due to the limited size of the room.

None of the parish priests' perspectives on proactiveness support the recruitment technique used by pastors in the study conducted by Correa et al., (2017) within the context of the Neopentecostal Church. Parish priests' proactive initiatives are more focused on meeting the needs of parishioners in the future rather than attempting to convert worshippers of other religions to the Catholic Church. These preventive steps demonstrate that the priests have insight into what will happen to the Catholic congregation. As a result, the priests' actions try to anticipate future congregant needs. This condition contradicts Pearce et al. (2010)'s claim that proactiveness is inversely related to Church performance because proactiveness is purportedly unfriendly to and insulting to tradition. In fact, the Catholic Church does not regard proactive action as an insult to the traditions of the Catholic Church. This finding contradicts the findings of Correa et al. (2017), who focused solely on congregation and collection growth.

According to the findings of this study, some priests exhibit proactive behavior in the introduction of a new product or service (Lumpkin & Dess (2001) and Wang (2008)), which involves the introduction of new products or services faster or earlier than other competitors to anticipate demand or the dynamics of lifestyle changes. It is important to note that the Catholic Church's competitors, according to the priests, are secularism, malls/shopping centers, and cafés, not rivalry amongst Catholic Churches. Even if some priests try to keep Catholics from converting to Protestantism, the Protestant Church is not a strong rival for them.

Risk Taking

Priests' risks are confined to physical development or repairs to the Church, as well as doctrinal and moral decisions such as dispensing sacraments, Catholic marriages, baptisms, and liturgies. The risk is that parishioners will leave the church if they disagree with or hate the priests' policies or decisions about the Church's theology and morals. This is a significant risk for the priest.

Some priests are willing to accept the risk of mixing with or convening with extreme organizations. Even when under pressure to remove what has already been built, some priests face unfriendly locals or radical organizations and continue to strengthen the Church. Another concern that the priests face while dealing with extremist organizations is their own safety.

Another risk that priests take is reorganizing the Social Economic Development division, where parishioners enjoy borrowing money but never repay it. Priests who tighten lending regulations risk being unpopular. Most priests will not take a risk outside of Church standards. The risks taken here are limited. Because the Catholic Church is hierarchical, all matters must be discussed with the Diocese.

Pastors are encouraged to take chances with confidence in divine glory, as demonstrated by Nwankwo and Gbadamosi (2013) and Pearce et al. (2010). Their perspectives are relevant to this study of morality and faith. Risk-taking in the framework of the Catholic Church does not aim to defeat competitors in order to increase the number of Catholics in a parish.

CONCLUSION

This study demonstrated the significance of proactive behavior and the willingness to take risks for a leader in order to increase organizational performance. In the context of this study, Catholic priests who become priest-in-charge must be proactive and courageous enough to take risks in order for the church to continue to meet the needs and desires of Catholics and the surrounding community. This study's findings not only accomplish a gap in earlier studies, but also provide a fresh understanding of proactiveness and risk-taking variables in the context of the Catholic Church, where the findings differ from past studies.

Within the Catholic Church, proactive action refers to a more secular context, and there must be concern for missionary activities for parishes with abundant natural resources. Priests do not take risks that are outside of religious standards and rules. Thus, the term of risk-taking might be broadened to encompass contacts with the general public or Muslim societies.

This study replies to the recommendations for additional research by Corrêa et al., (2017), who note that their current research has only showed general entrepreneurial activity in Neopentecostal pastors from independent Brazilian churches. This is not to say that pastors from other sorts of churches would not display the same conduct, particularly in terms of proactivity and risk-taking. These two behaviors of Neopentecostal Church pastors are not appropriate or displayed by Catholic Church priests. As a result, entrepreneurial activity is influenced by the milieu in which the church operates.

Authors who want to present a study on this topic should investigate the following topics: the role of the Diocese and the Parish Council of the Roman Catholic Church, the role of priests in public speaking in improving the Catholic Church's marketing, and the

exchange of experts between parishes to improve the Church's performance, particularly in implementing the diocese's programs. Such factors can be considered in future study.

Acknowledgments

The author would like to thank the Archbishop of the Archdiocese of Jakarta, Monsignor Suharyo, the Archdiocese of Jakarta Secretariat, Indonesia, and the 19 priests who assisted the author for their practical support in conducting this research.

REFERENCES

- Corrêa, V.S., Vale, G.M.V., & Cruz, M.A. (2017). Entrepreneurial orientation and religion: The Pastor as an entrepreneur. *Revista de Administração*. 52 (2017) 330-340. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rausp.2016.10.005>
- Creswell, J.W.(2014). *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fourth Edition. SAGE Publication, Inc.
- Dagur, R. (2018). Religious intolerance on the rise in Indonesia. ucanews.com. August 22, 2018. Retrived at <https://www.ucanews.com/news/religious-intolerance-on-the-rise-in-indonesia/83131>
- Engelberg, J., Fisman, R., Hartzell, G. C., & Parsons, C.A. (2014). *Human capital and the supply of religion*. Retrived from: <http://rady.ucsd.edu/faculty/directory/engelberg/pub/portfolios/PREACHERS.pdf>.
- Gibbs, G.R. (2007). Analyzing qualitative data. In U.Flick (Editor). *The Sage qualitative research kit*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Iyer, S. (2016). The new economics of religion. *Journal of Economic Review*, 54(2), 395-441. <http://dx.doi.org/10.1257/jel.54.2.395>
- Kitamura, M. (2018). Religious Intolerance in Indonesia- Ambiguities Regarding Religious Inclusion since Post-Independence. *Mackenzieinstitute.com*. April 6, 2018. Retrived at <http://mackenzieinstitute.com/religious-intolerance-indonesia-ambiguities-regarding-religious-inclusion-since-post-independence/>
- Lee, M. (2015). How Indonesia's Religious Harmony' Law has Closed 1,000 Churches. *Christianity Today*. November 10, 2015. Retrived at <https://www.christianitytoday.com/news/2015/november/how-indonesias-religious-harmony-law-has-closed-1000-Church.html>
- Lumpkin, G.T., & Dess, G.G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21 (1), 135-172. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9602161568>
- Lumpkin, G.T., & Dess, G.G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of Business Venturing*, 16 (5), 429-451. DOI: [10.1016/S0883-9026\(00\)00048-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(00)00048-3)

- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Nwankwo, S., & Gbadamosi, A. (2013). Faith and entrepreneurship among the British African-Caribbean: Intersection between religious and entrepreneurial value. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(3), 618-633. <https://doi.org/10.1108/JSBED-04-2013-0066>
- Pearce, J.A., Fritz, D.A., & Davis, P.S. (2010). Entrepreneurial orientation and the performance of religious congregations as predicted by rational choice theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(1), 219-248. DOI: 10.1111/j.1540-6520.2009.00315.x
- Second Vatican Council. (1965). Article 2: Decree on the mission activity of the church. Ad Gentes. Retrieved from http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vatii_decree_19651207_ad-gentes_en.html
- Shumba, Victor. (2015). The role of Christian Churches in Entrepreneurial Stimulation. *The International Journal of Business & Management*. Vol 3, Issue 7. ISSN: 2321-8916
- Wang, C.I. (2008). Entrepreneurial orientation, learning orientation, and firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32 (4), 635-357. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00246.x>
- Wilklund, J., & Shepherd, D. (2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurational approach. *Journal of Business Venturing*, 20, 71-91. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2004.01.001>

THE INFLUENCE OF PROFITABILITY RATIOS, DER, PBV, AND COVID-19 ON STOCK RETURNS

Albert Lee ^{*1}

(2041217.albert@uib.edu)

Yulfiswandi ²

(yulfiswandi@uib.ac.id)

^{1*} Manajemen, Batam International University, Indonesia

² Manajemen, Batam International University, Indonesia

ABSTRAK

Investasi memainkan peran penting dalam membentuk ekonomi Indonesia dengan menarik minat investor. Namun, mencari tingkat pengembalian tinggi juga membawa risiko tinggi, terutama di tengah fluktuasi harga saham yang cepat dan tak terduga, terutama di masa pandemi COVID-19. Penelitian ini mengeksplorasi dampak faktor-faktor seperti PBV, ROE, NPM, EPS, DER, dan pandemi COVID-19 terhadap return saham. Hasilnya menunjukkan bahwa PBV memiliki korelasi positif dengan return saham, sementara faktor lainnya tidak begitu signifikan. Perubahan dinamis dalam ekonomi global, termasuk pandemi, menekankan perlunya pembaruan berkala untuk mengikuti perkembangan pasar.

Kata kunci: PBV; ROE; NPM; EPS; DER

ABSTRACT

Investment plays a pivotal role in shaping the trajectory of the Indonesian economy. It not only contributes to economic development but also empowers companies to optimize their growth, fostering a positive response from investors. The primary objective of investors is to achieve high return or stock returns. However, the pursuit of high return is accompanied by high risk, given the inherent uncertainty in the rapid and unpredictable fluctuation of stock prices. This research aim to explore the impact of PBV, ROE, NPM, EPS, DER and the influence of the covid pandemic on stock return. Adopting a comparative causal research strategy, the study focuses on companies within the financial sector comprising 106 shares listed in the Composite Stoch Proce Index (IHSG). Financial data is sourced from the stock bit application and idx.co.id. The findings reveal that PBV exhibits a positive correlation with stock returns. In contrast, ROE, NPM, EPS, DER, and COVID are identified as having no significant effect on stock returns. It is essential to note that the dynamic nature of the global economy, influenced by factors such as the COVID pandemic, underscores the need for periodic updates to account for evolving market conditions.

Keywords: PBV; ROE; NPM; EPS; DER

INTRODUCTION

Investment plays a crucial role in shaping the trajectory of the Indonesian economy. It not only contributes to economic development but also empowers companies to optimize their growth, eliciting positive responses from investors. According to the Financial Services Authority, investment is the act of allocating capital to a company for short or long-term purposes or acquiring shares and securities with the aim of accumulating wealth and profit. An investor, in this context, is an individual who engages in investing in shares or companies with the intention of realizing a financial gain. Investors have the option to invest in various assets, including shares, gold, real estate, land, and securities (Irawan & Polimpung, 2021).

Shares are a crucial part of investment in the capital market, well-known among various investment options for providing attractive profits or returns (Kohar Mudzakar & Wardanny, 2021). Investment involves providing capital or investing in funds to a company or organization with the aim of obtaining future profits or gains. By investing funds in a company, investors acquire the right to dividends and a share in the company's profits. In addition to receiving dividends, investors also have the right to attend general shareholder meetings and vote in organizational decisions.

In the investment sector of the capital market, investors primarily aim to achieve high stock returns. However, the pursuit of high returns comes with inherent high risks, as the value of shares is uncertain and can fluctuate rapidly and unexpectedly. Sudden shifts in stock prices significantly influence both stock prices and returns, causing them to rise or fall sharply. This volatility can create uncertainty among investors when making decisions to invest in a particular stock (Santoso & Ugut, 2021).

Research conducted by Nadyayani & Suarjaya (2021) and Kasmir (2014: 182) indicates that the Indonesian stock market is currently attracting a growing number of individuals, reflecting the dynamic changes in the investment landscape. This phenomenon underscores Indonesia's rapid growth in the stock market, evident in the heightened activity on the stock trading exchange. The Indonesian stock market serves as a significant investment platform, enticing numerous investors seeking to acquire business shares. To engage in transactions on the Indonesian stock market successfully, investors must possess the necessary skills and analytical abilities to assess the profitability of investing in a company. In the Indonesian capital market, the primary instruments for exchange are shares and bonds.

Shares are proof of securities that reflect ownership of a company, meaning that the person is a shareholder in the corporation and thus has partial ownership. Stock returns can be used as a medium to measure how successful a company is. Investors invest in shares with the aim of obtaining profits which are usually called stock returns. Investors earn stock returns as compensation for risking their money in the company. The price of a share can be influenced by the number of investors who invest their capital. (Tandelilin, 2010: 102) (Nadyayani & Suarjaya, 2021).

During the Covid19 pandemic, shares were one of the things that experienced a decline, reducing company revenues so that this decline could have an impact on share prices. Covid-19 has an impact on various industries, including the financial industry. Banks make money by meeting customer needs, such as collecting funds in the form of savings and distributing them to the public in various forms such as credit, whether micro, macro or other forms of credit.

Banking has an important role in a country's economy because banks act as parties that provide services for financing and lending needs.

Due to the inability of debtors to fulfill their commitments due to the COVID-19 epidemic, investors are concerned that the company's economic performance and the health of companies in the banking sector will be affected (Lautania et al., 2021).

The Effect of Return on Assets on Stock Returns

Return on assets is a profitability ratio which is a metric used to assess a company's capacity to use the money spent in operational operations effectively to generate income through the utilization of company assets (Febriono, 2016). According to research conducted by Nurunnisak et al. (2018), the probability ratio is a metric that measures the proportion of net profit generated by a company relative to its total assets (Irawan & Polimpung, 2021).

According to researchers (Iqbal & Nastiti, 2022) Return on assets is a ratio that can be used to assess the profitability of a company which is obtained by dividing net profit by the average total assets. Profitability ratios function as metrics that provide an overview of a company's financial performance and achievements, especially in terms of its capacity to generate profits that contribute to overall company value. The return on assets metric evaluates the relationship between a company's net income and its total assets, providing insight into an organization's capacity to generate net income in relation to the valuation of its assets. The observed increase in the Return on Assets metric indicates an increasing increase in the company's profitability. Watung and Ilat (2016) explain that stock returns are significantly positively influenced by Return on Assets

H1: Stock returns are significantly positively influenced by Return on Assets

The effect of total asset turnover on stock returns

Total Asset Turnover is a ratio measure that functions to provide an overview of a company optimizing assets to generate profits. If the profit value is greater than total assets, the return received will be high because a large sales level reflects large profits for a company (Kurniawan, 2021)

H2: Stock returns have a significant positive effect on Total Asset Turnover with Covid-19 moderation.

The Effect of Debt to Equity Ratio on Stock Returns

Debt-to-equity ratio (DER) is a popular metric for measuring a company's solvency. Therefore, a company's liquidity is one of the determining factors in whether it is able to generate income and cash flow to meet its operational costs (Santoso et al., 2021)

According to researchers (Junantri & Bowens, 2018) Debt to Equity Ratio (DER) has a large influence on income, making it possible to identify quite large financial problems. If the income generated by the company is not enough to cover its debts and interest obligations, then the company will be in a financially precarious situation that could potentially lead to bankruptcy. As a result, a decline in share prices will have a negative impact on shareholder returns.

H3: Stock returns have a significant positive effect on Debt to equity with Covid-19 moderation.

The Effect of NPM on Stock Returns

According to (Nadyayani & Suarjaya, 2021) NPM, one of the profitability ratios that is often used in financial analysis is NPM, which calculates the net profit from each sales volume. This ratio can be determined by dividing net profit by total sales (Brigham and Houston, 2018:140). NPM is a ratio that can be used to find out how profitable a business is compared to its sales volume (Wagustini, 2014:90).

According to researchers (Lubis, 2021) The profitability ratio represented by NPM is the result of dividing net profit by sales. This ratio states how much money is generated in net profit for each dollar of sales revenue.

H4: Stock returns have a significant positive effect on NPM with Covid-19 moderation

The Effect of Earnings per Share on Stock Returns

Earnings per share (EPS) is a market metric that represents the profit earnings shareholders receive from their investment in a company for each share they own. EPS is Profit after tax as a percentage of total shares issued is a relevant indicator. Earnings per share (EPS) data measurement is expressed in rupiah units (Junantri & Bowens, 2018)

According to researchers (Iqbal & Nastiti, 2022) Earnings per share (EPS) is a ratio that states how much money is generated after tax in a particular fiscal year as a percentage of the total number of shares. Profits for shareholders and their correlation with EPS are such that an increase in EPS is equal to an increase in the amount of profits distributed to shareholders, making it more attractive for investors to invest. Information about EPS can also provide clues about the company's future earnings prospects, so this causes an increase in demand for shares and subsequently an increase in stock returns. Therefore, if there is an increase in share prices, the rate of return will also increase. The availability of EPS information can prove to be quite valuable for investors when making the right investment choices.

H5: Stock returns have a significant positive effect on EPS with Covid-19 moderation. .

RESEARCH METHODS

To find out what factors cause what, this research uses a comparative causal research strategy. Companies in the Financial sector (consisting of 106 shares) which are included in the Composite Stock Price Index (also called IHSG) are the focus of this research. Data is taken from the application (Stockbit), in obtaining financial data. that researchers will use (idx.co.id)

Table 1
Measurement Source

Variable	measurement	Source
Stock Returns	$Stock\ Return = \frac{Pt - Pt - 1}{Pt - 1}$	(Irawan & Polimpung, 2021)
ROA	$ROA = \frac{Net\ Profit}{Total\ Asset} \times 100\%$	(Iqbal & Nastiti, 2022) .
TATTOO	$TATO = \frac{Net\ Sales}{Total\ Asset}$	(Kohar Mudzakar & Wardanny, 2021)
DER	$DER = \frac{Total\ Liability}{Equity}$	(Nurmayasari et al., 2021)
NPM	$NPM = \frac{Net\ Profit}{Total\ Sales}$	(Lubis, 2021)
EPS	$Earning\ Per\ Share = \frac{EAT}{Number\ of\ shares\ Outstanding}$	(Kohar Mudzakar & Wardanny, 2021)

Data analysis method

Chow Test

This test is used to find out which model is more appropriate, between the ordinary least squares model (Common Effect) or the fixed effects model (Fixed Effect). This Chow test method determines the probability value requirements. If the figure is above 0.05 then it is recommended to use the Common Effect model which meets the criteria, namely above 0.05 and if the probability value is below the 0.05 criterion then it is necessary to continue using the Hausman test. The Hausman testing method is carried out by comparing the Common Effect model to use a more appropriate model. Therefore, selecting the best model can use both tests.

Hausman test

The Hausman test is used to determine the best model after carrying out the Chow test. The best models resulting from the Hausman test are REM and FEM. If the probability is higher than 0.05, then REM is recommended; otherwise, FEM is selected.

F test

Using the F test, we see how much influence each independent variable has on the results. The probability score tends to be lower than the standard of 0.05 so that there is an influence between independent and dependent.

T test

The statistical significance of the impact of the independent variable on the dependent variable can be determined through the use of the at test. An analysis of the probabilities shows that this is indeed the case. A significant relationship between the two variables can be concluded if the calculated probability is smaller than 0.05. However, it can be said that the probability score tends to be lower than the 0.05 standard so that there is an influence between independent and dependent and the probability score tends to be higher than the 0.05 standard so it is found that there is no influence between independent and dependent.

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Table 2
Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Means</i>	<i>Std. Deviation</i>
Stock returns	140	-.85686	7.52632	.2565003	1.04289979
PBV	140	.38205	9.07587	1.6011044	1.26586044
NPM	140	.00243	.95002	.1727781	.13147592
EPS	140	.28617	1275.20366	172.9504291	250.47488235
DEER	140	.00111	.29724	.0813198	.05739553
DER	140	.35844	16.07858	5.4729056	2.67080598
COVID 19	140	0.00000	1.00000	0.4000000	.49165701

Source: Secondary data processed (2023)

Based on a total of 140 sample data. Stock returns, EPS, COVID-19 have a standard deviation value that is higher than the average value. This is caused by quite large data variations.

Based on a total of 140 sample data. PBV, NPM, ROE, and DER have standard deviation values lower than the average value. This is caused by the lack of large enough data variations.

Table 3.
T test results

Variable	Coefficient	t-Statistics	Prob.	Conclusion
(<i>Constant</i>)	-0.384037	-0.735035	0.4639	
DEER	1.777931	0.390922	0.6966	Not significant
PBV	0.644775	7.139576	0.0000	Significant Positive
NPM	-0.363068	-0.294565	0.7689	Not significant
EPS	0.000839	0.613578	0.5408	Not significant
DER	-0.131580	-1.427354	0.1564	Not significant
COVID	0.253362	1.510033	0.1340	Not significant

Source : Secondary data processed (2023).

Table 2 displays the t test findings for the variables mentioned above, which shows the probability values of ROE, NPM, EPS, DER, and the impact of the Covid-19 epidemic. The values of the following variables in this case are as follows: ROE (0.696), NPM (0.7689), EPS (0.1564), DER (0.463), and Covid-19 (0.463), indicating that these five variables do not significant, which means it does not affect the dependent variable. Meanwhile, the book value per share variable has a probability value of 0.0000 below 0.5, which means this variable has an effect on the dependent. As a result, we can conclude that book value per share has a significant impact on stock returns, but ROE, NPM, EPS, DER, and Covid-19 do not.

Discussion

H1: Stock returns are significantly positively influenced by ROE

The data provided meticulously indicates that the Return on Equity (ROE) exhibits only a marginal impact on the dependent variable, specifically in the context of share returns. This inference is substantiated by the consistent alignment of both the regression coefficient, measuring at 1.777931, and the significance level, standing at 0.6966. These statistical measures underscore the robustness of the finding.

Recognized as a pivotal metric within the investment landscape, ROE serves as a barometer of a company's proficiency in translating shareholder investments into tangible profits (Sitorus et al., 2021). It encapsulates the efficiency and effectiveness with which a company utilizes its equity to generate returns for its shareholders. The implication of this recognition is vital for investors aiming to assess the financial health and performance potential of a given entity. Consequently, the hypothesis that initially posited a significant influence of ROE on stock returns is contradicted by the empirical evidence. This contradicts the notion that ROE plays a pivotal role in determining the variations in stock returns. The nuanced understanding derived from this analysis suggests that, in the given context, ROE does not wield a substantial influence on the fluctuations observed in stock returns. This nuanced interpretation, grounded in statistical analysis, contributes to a more comprehensive understanding of the intricate dynamics between ROE and stock returns within the examined dataset.

H2: Stock returns are significantly positively influenced by Book Value per share

Based on the research findings, it is evident that the independent variable, stock return, is significantly affected by the book value per share. The observed significance level of 0.0000 indicates an exceptionally strong and meaningful relationship. Additionally, the regression coefficient value of 0.644775 reinforces the assertion that stock returns are indeed significantly influenced by the book value per share.

The utilization of the Price-to-Book Value (PBV) ratio emerges as a valuable tool, potentially contributing to a positive impact on a company's performance. This effect may stem from the positive correlation between the PBV value and stock prices. Specifically, as the PBV value increases, there is a tendency for share prices to rise. Conversely, higher share prices correspond to a lower price-to-book value (PBV). This dynamic is often observed when investors anticipate an increase in the share's intrinsic value. Conversely, a lower value might diminish the likelihood of substantial profits.

Supported by research journals (Nurmayasari et al., 2021), the hypothesis suggesting that stock returns are significantly influenced by PBV is corroborated and accepted. This implies that the Price-to-Book Value ratio serves as a meaningful predictor of stock returns, aligning with the findings of scholarly research. Consequently, it underscores the utility of PBV as a valuable metric for investors and analysts in assessing and predicting the financial performance of a given company.

H3: Stock returns are significantly positively influenced by NPM

Based on the meticulous examination of the test results, it becomes evident that stock returns are not significantly influenced by Net Profit Margin (NPM). This definitive conclusion finds support in a probability value of -0.363068 and a robust regression coefficient of 0.7689 . NPM, a crucial metric utilized to gauge a company's efficiency in generating net profit relative to its sales, emerges as a focal point in this analysis. This assertion gains additional weight through insights drawn from a comprehensive study by Kimbonguila et al. (2019), which expounds upon the multifaceted nature of NPM. The financial metric is portrayed not merely as an indicator of a company's ability to manage and control its expenses but also as a pivotal factor contributing to the positive correlation between a company's NPM and its effectiveness in optimizing net profit derived from sales.

The crux of this positive correlation lies in the intrinsic connection between a company's operational efficiency, as reflected in its NPM, and its capacity to extract maximum net profit from sales. This correlation, when established, holds the potential to instill a heightened level of confidence among the public regarding investment prospects. Essentially, a positive relationship between NPM and the efficient optimization of net profit reinforces the perception that the company can strategically manage its costs, signaling a promising avenue for substantial returns. In light of these insights, the hypothesis postulating a significant influence of NPM on stock returns is unequivocally rejected. This nuanced understanding contributes to a more comprehensive comprehension of the intricate dynamics between NPM and stock returns, underscoring the importance of considering various financial metrics when evaluating investment potentials.

H4: Stock returns are significantly positively influenced by EPS

The statistical analysis of the data reveals that the independent variable 'Earnings per Share' (EPS) is not significantly associated with the dependent variable 'share returns.' This conclusion, supported by a significance level of 0.5408 and an estimated regression coefficient of 0.000839 , prompts further consideration of the role of EPS in financial assessments. In exploring the significance of EPS, despite its acknowledged importance in providing a comprehensive evaluation of a company's financial performance, determining market valuation, and influencing dividend distribution, the study underscores that it does not exhibit a significant relationship with share returns in this particular context.

EPS plays a pivotal role in providing insights into a company's financial performance, share market value, and dividend considerations. However, the study, supported by Erzad and Erzad's (2017) journal, emphasizes that investors should not rely solely on EPS when making investment decisions in the capital market. A comprehensive approach is necessary, considering various factors such as market conditions, overall company performance, management policies, and other potential influencers of investment outcomes. In light of these considerations, the hypothesis positing a significant influence of EPS on stock returns is refuted. This nuanced perspective underscores the multifaceted nature of investment decisions and advocates for a holistic assessment, recognizing the influence of diverse factors beyond EPS alone.

H5: Stock returns are significantly positively influenced by DER

Based on the outcomes derived from the conducted research, the examination results reveal that the variable denoting Debt-to-Equity Ratio (DER) does not wield a statistically significant influence on the dependent variable, which is stock returns. This deduction is fortified by a p-value of 0.1564 and a regression coefficient value of -0.131580. In financial analysis, DER serves as a crucial metric utilized to assess the proportion of debt a company employs concerning its owner's equity or capital.

Numerous studies, including those supported by scientific articles (Kimbonguila et al., 2019), expound on DER as a ratio providing insights into a company's capability to meet its long-term debt obligations. A higher DER may potentially introduce risks associated with fulfilling obligations linked to long-term debt, thereby affecting a company's ability to optimize returns for investors. Consequently, companies must exercise meticulous consideration in managing the utilization of long-term debt within their capital structure to effectively mitigate these risks. As a result, it becomes evident that companies, in light of these considerations, need to conduct thorough evaluations and regulate the use of long-term debt. This strategic approach is crucial not only to minimize potential risks but also to optimize returns for investors. Considering these factors underscores the multifaceted nature of financial decision-making and advocates for a comprehensive assessment that acknowledges the influence of various factors beyond DER alone.

H6: Stock returns are significantly positively influenced by Covid-19

Based on the research conclusions, it is evident that the Covid-19 pandemic does not significantly influence stock returns (p-value = 0.1340, regression coefficient = 0.253362). Specifically, understanding the impact of the Covid-19 pandemic on stock returns is crucial in assessing the broader economic landscape. The pandemic, known to increase credit risk and adversely affect asset portfolio performance, has implications for the stock returns of various banks.

In light of these findings, it becomes imperative for investors, particularly those considering investments in the banking sector, to conduct thorough fundamental and risk analyses. Such analyses should encompass financial risk assessments and consider market dynamics during the COVID-19 pandemic. This strategic approach, as highlighted in the journal by Alisyah and Susilowati (2022), ensures that investors make informed decisions in navigating the challenges posed by the ongoing pandemic

CONCLUSION

Conclusion

Based on the findings of this research, it can be concluded that the Debt to Equity Ratio (DER) variable does not have a significant impact on stock performance. This conclusion is supported by a significance level of 0.1564 and a regression coefficient value of -0.131580. DER, as a financial metric measuring how much a company uses debt relative to its equity or owner's capital, does not substantially influence stock performance.

Furthermore, the research emphasizes the importance of corporate management in carefully considering the risks associated with the use of long-term debt. Companies with a high DER tend to face risks related to obligations that must be fulfilled due to long-term debt, impacting the company's opportunities to achieve maximum returns for investors.

Recommendations

Companies should carefully consider the use of long-term debt in their capital structure. Management decisions regarding debt should take into account both risks and opportunities that may arise. Proactively, companies can conduct a more in-depth risk analysis related to their debt structure. This helps identify potential risks and take necessary preventive measures. Stakeholders, including investors and financial analysts, should be provided with educational information about the significance of DER and its impact on stock performance. This can help manage expectations and understand company policies. Companies can enhance engagement with investors to further explain debt management strategies and how the company manages associated risks.

BIBLIOGRAPHY

- Alisyah, WN, & Susilowati, L. (2022). Comparison of Financial Performance in Health Sector Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange before and During the Covid-19 Pandemic. *Peer-Reviewed Article Journal of Finance and Banking* , 26 (1), 2443–2687. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v26i1.6816>
- Chasanah, N., & Sucipto, A. (2019). Liquidity Ratio, Profitability, And Solvency On Stock Returns With Capital Structure As An Intervening Variable (Study On Food And Beverage Sub Sector Listed In Indonesia Stock Exchange (Idx) Period 2013-2017). *Extra: Journal of Business and Management* , 3 , 52–68. <https://doi.org/10.25139/ekt.v3i1.1476>
- Erzad, AM, & Erzad, AM (2017). The Effect of Financial Ratios Toward Sharia Stock Return in Jakarta Islamic Index (JII). *QIJIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)* , 5 (1), 129. <https://doi.org/10.21043/qijis.v5i1.1971>
- Iqbal, M., & Nastiti, H. (2022). Journal of Accounting and Tax. *Journal of Accounting and Taxation* , 22 (22), 1–13.
- Irawan, JL, & Polimpung, LJC (2021). The Effect of Probability, Liquidity and Leverage on Stock Returns in LQ45 Companies. *Journal of Management, E-Business & Entrepreneurship Research* , 1 (1), 29–37.
- Junantri, M., & Bowens, A. (2018). *Saudi Journal of Economics and Finance (SJEF) Determinants of Stock Returns of Telecommunications Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange* . 9414 , 194–203. <https://ssrn.com/abstract=3614554>
- Kimbonguila, A., Matos, L., Petit, J., Scher, J., & Nzikou, J.-M. (2019). Effect of Physical Treatment on the Physicochemical, Rheological and Functional Properties of Yam Meal of the Cultivar “Ngumvu” From Dioscorea Alata L. of Congo. *International Journal of Recent Scientific Research* , 10 (July), 30693–30695. <https://doi.org/10.24327/IJRSR>
- Kohar Mudzakar, M., & Wardanny, IP (2021). The Effect Of Return On Assets, Return On Equity, Earning Per Share, And Price Earning Ratio Toward Stock Return (Empirical Study Of Transportation). *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* , 12 (8), 387–392. www.idx.co.id
- Kurniawan, A. (2021). Analysis of the effect of return on assets, debt to equity ratio and total asset turnover on share return. *Journal of Industrial Engineering & Management*

- Research* , 2 (1), 2722–8878. <http://www.jiemar.org>
- Lautania, MF, Dinaroe, & Linda. (2021). Analysis of the Impact of the Covid-19 Pandemic on Banking Sector Share Prices Listed on the Indonesian Stock Exchange. *Scientific Journal of Accounting Economics Students (JIMEKA)* , 6 (4), 450–457.
- Lubis, PR (2021). The Effect of Fundamental Factor Analysis on Blue Chips Stock Returns on the Indonesia Stock Exchange. *Journal of Management Science (JMAS)* , 4 (2), 43–52. <https://doi.org/10.35335/jmas.v4i2.104>
- Nadyayani, DAD, & Suarjaya, AAG (2021). the Effect of Profitability on Stock Return. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* , 5 , 695–703. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/ZZZC21501695703.pdf>
- Nurmayasari, C., Umar, H., & Indriani, A. (2021). Effect of Current Ratio, Return on Equity, Debt to Equity Ratio, and Earnings per Share on Stock Returns of Mining Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. *Budapest International Research and Critics Institute-Journa* , 4 (3), 4967–4982. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2283>
- Richard, R., Young, I., & Sirojuzilam, S. (2021). Analysis of Factors Affecting Stock Returns with Economic Value Added as Intervening Variables in Property and Real Estate Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* , 4 (3), 5644–5652.
- Santoso, H., Owen, K., & Raissa, Z. (2021). Analysis of Return On Assets, Return On Equity, Current Ratio, and Debt To Equity Ratio on Stock Return of Non-Banking Companies in LQ-45 Index in Indonesia Stock Exchange 2015-2019. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* , 4 (4), 7942–7954.
- Setiawan, B., Basyith, A., & Hidayat, R. (2022). Company's Financial Performance Before and During the Covid-19 Pandemic on the Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Finance Research* , 3 (3), 187–200. <https://doi.org/10.47747/ijfr.v3i3.725>
- Sitorus, JS, Siburian, E., Simbolon, Y., & Naibaho, RE br. (2021). the Effect of Operating Cash Flow, Net Profit, Roa and Roe on Stock Return of Idx. *Journal of Accounting* , 11 (2), 189–196. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.11.2.189-196>

LOW INTEREST OF ACCOUNTING STUDENTS IN A CAREER AS AUDITOR

Mutiara Maimunah*¹
mutiara@ukmc.ac.id

¹Accounting Study Program, Faculty of Business and Economics, Musi Charitas Catholic University, Indonesia

ABSTRAK

Dalam penelitian ini minat mahasiswa difokuskan untuk berkarir menjadi auditor. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi minat antara lain penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan gender. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi di universitas kota Palembang yang berminat untuk berkarir sebagai auditor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial masih menjadi tujuan utama mahasiswa dalam berkarir menjadi auditor atau profesi lainnya. Sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir sebagai auditor. Sedangkan gender mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa karena tingkat ketelitian yang tinggi sangat diperlukan dalam profesi auditor sehingga hal ini juga membuat mahasiswi memilih berkarir sebagai auditor.

Kata Kunci: Auditor; Gender; Lingkungan Kerja; Minat; Penghargaan Finansial

ABSTRACT

In this research, students' interests are focused on a career as an auditor. Several factors that can influence interest include financial rewards, work environment, and gender. The population in this study were students majoring in accounting at Palembang City University who were interested in a career as auditors. The sampling technique used was non-probability sampling with purposive sampling technique. The results of this research show that financial rewards are still the main goal of students in pursuing a career as an auditor or other profession. Meanwhile, the work environment does not influence students' interest in a career as an auditor. Meanwhile, gender has an influence on student interest because a high level of accuracy is needed in the auditor profession, so this also makes students choose a career as auditors.

Keyword: Auditor; Financial Rewards; Gender; Interest; Work Environment

INTRODUCTION

Accounting is one of the majors offered at universities in Palembang. One of the concentrations in accounting is audit accounting (auditor). Students choose an accounting study program driven by the desire to become professional accountants. Apart from that, they also think that the accounting profession has bright prospects and will be much needed by companies or organizations in Indonesia in the future. The auditor profession in Indonesia is divided into 3 (three) fields that have been officially recognized, namely government auditors, internal auditors, and independent auditors or better known as public accountants (Asyifa et al., 2022).

Based on the data obtained, the number of auditors throughout Indonesia is approximately 10,831 people, the majority of auditors are at BPKP, numbering 3,329 people, while regional APIP numbers 5,911 people and the Ministry of L/K 1,991 people. The role of the auditor profession is very important. Auditors are the final support in providing objective financial information. According to Arens et al (2017) audits are considered important because through audits carried out by auditors they are able to provide users of financial statements with an opinion given by the auditor about whether the financial statements are presented fairly in all material respects, in accordance with the established financial accounting framework applies. This auditor's opinion increases the user's level of confidence in the financial statements. Auditors are the final support in providing objective financial information. The auditor is considered an independent party who can provide true information on the financial reports being examined.

Interest is an individual's interest in something so that he or she will tend to pay more attention to that thing (Wicaksono & Aisyah, 2017). This interest can develop through attention and interaction with the environment. In this research, students' interests are focused on careers to become auditors. Students' interest in becoming public accountants and government accountants is said to be minimal because most students are more interested in becoming company accountants in the private sector. As final year undergraduate accounting students, of course students have already thought about and prepared what career they will pursue in the future. Students will be faced with various types of career choices and will also be influenced by various factors, such as internal motivation or encouragement from the family or the desire and interest in the business.

Based on the background that has been explained, this research is entitled "Factors that Make Accounting Students Interested in a Career as an Auditor" with the aim of finding out whether financial rewards, work environment and gender have an influence on the interest of accounting students at universities in the city of Palembang.

LITERATURE REVIEW

The Influence of Financial Rewards on Accounting Students' Interest in a Career as an Auditor

Financial rewards are considered to be one of the main factors that accounting students consider when choosing a career path after graduation. According to Puspitasari et al. (2021), her research shows that financial awards have a significant influence on student

interest. This is proven by the ability they have to support the demand for the size of income they want, because a person's ability and speed in auditing plays a big role in how quickly and how many clients they will handle. Based on the explanation above, the following hypothesis can be drawn:

H₁ : Financial awards influence accounting students' interest in becoming auditors

The Influence of Work Environment on Accounting Students' Interest in a Career as an Auditor

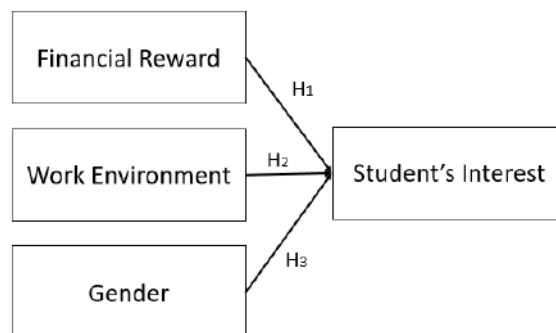
The work environment also influences accounting students' interest in pursuing a career as an auditor. According to Andersen (2012) states that the work environment is a work atmosphere which includes the nature of work, the level of competition between employees and work pressure are factors in the work environment. According to Hasbullah (2005) in Santoso (2014), the family environment is the first educational environment for children because it is in this family that children first receive education and guidance. The Hierarchy of Needs Theory was developed by Abraham Maslow. Based on the explanation above, the following hypothesis can be drawn:

H₂ : Work Environment influence accounting students' interest in becoming auditors

The Influence of Gender on Accounting Students' Interest in a Career as an Auditor

Students' interest in a career as a public accountant is related to gender socialization theory. According to Nurhayati (2018) explains that "Gender is a social construction that regulates the relationships between women and men which are formed through the socialization process". "Gender" can be interpreted as differences in roles, functions, status and responsibilities for men and women which are the result of socio-cultural construction embedded through the socialization process in society, in other words gender is the result of agreement between humans that are not natural, so they can change according to the socio-cultural situation and values in society. According to Puspitawati (2013), "Gender is the difference between men and women in roles, functions, rights, responsibilities and behavior which are formed by social values, cultural customs of community groups which can change according to time and conditions. local community".Based on the explanation above, the following hypothesis can be drawn:

H₃ : Gender influence accounting students' interest in becoming auditors



Picture 1. Research Model

RESEARCH METHODOLOGY

The type of research used in this research is comparative causal research. Comparative causal research is a type of research with problem characteristics in the form

of a cause-and-effect relationship between two or more variables. Researchers observe the consequences that arise and trace back facts that make sense as causal factors. Researchers identify facts or events as influenced variables (dependent variables), and conduct investigations into the influencing variables (independent variables) (Nur Indriantoro, 2002: 27). The approach used in this research is a quantitative approach because the data presented relates to numbers. Quantitative data is data in the form of numbers or qualitative data that is scored/scored (Sugiyono, 2012: 3). According to Fadjarajani et al. (2020), descriptive research design is a research design that is often designed to collect data that will explain characteristics about people, events or situations and this research design involves collecting quantitative data.

Population, Sample Selection Technique, and Sample Size

In this study, the population that will be used to collect samples are students majoring in accounting who study at universities in the city of Palembang who want to have careers as auditors. In this research, the sampling technique used is non-probability sampling with a purposive sampling technique where samples can only be taken if the respondent has met certain criteria. Some of these criteria are : 1). Accounting study program students at universities in the city of Palembang; 2). Have taken the Accounting Examination (audit) course. In this research, sampling refers to Winarto Surachmad's guidelines which provide guidelines if the population is quite homogeneous, for populations under 100 a sample of at least 50% can be used, above 1,000 15%-25%. For the variable gender, gender is an aspect of social relations that is associated with sexual differentiation in humans and is inherent in men and women which is constructed socially and culturally. This variable is a dummy variable which is measured using a nominal scale. This dummy variable is measured using a nominal scale (1 for women and 0 for men). Based on the definitions of variables and measurements that have been applied, the instrument grid that is applied to make it easier for researchers to collect data from sources is structured as follows.

Tabel 1. Instrument Grid

Variable	Indicator	Question Items
Financial Reward (Febriyanti, 2019)	Starting Salary	1,2
	Salary Increases	3,4*
	Bonuses And Pension Funds	5,6
Work Environment (Sari & Sukanti, 2016)	Nature of Work	1,2
	Work relationship	3
	Work facilities	4,5
Gender	<i>Dummy Variable</i>	0 = Female 1 = Male
Student's Interest (Arifianto & Sukanti, 2014)	Personal interest in becoming an auditor	1*,2,3
	Situational interest in becoming an auditor	4,5
	Interest in the psychological characteristics of being an auditor	6*,7

RESULT

The results of the research data were obtained by distributing questionnaires to respondents. There are 12 universities in the city of Palembang. From the table below, there were 806 students found for this research and the number of accounting students who met the research criteria was 564 respondents, and the questionnaires that were returned and filled in completely were 397. And from the table below, it is found that the number of female students is bigger than the number of male students.

Tabel 2. Characteristics of Respondents

Name of University	Populations	Samples	Number of Returned Questionnaires
Abdi Nusa College of Economics	56	40	27
STIE Mulia Darma Pratama	65	44	34
IBA University Palembang	78	50	33
Indo Global Mandiri University	68	46	30
Musi Charitas Catholic University	66	43	36
Muhammadiyah University	70	52	34
Multi Data University Palembang	72	52	40
PGRI University Palembang	70	53	34
Sjakhyakirti University	59	43	28
Sriwijaya University	72	52	41
University of Taman Siswa Palembang	63	45	29
University of Tridinanti Palembang	67	44	31
Total	806	564	397

Table 2. Validity Test

Variable	Corrected Item-Total Correlations	Description
Financial Reward 1	0,806	Valid
Financial Reward 2	0,828	Valid
Financial Reward 3	0,772	Valid
Financial Reward 4	0,606	Valid
Work Environment 1	0,780	Valid
Work Environment 2	0,894	Valid
Work Environment 3	0,853	Valid
Work Environment 4	0,869	Valid
Student's Interest 1	0,595	Valid
Student's Interest 2	0,883	Valid
Student's Interest 3	0,811	Valid
Student's Interest 4	0,665	Valid

Source: SPSS version 25 processed

Validity testing in this research uses a significance level of $\alpha = 5\%$. Questionnaire questions are said to be valid if the calculated r is greater than the table r and the significance value is smaller than alpha (α) 0.05. On the other hand, questionnaire questions are said to be invalid if the calculated r is smaller than the table r and the significance value is greater than alpha (α) 0.05. From table 2 above you can see the total

corrected item value Correlation of profit for each variable > r table. This shows that the items from each questionnaire statement for each question item are valid and suitable for use in this research. This means that the items from each statement are able to measure and explain the variables accurately.

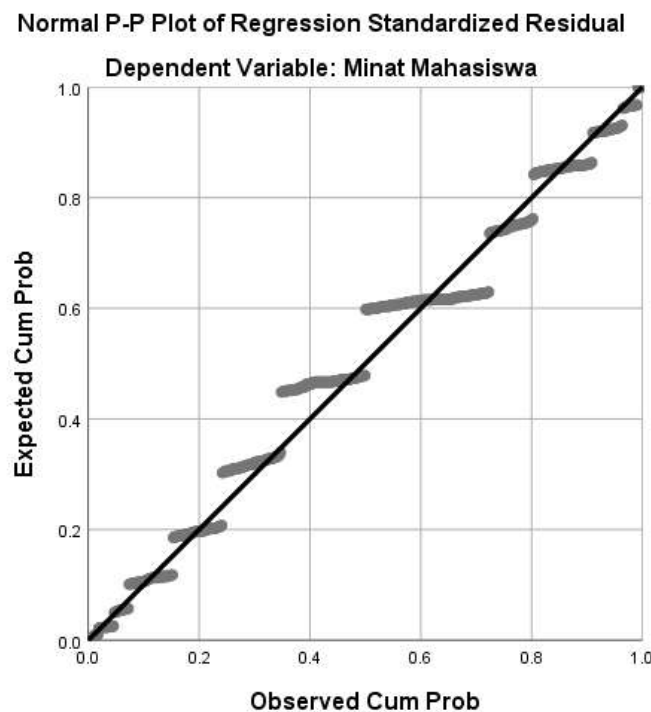
Table 3. Data Reliability Test

Variable	Cronbach Alpha Value	Description
Financial Reward (X ₁)	0,635	Reliable
Work Environment (X ₂)	0,905	Reliable
Student's Interest (Y)	0,842	Reliable

Source: SPSS version 25 processed

Reliability Test is a test tool used to measure question items in a questionnaire which is a variable measuring tool. This reliability test is used to test the extent to which the instrument can be relied upon or trusted in measuring variables. A variable is said to be reliable if the Cronbach Alpha value is greater than 0.60. Based on the results of table 3, it can be seen that all variables have varying Cronbach Alpha values and are greater than 0.60. Therefore, it can be concluded that the measuring tools or instruments used in this research are reliable.

Table 4. Normality Test



Source: SPSS version 25 processed

Based on the result of table 4, it can be concluded that the results of the probability plot normality test show that the dots are spread around the diagonal line and follow the direction of the diagonal line. So this meets the assumption of normality.

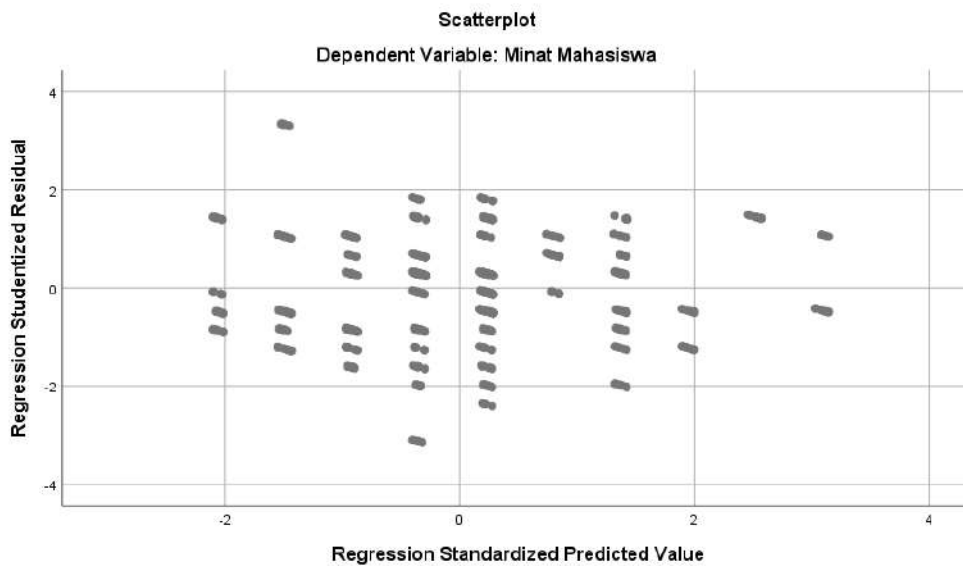
Table 5. Multicollinearity Test Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Financial Reward	.998	1.002
Work Environment	.992	1.008
Gender	.993	1.007

Source: SPSS version 25 processed

Based on the results of table 5 above, the results of calculating the Tolerance value show that there are no independent variables that have a Tolerance value of less than 0.10 (Tolerance < 0.10), which means there is no correlation between the independent variables. The results of calculating the Variance Inflation Factor (VIF) value also show the same thing, there is not a single independent variable that has a VIF value of more than 10 (VIF > 10). So it can be concluded that there is no multicollinearity between each independent variables.

Table 6. Heteroscedasticity Test



Source: SPSS version 25 processed

Based on the results from table 6 of the Scatterplot graph above, it can be seen that the points are spread randomly and are spread both above and below the number 0 on the Y axis. This can be concluded that there is no heteroscedasticity in this model.

**Table 7. t Test Results (Partial Test)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.587	1.024		5.456	.000		
Financial Reward	.993	.064	.549	15.548	.000	.998	1.002
Work Environment	-.013	.027	-.017	-.470	.639	.992	1.008
Gender	-.205	.243	-.030	-.844	.003	.993	1.007
F Value : 81.082							
Adjusted R Square : 0.299							

a. Dependent Variable: Student's Interest
Source: SPSS version 25 processed

DISCUSSION

Multiple linear regression analysis is carried out with the aim of testing or measuring the influence of the relationship between two or more variables and showing the direction of the relationship between the independent (independent) variable and one fixed (dependent) variable. This research analyzes the influence of independent variables, namely financial rewards, work environment and gender, on the dependent variable, namely interest in a career as an auditor among students majoring in accounting in the city of Palembang. Based on the results from table 4, of the three independent variables included in the regression model, the work environment variable is not significant. This can be seen from the significance probability of 0.639 which is far above 0.05. Meanwhile, the financial reward and gender variables are significant at 0.05. So the mathematical equation is:

$$\text{Student's Interest} = 5.587 + 0.993 \text{ FR} - 0.013 \text{ WE} - 0.205 \text{ GD.}$$

Based on the results of table 7, it can be seen that the constant value is 5,569, meaning that if the financial rewards (X1) and work environment (X2) are constant or 0, then the decision on interest (Y) will be 5,569. The regression coefficient for the financial reward variable (X1) is 0,991, the coefficient shows the direction of positive influence, meaning that as the financial reward variable (X1) increases, the student's interest variable (Y) also increases. The regression coefficient for the work environment variable (X2) is -0.015, the coefficient shows the direction of the negative influence, meaning that the more the work environment variable (X2) increases, the more the student's interest variable (Y) decreases. And based on adjusted R Square, the contribution of these variables is 0.299 or equal to 29.9%, while 70.1% is determined by other factors. The

results of hypothesis 1 which states that financial awards influence accounting students' interest in pursuing a career as auditors are accepted. This is in accordance with economic motivation, namely financial rewards are a form of reciprocal reward in the form of currency value given for providing services, energy, effort, thoughts and benefits to someone in a work relationship (Dwinanta, 2014). Hypothesis 2: The work environment is not proven to have an effect on accounting students' interest in pursuing a career as an auditor. This shows that students consider that a work environment that is conducive or less conducive is a risk of work. This result is strengthened by Attribution theory which explains a person's behaviors. The theory says that a person's behaviors is determined by a combination of internal forces which are factors within a person, for example ability, knowledge or effort, and external forces which are external factors such as luck, opportunity and the environment (Fritz Heider, 1958 in Hudayanti, 2002). Hypothesis 3 is proven that gender influences accounting students' interest in pursuing a career as an auditor. Gender is the division of roles, positions and tasks between men and women that has been determined by society based on the characteristics of men or women that are considered appropriate according to the norms, beliefs, customs or customs of society (Deprina, 2017). The gender socialization theory put forward by Betz (1998) explains that the male gender places more value on progress, money, power, and measuring the form of individual performance. This theory is in line with the results of research conducted by Sari & Sukanti (2016) showing that gender influences interest in a career as a public accountant.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Based on the research results above, it can be concluded that of the three variables, namely financial rewards, work environment, and gender, there is one variable that does not influence, it is the work environment variable. The contribution of these variables is 29.9%, while 70.1% is determined by other factors. For future researchers who want to study the same problem, it is hoped that they can add other variables that influence accounting students' interest in pursuing a career as an auditor which are not discussed in this research, such as job market considerations, personality type, social values, etc.

From the conclusion above, the implication is that financial rewards are still a factor considered by students when choosing their desired career. Students consider the auditor profession to be a promising profession in terms of financial rewards. The work environment is not a consideration that can make students determine what career to choose because the work environment is part of the job risks, not specifically attached to a particular career such as a career as an auditor. Gender, which explains the differences in the nature and character of men and women, is appropriate to the nature of a particular job, such as the job of an auditor, so that female students tend to be interested in a career as an auditor because they feel it suits their nature and character as women.

REFERENCES

- Andersen, W. (2012). Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 1, 1–61.
- Arifianto, F., & Sukanti. (2014). Pengaruh Motivasi Diri Dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 3(2), 150–161.
- Asyifa, V. S., Rukmini, R., & Pratiwi, D. N. (2022). Analisis Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Persepsi Standar Audit Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Auditor. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 203–214. <https://doi.org/10.35829/Magma.V10i2.229>
- Fadjarajani, S., Rosali, E. S., & Patimah, S. (2020). *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner* (A. Rahmat (Ed.)). IDEAS PUBLISHING. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Pendekatan_Multidi/Moi5eaaaqbj?hl=en&gbpv=1&dq=Metode+Penelitian+Untuk+Bisnis++Pendekatan+Pengembangan+Keahlian+Sekaran&pg=PA102&printsec=frontcover
- Febriyanti, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 88–98. <https://doi.org/10.52447/Jam.V1i1.734>
- Nurhayati, E. (2018). *Bimbingan Konseling & Psikoterapi Inovatif* (2 Ed.). PUSTAKA PELAJAR.
- Puspitasari, D. A., Lestari, T., & Inayah, N. L. (2021). Pengaruh Persepsi, Pengetahuan Akuntansi, Dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Untuk Berkarir Di Bidang Akuntan Publik. *UBHARA Accounting Journal*, 1, 391–399.
- Puspitawati, H. (2013). KONSEP, TEORI DAN ANALISIS GENDER. In *PT IPB Press*. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52842671/Gender-Libre.Pdf?1493266306=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dgender.Pdf&expires=1674777345&signature=Y6fry5iwlmbch2ov3wbceefgwivo0~Oi-Pjx07y9zvw5d0e1ph05vf-Pgbqcf8-N7cnsghj-8bjaua2xeqkt4p-2>
- Santoso, C. B. (2014). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Motivasi Dan Persepsi Mahasiswa Tentang Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Riau Kepulauan Batam. *Jurnal Measurement*, 8(1), 1–11. <https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/measurement/article/view/199/195>
- Sari, L. K., & Sukanti. (2016). Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Profita*, 8, 1–16.
- Wicaksono, Y., & Aisyah, M. Nur. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja Dan Tipe Kepribadian Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2(2), 1–19.

SELF-EFFICACY, RELIGIOSITY, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN POLICE HUMAN RESOURCES BUREAU

Septimaris *¹

(Septimaris@gmail.com)

Kabul Wahyu Utomo ²

(kabulwahyu.trilogi@ac.id)

Ake Wihadanto ³

(ake@campus.ut.ac.id)

¹Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

²Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

³Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

ABSTRAK

Dalam transformasi budaya kepolisian, fokus pada struktur birokratis dan kesejahteraan petugas sangat penting. Penelitian ini menunjukkan hubungan vital antara upaya organisasi, peningkatan kesejahteraan, dan misi reformasi budaya dalam Kepolisian Nasional. Implementasi sistem gaji baru menjadi pusat transformasi ini sebagai penghalang terhadap godaan materi dan kolusi. Dengan menggunakan teknik SEM PLS dan didukung oleh perangkat lunak SMART PLS 2.0.M3, penelitian ini mengungkapkan efek moderasi yang signifikan. Komitmen organisasi membentuk dampak self-efficacy pada perilaku kewarganegaraan organisasi, sambil juga memoderasi pengaruh religiositas pada perilaku yang sama. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi diskursus reformasi budaya kepolisian, memberikan dasar untuk pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan yang berinformasi di lembaga penegak hukum.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Religiosity, Organization Citizenship Behavior, Organizational Commitmen*

ABSTRACT

In the pursuit of transforming police culture, it is imperative to focus on bureaucratic structures and the well-being of officers. This research underscores the vital connection between organizational efforts, welfare enhancement, and the overarching mission of cultural reform within the National Police. Central to this transformation is the implementation of a new salary system designed as a deterrent against material temptations and collusion. Employing Variance-based Structural Equation Modeling (SEM) techniques, specifically SEM PLS (Partial Least Square), and supported by SMART PLS 2.0.M3 software, the study reveals significant moderation effects. Organizational commitment proves instrumental in shaping the impact of self-efficacy on organizational citizenship behavior, while also moderating the influence of religiosity on the same behavior. These findings contribute valuable insights to the ongoing discourse on police culture reform, offering a foundation for informed decision-making and policy development within law enforcement agencies.

Keywords: *Self Efficacy, Religiosity, Organization Citizenship Behavior, Organizational Commitmen*

INTRODUCTION

Human resources are the driving force behind any organization, making them the most valuable asset in every company or agency. To thrive in today's increasingly competitive landscape, organizations must continually prioritize, protect, nurture, and develop their human resources (Noe et al., 2006). The efficiency and effectiveness of workers, in particular, play a pivotal role in an organization's growth and survival. Human resources are indispensable when it comes to deploying funds, generating high-quality products, managing finances, and adopting technology. The level of technological sophistication within an organization is often dictated by the strategic presence of human resources (HR) (Duggal et al., 2023).

The strategic importance of HR in management is evident as it serves as the key to the success of various activities aimed at achieving organizational goals (Ali et al., 2019). Leaders must not only understand the potential of their members/employees but also design specific formulations applied to existing HR (London et al., 2019). Through the right design scheme, Human Resource Management (HRM) is expected to improve employee performance effectively and efficiently, thereby enhancing the overall quality of work. Self-efficacy is a fundamental requirement for human resources in the workplace (Kusumah et al., 2021). According to Gusriko Hardianto's 2014 journal, self-efficacy is the conviction that one can accomplish tasks or navigate difficult circumstances. As per Bandura, self-efficacy influences individuals' thoughts, motivations, and actions by shaping their ideas about their capacity to perform at a certain level. Self-efficacy is the conviction that one can act in a way that leads to the accomplishment of a predefined objective, exert effective control over circumstances, and get over a challenge. Self-efficacy is an individual's opinion of themselves or their degree of confidence (Miao et al., 2017).

Paying attention to members' self-efficacy and leadership style is crucial for improving performance and job satisfaction. Self-efficacy influences an individual's ability to motivate themselves and complete tasks, while leadership style enhances members' work attitudes, creativity, and enthusiasm (Lathabhavan & H. L., 2023). Understanding members' behavior is essential in determining a leadership style that ensures smooth implementation of work and enhances members' comfort. Indonesia, ranked fourth globally in population, is a nation with diverse races, cultures, and faiths that uphold religious values (Nadeem et al., 2018). The main religion is Islam, followed by five non-Islamic faiths: Christianity, Confucianism, Hinduism, Buddhism, and Catholicism. These ideals serve as standards for religious societies, offering encouragement in daily existence. Religiosity, defined as having knowledge, experience,

or the capacity to apply fundamental Islamic principles, significantly influences individuals' behaviors.

A person's personality, a relatively constant trait affecting adaptability as an employee, is crucial to understanding behavioral tendencies. Increasing staff engagement towards achieving company goals is vital for a firm's success (Senevirathna et al., 2023). Organizational Citizenship Behavior (OCB), an employee behavior beyond job requirements, benefits the business alongside organizational commitment. OCB is defined as the voluntary actions of individuals that enhance organizational effectiveness and efficiency without formal recognition. Organizational commitment, a significant factor influencing performance, reflects workers' loyalty and identification with the organization (Ayu Putu Widani Sugianingrat et al., 2019). Members with high commitment levels exhibit a strong belief in the organization's goals and values, a strong will to work for the organization, and a desire to remain dedicated members. This commitment, linked to the organization at an emotional level, contributes to members' enthusiasm for work and overall performance improvement (Lin et al., 2022).

In the context of the police, as part of the government, efforts to organize and improve the welfare of police officers are fundamental for changing police culture. The introduction of a new salary system is hoped to prevent material temptation and collusion among National Police members. However, public complaints about the National Police's performance, especially the Riau Islands Regional Police, raise concerns. A study by Vellynda (2022) indicates a strong correlation between OCB and religiosity among participants. Panca Teknik Banjarmasin contributed significantly to this relationship, emphasizing the impact of religious beliefs and organizational dedication on OCB. In conclusion, understanding and optimizing human resources, considering factors such as self-efficacy, leadership style, and organizational commitment, are crucial for organizational success. This research aims to contribute valuable insights to the discourse on effective HRM strategies, especially within the challenging context of law enforcement.

LITERATURE REVIEW

Self Efficacy

In this context, Bandura (1986) defines self-efficacy as follows: Self-efficacy is a person's conviction that they can perform at a planned level; this conviction is shaped by significant life events and is trained. According to Yarar (2012), self-efficacy is the measure of an individual's ability to plan and execute the tasks required to meet predefined goals. The concept of self-efficacy is still developing. The following is how Bandura (1986) defines self-efficacy: Self-efficacy is the conviction that one can plan and execute a sequence of acts considered required to accomplish a desired outcome.

In the meanwhile, self-efficacy is defined by Baron and Byrne (2003) as an individual's assessment of their capacity and competence to complete a task, meet objectives, and get over challenges. Consistent with the aforementioned notion, Alwisol

(2014) explains that Self-Efficacy is an individual's assessment of their own capacity to perform in specific circumstances. Self-efficacy is associated with the conviction that one is capable of performing the intended tasks (Loh et al., 2023).

It is clear from the preceding explanation that self-efficacy refers to a person's confidence in their ability to overcome different obstacles in life. A person requires confidence and hard work to attain their goals in order for them to turn out as planned. In general, one's views about what can be accomplished with their skills—no matter how great—are more closely linked to self-efficacy than to their skill set (Gong et al., 2023). Self-Sufficiency. The term "self" refers to a component of personality structure, while the word "efficacy" indicates self-evaluation, or the ability to perform good or terrible deeds, right or wrong, or the ability to complete a task as necessary. The foundation of self-efficacy theory is Bandura's social-cognitive theory, which holds that an individual's performance or accomplishments are determined by the interplay of their environment, behavior, and personal characteristics (such as beliefs and thoughts) (Irwansyah, 2013)

One facet of self-knowledge that matters most in day-to-day living is self-efficacy. This is due to the fact that self-efficacy affects people's decisions about the steps they will take to accomplish a goal, including their assessments of the many obstacles they may encounter (Hirschi & Spurk, 2021). Self-efficacy is a particular conviction that results in a particular task rather than a broad belief in oneself. One way to conceptualize self-efficacy is as an individual's belief in their own capacity to plan and execute activities in particular circumstances. Self-efficacy is the conviction that one can muster the will, mental resources, and sequence of activities required to meet the challenges of a given circumstance. Self-efficacy also refers to an individual's ability to manage their surroundings, which can support them in overcoming obstacles.

According to Bandura, (1986) explained that Self-Efficacy in individuals consists of three dimensions, namely: (1) Magnitude dimension is a dimension related to the level of task difficulty. If someone is faced with tasks arranged according to the level of difficulty, their expectations will fall on tasks that are easy, medium and difficult. This will be adjusted to the limits of perceived ability to meet the behavioral demands required for each level. People who have high Self-Efficacy tend to choose to do tasks that are difficult rather than easy ones. (2) Generality dimension, Generality explains an individual's confidence to complete certain tasks completely and well. Here, each individual has different beliefs according to different tasks. The scope of the tasks carried out can be different and depends on the degree of activity, abilities expressed in terms of behavior, thoughts and emotions, the quality of the situation presented and the nature of the individual in their behavior directly when completing the task. The higher the ability you have, the higher your SelfEfficacy will be, and vice versa. (3) Strength dimension, the strength dimension is related to the degree of individual stability in his beliefs. This dimension is related to the magnitude dimension where the higher the level of difficulty of the task faced, the weaker the confidence felt to complete it.

It has been demonstrated that "Self efficacy is considered to help explain phenomena as diverse as behavioral changes, levels of physiological stress reactions, self-regulation of stubborn behavior, and striving towards goals" in connection to managing stress. According to Bandura (Swanepoel, 2015), this is the reason why self-efficacy is crucial when taking positive stress into account in the classroom. Although they are not the same, hope and self-efficacy are connected. Self-efficacy differs widely across individuals in many ways, which affects what students do when they are learning.

According to this study, students' self-efficacy is defined as their belief in their capacity to perform the tasks required of them throughout learning activities. The size dimension, strength dimension, and generality dimension are the three components of self-efficacy. The three aspects of self-efficacy—the strength, generality, and level dimensions—are referred to by the self-efficacy indicator. Brown et al (2005) formulated several indicators of self efficacy, namely: (1) Confident that he can complete a certain task, an individual believes that he is capable of completing a certain task, where the individual himself determines what task (target) must be completed. (2) Confident that they can motivate themselves to take the actions necessary to complete the task, individuals are able to grow motivation in themselves to be able to choose and carry out the actions needed to complete the task. (3) Confident that he is capable of trying hard, persistent and persistent. There is a strong effort from the individual to complete the assigned tasks using all the resources at his disposal. (4) Believe that you are able to face obstacles and difficulties. Individuals are able to survive when facing difficulties and obstacles that arise and are able to recover from failure. (5) Confident that you can complete tasks that have a wide or narrow (specific) range. Individuals believe that they can complete any task, regardless of whether it is broad or specific

Religiusitas

According to Dendy Sugiono (2008), religiosity comes from the Latin word religio, Dendy Sugiono (2008) claims that the term religiosity originates from the Latin religio, whose root is religere, which meaning to tie. Religion, according to the Big Indonesian Dictionary, is the conviction that there is a supernatural force superior to people, or believe in God. Anggasari makes a distinction between the terms religiosity and religion. While religiosity refers to aspects experienced by individuals, religion refers to formal aspects related to the laws and duties that must be followed and carried out by its adherents. All of this serves to bind an individual or group of individuals in a relationship with God, other people, and the natural surroundings. Lindridge stated that religiosity can be measured by the presence of religious institutions and the importance of religion in daily life. (Firmansyah, 2010)

According to Jalaludin Rahmat, religiosity is religiousness, namely a condition that exists within a person which encourages him to behave in accordance with the level of his devotion to religion. Meanwhile, Zakiah Daradjat believes that religiosity is a complex

system of beliefs and attitudes and ceremonies that connect individuals from one existence or to something that is religious. (Zakiah Daradjat, 2007)

A person is referred to as religious when they possess a total unity of aspects, rather than only pretending to be religious. which include religious conduct (religious morality), religious knowledge, religious beliefs, and religious social attitudes. In Islam, religiosity is often expressed via faith, Islam, and ihsan, or through the experiences of aqidah, sharia, and morality. A person is really religious if they possess each of these qualities. Glock and Stark (1966) stressed that religiosity is a representation of the religious dimensions present in human beings, which include the dimensions of belief, worship, knowledge, experience, and appreciation.

Belief Dimensions pertaining to the essential tenets of religious doctrine. Put differently, this dimension denotes an individual's degree of conviction on the veracity of core teachings. The aspect of belief relates to trust in angels, the Last Day, the Book, the Messenger, Allah, Qadha, and Qadar. Muhammadiyah holds that having faith is more than just confessing it; it also has to be demonstrated by the actions that come with it, such as believing, giving up, paying attention and obeying, going along with the flow, not feeling burdened, and not making a choice. In contrast, Ahlu Sunnah Wal Jama'ah, or NU, defines faith as including words, acts, and I'tiqad (belief).

Worship's Dimensions Incorporate and connect to several actions. The term "behavior" here refers to specific conduct that has been established by the teachings of the Islamic faith, including actions that must be taken at all times, such as reading the Al-Qur'an, offering alms, fasting, and making charitable contributions. The Appreciation Dimension To what extent does an individual experience and feel religiously? A few instances include realizing that one feels near to Allah, terrified of Allah, and certain that Allah has heard one's prayer. Knowledge Dimensions A person's knowledge is correlated with their religion's teachings. Both formal and informal schooling can be used to acquire this information. As an illustration

Organizational Citizenship Behavior

According to Sloat in Soegandhi et al. (2013), there are two types of behavioral roles that a member must fulfill: in-role and extra-role. Extra-role conduct includes providing the National Police Agency with benefits that go beyond what is anticipated. Members of this category are typically viewed as social beings with the capacity to empathize with others and their surroundings, as well as to match their values with those of the community. Organizational citizenship behavior (OCB) is another term for this additional role activity. According to Ahdiyana (2009), extra-role behavior (OCB) is commonly characterised as conduct that beyond formal duties and is unrelated to direct remuneration. This implies that an individual with a high OCB will not get financial compensation or specific incentives, as OCB is mostly determined by social conduct.

According to Bolino et al. (2003), organizations will work more efficiently if members contribute in ways other than what is required of them. Employees in high-

performing companies exhibit higher overall company behavior (OCB) than employees in low-performing companies. It will thus be simpler to support the National Police Agency's efficient operation and achievement of its objectives when a member of the organization has a high OCB, or the ability to work additional hours outside the scope of their job description. The National Police Agency values Organizational Citizenship Behavior (OCB), which is a helpful attitude that is constructive in nature and is not directly correlated with individual productivity (Satwika & Himam, 2014). In today's dynamic world of work, where tasks are increasingly carried out in teams and require flexibility, organizations need members who have OCB behavior, such as helping other individuals in the team, volunteering to do extra work, avoiding conflicts with colleagues, obeying regulations, and tolerate work burdens and interruptions at any time (Robbins & Judge, 2015).

According to the definition given above, organizational citizenship behavior is defined as behavior within the organization exhibited by members who go above and beyond the call of duty, performing extra duties outside of their job description out of a voluntary and personal choice, showing concern for their fellow officers, adhering to National Police Agency rules, showing tolerance for less-than-ideal circumstances, avoiding conflict with coworkers, and actively supporting the agency's goals.

The National Police Agency benefits from members who go above and beyond the call of duty to enhance the functioning of the organization. Higher performance ratings are given to members who exhibit OCB, such as lending a helpful hand or coming up with creative ideas (Luthan, Satria, & Ilmainir, 2016). According to Organ (2005) OCB is a voluntary behavior of individuals (in this case members) that is not directly related to the reward system but contributes to organizational effectiveness. In other words, OCB is a member's behavior not because of the demands of his duties but rather based on his volunteerism. According to Enhart, OCB is defined as behavior that enhances social values and maintains a psychological environment that supports work outcomes.

Johns stated that OCB has the characteristics of voluntary behavior (extra-role behavior) which is not included in the job description, spontaneous behavior/without targets or orders from someone, behavior that is helpful, and behavior that is not easily visible and assessed through performance evaluation.

OCB provides an effective influence on the organization. OCB can influence individuals in improving performance and increase managerial evaluation of overall performance (MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1991). When working, nurses not only work according to what has been determined (intra-role) but can also sometimes do other things outside their work (extra-role). OCB can improve organizational performance by increasing managerial productivity. This is done by using resources in a productive manner, helping to coordinate the work of both individuals and groups, and enabling the organization to adapt to environmental changes (Abdurachman & Siswati, 2017).

OCB is defined by (Mangkunegara, 2015) as the voluntary actions of people (in this example, employees) that enhance organizational effectiveness but are not directly tied

to rewards. To put it another way, an employee's conduct that results from his volunteerism rather than the needs of his job is known as OCB. According to (Rita Susanti & Supra Wimbari, 2012), OCB refers to behavior meant to benefit coworkers, supervisors, or the organization. This behavior includes things like supporting coworkers, attempting to boost morale at work, volunteering for tasks that are not part of the job description, speaking well of the organization to outsiders, and suggesting improvements to the way the organization operates. According to Oplatka (2009, p. 380) in his study, OCB refers to several elements such as voluntary, going beyond what is necessary, formal task behavior, behavior based on personal choice; behavior directed towards other people or the organization and avoiding behavior that is harmful to the organization. Beheshtifar and Hesani (2013, p. 215) define OCB as a set of discretionary work behaviors that exceed one's job requirements. They are often described as behavior that goes beyond the call of duty.

Obedience, loyalty, and participation are the three basic components of civic behavior that are generally discussed. Citizenship in the broadest sense is defined by obedience and loyalty, hence participation is fundamental to citizenship behavior. When it comes to participation, the three main domains of interest are the national (government), communal (local life), and organizational (workplace). In the meanwhile, OCB is conceptualized by Graham (1991) in (Paramita, 2012) using political philosophy and contemporary political theory. Graham suggested three types of organizational citizenship behavior (OCB) based on this theoretical framework. These are as follows: (1) Obedience, which refers to members' readiness to accept and follow organizational policies and procedures. (2) Loyalty refers to a member's readiness to put the organization's success and survival ahead of their own personal interests. (3) The readiness of members to actively improve every facet of organizational life is referred to as participation.

In the meanwhile, Spector (1997) claimed in (Robbins, 2016a) that a member's OCB is mostly determined by their level of satisfaction with the quality of their work life. According to Organ (1995) and Sloat (1999) in (Ticoalu, 2015), there are a number of variables that affect OCB. These include, the environment and culture of the organization, character and state of mind, gratitude for organizational assistance perceived, perception of the caliber of interactions and relationships between superiors and subordinates, work duration; and gender.

Members who are prepared to go above and beyond the call of duty and deliver performance that surpasses expectations are essential to the success of any company. Flexibility is crucial in today's dynamic workplace, where activities are frequently completed in teams. Members who are willing to carry out duties not specified in their job description are desirable to organizations. According to Ristian (2013), organizational citizenship behavior (OCB) is a helpful attitude that members of an organization display. It is constructive in character, valued by the National Police Agency, and unrelated to individual productivity. An additional definition of organizational citizenship behavior

(OCB) is conduct that goes above and beyond official duties and is unrelated to direct remuneration.

Organizational citizenship behavior, according to Internal Organs (Ristiana, 2013), is a type of conduct that is an individual's initiative and decision, unrelated to the formal incentive structure of the company, but when combined, it improves organizational effectiveness. This indicates that the conduct is not covered by the member's job description or requirements, so that failure to exhibit it will not result in repercussions. As per Internal Organs (Ristiana, 2013), the Organizational citizenship behavior (OCB) element is comprised of five aspects, which are as (1) altruism, or actions that alleviate the burden of labor for specific persons within an organization. (2) Courtesy, which is assisting colleagues in avoiding work-related issues by offering guidance and information and showing consideration for their requirements. (3) Sportsmanship, which is the ability to tolerate unfavorable circumstances at work without raising a fuss. (4) Civic virtue, or taking an interest in organizational matters and being concerned about the organization's continued existence. (5) Conscientiousness, or carrying out actions that are advantageous to the business, such adhering to internal policies.

Organizational Commitment

Organizational commitment, according to Indra Kharis (2010), is the state in which an individual supports an organization's objectives and want to stay a member of that organization. High job participation, then, equates to support for a certain work. Organizational commitment, according to Griffin (2021) is a mindset that expresses how much a person understands and values his or her organization. A highly committed person will probably consider himself to be an actual member of the organization.

Organizational commitment, according to Kreitner and Kinicki in Putu and I Wayan (2017), is the decision to take action on behalf of oneself, another person, group, or organization. According to the aforementioned viewpoints, an individual's psychological state that is associated with a strong belief in, trust in, and acceptance of the organization's goals and values, a strong willingness to work for the organization, and the extent to which he continues to want to be a member of the organization is known as organizational commitment.

States that organizational commitment has three aspects, which are as (1) An emotional attachment to the organization and a conviction in its principles are known as affective commitment (Saleem et al., 2019). For instance, a member's engagement with animals may motivate him to actively support his police agency. (2) Ongoing Dedication sustaining the perceived financial benefit of staying in an organization as opposed to leaving is known as commitment. For instance, a member can be loyal to his work because he receives a good salary and they feel that leaving the Police Service will ruin the family. (3) dedication to norms, the duty to stay in an organization for moral and ethical grounds is known as normative commitment. For instance, a member in charge of a fresh project

can decide to remain with his company because he believes that by quitting, he would put someone in a terrible situation.

Others have proposed signs of organizational commitment in general. Shaleh (2018: 51) states that there are three indicators of organizational commitment, which are as follows: (1) The members' will, which is their desire to work toward achieving the organization's goals. (2) Member loyalty refers to the desire of members to keep their membership in order to stay involved with the organization. (3) There is a sense of member pride inside the organization, which is shown by members' feelings of pride at joining and their perception that the organization has shaped their lives.

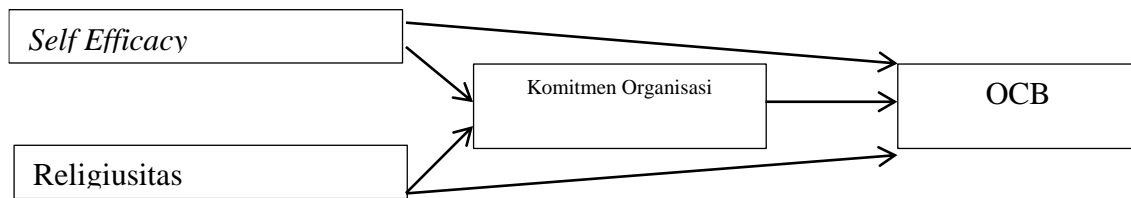


Figure 1. Conceptual Framework

RESEARCH METHODS

This research undertakes a sophisticated quantitative methodology, characterized by a meticulous approach to data collection and analysis, firmly rooted in statistical principles. Quantitative research, as employed in this study, is not merely a methodical tool; it represents a comprehensive analytical framework designed to scrutinize and interpret intricate relationships within a structured paradigm. The underlying philosophy aligns with positivism, emphasizing empirical observation and the objective measurement of phenomena. The primary objective is to subject predetermined hypotheses to rigorous testing, enabling a systematic investigation into the intricate dynamics of the researched phenomena. This methodological choice is deliberate, aiming to achieve a nuanced understanding that transcends superficial observations.

In the realm of sampling techniques, the study adopts a purposeful approach, often utilizing random methodologies. This intentional randomness ensures that the selected participants represent the broader population, enhancing the external validity of the study's findings. The meticulousness in sampling design is paramount, as it serves as the cornerstone for making broader inferences and generalizations. Complementing the quantitative rigor, associative research is seamlessly integrated, adding a layer of complexity to the analytical framework. Hypothesis testing becomes the keystone for unraveling the causal intricacies between variables. According to Sugiyono (2012), associative research, as applied in this study, involves a nuanced exploration into how two or more factors interrelate, unraveling their reciprocal influence on each other.

This methodological depth is not merely a procedural choice; it is a conscious effort to transcend the limitations of surface-level analysis. By delving into the intricate web of

relationships, this study seeks to contribute substantively to the broader discourse in the field.

RESULT

Path Coefficient

Seeing the significance of the influence between constructs can be seen from the path coefficient. The sign in the path coefficient must be in accordance with the hypothesized theory, to assess the significance of the path coefficient it can be seen from the t test (critical ratio) obtained from the bootstrapping process (resampling method).

R-Square

Table 1
R-Square

	R-square	R-square adjusted
Organization Commitment	0.856	0.852
OCB	0.989	0.988

Source: Smart PLS 4, 2023

The conclusion from testing the r-square value on Organization citizenship behavior is that the Adjusted R-Square for the path model using the moderator variable is 0.988. This means that the ability of the variables self efficacy, religiosity, innovation with moderation of organizational commitment in explaining organizational citizenship behavior is 98.8%. Thus, the model is classified as substantial.

Direct Effect

The purpose of direct effect analysis is useful for testing the hypothesis of the direct influence of a variable that influences (exogenous) on the variable that is influenced (endogenous) (Juliandi, 2018). Probability/significance value (P-Value):

- a) If the P-Values < 0.05, then it is significant.
- b) If the P-Values value is > 0.05, then it is not significant.

Tabel 2
Direct Effect

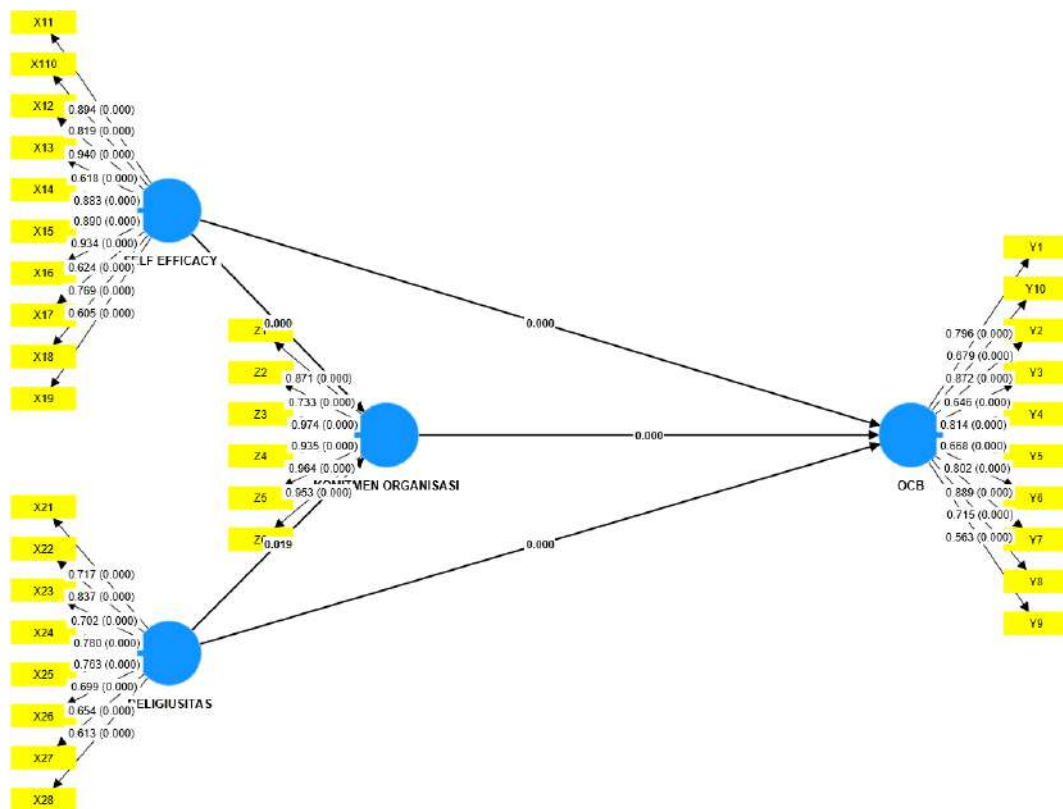
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Organization Commitment -> OCB	0.215	0.204	0.058	3.718	0.000
Religiosity -> Organization Commitment	-0.255	-0.260	0.124	2.065	0.019
Religiosity -> OCB	0.428	0.437	0.080	5.341	0.000
Self Efficacy -> Organization Commitment	1.160	1.168	0.115	10.108	0.000
Self Efficacy -> OCB	0.384	0.384	0.096	4.018	0.000

Source : Smart PLS 4, 2023

Table 3
Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Religiosity -> Organization Commitment -> OCB	-0.055	-0.053	0.029	1.877	0.030
Self Efficacy -> Organization Commitment -> OCB	0.249	0.238	0.069	3.609	0.000

Sumber : Smart PLS 4, 2023



Picture 1 Output of Smart PLS

Sumber : Smart PLS 4, 2023

The conclusion from the direct effect values in the table above is as follows: (1) Self efficacy on organizational commitment: Path coefficient = 10.108 > T-Table = 1.982 with p value 0.000 < 0.05, meaning that the influence of X on Z is significant. (2) Religiosity towards organizational commitment: Path coefficient = 2.065 > T-Table = 1.982 with p value 0.019 < 0.05, meaning that the influence of X on Z is significant. (3) Self efficacy towards Organization citizenship behavior: Path coefficient = 4.018 > T-Table = 1.982 with p value 0.000 < 0.05, meaning that the influence of X on Y is significant. (4) Religiosity towards Organization citizenship behavior: Path coefficient = 5.341 > T-Table = 1.982 with p value 0.000 < 0.05, meaning that the influence of X on Y is significant. (5) Organizational commitment to organizational citizenship behavior: Path coefficient = 3.718 > T-Table = 1.982 with p value 0.000 < 0.05, meaning that the influence of X on Y is significant. (6) Self efficacy*Organizational commitment to Organizational citizenship behavior: Path coefficient = 3.609 > T-Table = 1.982, meaning that the mediating variable (organizational commitment) mediates the influence of an endogenous variable (self efficacy) on the exogenous variable (Organizational citizenship behavior). (7) Religiosity*Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior: Path coefficient = 1.877 > T-Table = 1.982, meaning that the moderator variable (Organizational Commitment) moderates the influence of an endogenous variable (Religiosity) on the exogenous variable (Organizational Citizenship Behavior).

Discussion

The Influence of Self-efficacy on Organizational Commitment of the KEPRI Police Human Resources Bureau Work Unit. Based on the research results, it can be seen that efficacy influences organizational commitment with path coefficient = 10.108 > T-Table = 1.982 with p value 0.000 < 0.05. One of the reasons why members remain in the organization is because of the self-confidence of organizational members that they will be able to carry out the organizational tasks given to them and because there are forms of responsibility that must be carried out. With the member's confidence in themselves, the member will continue to carry out their various duties and choose to remain in the organization they join.

The Influence of Religiosity on Organizational Commitment of the KEPRI Police Human Resources Bureau Work Unit. The research results prove that religiosity has an effect on organizational commitment with path coefficient = 2.065 > T-table = 1.982 with p value 0.019 < 0.05 members as employees in the organization. Organizational commitment can be influenced by several factors, namely religiosity (Rozikan & Zakiy, 2019), job characteristics, personal characteristics (Oktorita et al., 2015) and work experience (Ma'rufi & Anam, 2019). There are many factors that shape employee behavior and good attitudes, including religiosity. The commitment possessed by employees is used as a sign of religiosity in the world of work. There is a belief that the view of religiosity can encourage employees to have good work attitudes, be able to resolve stress and create better work ethics (Nurshilasari & Rijanti, 2021). According to Nurshilsari, employee religiosity will improve work attitudes in the form of commitment to remain with the company (Nurshilasari & Rijanti, 2021). Ancok & Suroso (2011) explain that religiosity is seen as readiness for religion which encourages a person to behave according to the rules of the Islamic religion. Religious individuals carry out activities or carry out any rules, so in doing so they are ordered to intend to worship Allah. Religiosity is a belief system that proves an individual's role in describing an achievement which refers to individual behavior and attitudes (Wardianto et al., 2019). As in the research of Prabowo et al. (2019) explained that there is a significant positive influence between religiosity and organizational commitment among Sharia banking employees in Medan. The aspect of the religiosity scale according to Ancok & Suroso, (2011) consists of 3 dimensions, namely, the dimension of Islamic faith, the dimension of sharia worship and the dimension of morals.

The Influence of Self-efficacy on Organizational Citizenship Behavior in the Human Resources Bureau Unit of the KEPRI Regional Police Department. The research results prove Self-efficacy towards Organizational citizenship behavior: Path coefficient = 4.018 > T-Table = 1.982 with p value 0.000 < 0.05, meaning that the influence of X on Y is significant. Self-efficacy is a person's belief in carrying out a behavior in a certain situation, how strong the individual is able to survive when facing difficulties or failure and how success or failure in a particular task will affect future work. An individual's

self-efficacy results from previous experiences. , observing other people's behavior (success/failure experienced), the results of conversations with other individuals in the form of enthusiasm or dropping performance and finally the role of emotions during the experience process which influences employee job satisfaction. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an employee's behavior who are willing to do things outside their formal duties for the organization without getting more compensation to support the company to remain competent and achieve success.

There is an influence of religiosity on organizational citizenship behavior of the KEPRI Police Human Resources Bureau Work Unit. The results of the research prove that Religiosity towards Organization citizenship behavior: Path coefficient = 5.341 > T-Table = 1.982 with a p value of 0.000 < 0.05, meaning that the influence of X on Y is significant. Religiosity can be interpreted as a person's appreciation of various religious values. Understanding is related to a person's belief in his religion, both spoken and done. This belief is then proven in real life in daily behavior (Aviyah & Farid, 2014). Religiosity is about knowledge, belief, worship and aqidah, as well as appreciation of the religion one believes in (Nashori, Mucharam, & Ru'iyah, 2002). Religiosity can be concluded that religiosity is the appreciation of religious values related to a person's belief in their religion which is spoken or practiced every day.

Glock & Stark (in Wahyudin, Pradisti, & Wulandari, 2018) explain that the dimensions of religiosity consist of ritual dimensions (shariah), ideological dimensions (aqidah), intellectual (science), experience or appreciation (experiential), consequential (practice). Thouless (1974) stated that several factors that can influence religiosity are social factors, Psycho Idea factors, experience, needs factors, and thought process factors. Religion with its values can influence individuals to think and behave well towards fellow humans and all creatures, intend to improve themselves wherever they are, and be responsible for all their behavior. It is recommended for human resource managers to appreciate, treat and create a comfortable and conducive environment for employees so that they can work optimally and develop and help achieve organizational goals (Elmi & Murhanip, 2019).

There is an influence of organizational commitment on Organization citizenship behavior of the KEPRI Police Human Resources Bureau Work Unit. The research results prove organizational commitment to organizational citizenship behavior: Path coefficient = 3.718 > T-Table = 1.982 with p value 0.000 < 0.05, meaning that the influence of X on Y is significant. Commitment is a variable that is widely known to be closely related to Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Organ, 2003). Employees who have high organizational commitment will not only carry out tasks that are their obligations, but will voluntarily do things that can be classified as extra effort. OCB is a willingness to carry out tasks beyond the main task or a willingness to carry out tasks outside the formal tasks or roles that have been determined without any formal request or reward from the organization. If employees in an organization have OCB, then efforts to control employees decrease, because employees can control their own behavior or are able to

choose the best behavior for the interests of their organization.

The influence of self-efficacy, organizational commitment on organizational citizenship behavior of the KEPRI Police Human Resources Bureau Work Unit. The research results prove Self efficacy*Organizational commitment to Organization citizenship behavior: Path coefficient = 3.609 > T-Table = 1.982, meaning that the mediating variable (organizational commitment) mediates the influence of an endogenous variable (self efficacy) on the exogenous variable (Organizational citizenship behavior).

The influence of religiosity, organizational commitment on organizational citizenship behavior of the KEPRI Police Human Resources Bureau Work Unit. The research results prove that Religiosity*Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior: Path coefficient = 1.877 > T-Table = 1.982, meaning that the moderator variable (Organizational Commitment) moderates the influence of an endogenous variable (Religiosity) on the exogenous variable (Organizational Citizenship Behavior).

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Conclusions

Conclusions are written critically, logically and honestly based on the facts of the research results. Based on the results of the research data analysis above, a conclusion can be made in this research is the influence of self-efficacy on organizational commitment has a path coefficient meaning that the influence of self-efficacy on organizational commitment is significant. The influence of religiosity on organizational commitment has a path coefficient meaning that the influence of religiosity on organizational commitment is significant. The influence of self-efficacy on organizational citizenship behavior has a path coefficient meaning that the influence of self-efficacy on organizational citizenship behavior is significant. The influence of Religiosity on Organizational citizenship behavior has a path coefficient meaning that the influence of Religiosity on Organizational citizenship behavior is significant. The influence of organizational commitment on Organization citizenship behavior on Path coefficient meaning that the influence of Organizational Commitment on Organization citizenship behavior is significant. Self efficacy, organizational commitment to Organizational citizenship behavior Path coefficient meaning that the moderator variable (organizational commitment) moderates the influence of an endogenous variable (self efficacy) on the exogenous variable (Organizational citizenship behavior). Religiosity, organizational commitment to organizational citizenship behavior: Path coefficient meaning that the moderator variable (Organizational Commitment) moderates the influence of an endogenous variable (Religiosity) on the exogenous variable (Organizational citizenship behavior).

Suggestions

It is recommended that the KEPRI Regional Police Human Resources Work Unit should be able to work with strong commitment and with the encouragement of awareness to be able to carry out tasks well and correctly in accordance with the regulations that apply to the service. For other researchers who want to know more about OCB so they can continue to explore other factors that can influence OCB, so that later research will be useful for the progress of the agency.

BIBLIOGRAPHY

- Ali, Z., Sabir, S., & Mehreen, A. (2019). Predicting engagement and performance through firm's internal factors: Evidence from textile sector. *Journal of Advances in Management Research*, 16(5), 763–780. <https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2018-0098>
- Anwar, P. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Alwisol. 2014. *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)*. Malang: UMM Press
- Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., Dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundatio of Thought and Action, a Social Cognitive. Theory*, Engelwood Cliff, Nj. Prentince Hall.
- Brown, S. I. & Walter, M. I. 2005. *The Art Of Problem Posing (3rd edition)*. New. Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Daradjat, Zakiah. (2007). *Kesehatan Mental*. Jakarta: Gunung Agung.
- Duggal, H. K., Khatri, P., Thomas, A., & Pironti, M. (2023). Changing learning paradigms: an interplay of Digital Taylorism and technostress on perceived employability. *Journal of Management History*. <https://doi.org/10.1108/JMH-12-2022-0089>
- Gong, Z., Gilal, F. G., Gilal, N. G., Van Swol, L. M., & Gilal, R. G. (2023). A person-centered perspective in assessing career adaptability: Potential profiles, outcomes, and antecedents. *European Management Journal*, 41(3), 415–424. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.03.009>
- Griffin, R. W. (2021). *Management*. Cengage Learning.
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103576. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>
- Kusumah, A. I., Haryadi, A. I., Indrayanto, A., & Setiawan, I. (2021). A mediating and moderating role on employee performance appraisal. *Management Research Review*, 44(12), 1639–1659. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2020-0701>
- Lathabhavan, R., & H. L, C. (2023). The mediating effects of work conditions on the relationship between intrinsic motivators and training transfer. *Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-07-2022-0083>

- Lin, M. C., Cheng, C. F., & Huang, C. C. (2022). When telecommuters are willing to be good soldiers during COVID-19. *Computers in Human Behavior Reports*, 7(129), 100216. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100216>
- Loh, X. M., Lee, V. H., Hew, J. J., Tan, G. W. H., & Ooi, K. B. (2023). The future is now but is it here to stay? Employees' perspective on working from home. *Journal of Business Research*, 167(July), 114190. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114190>
- London, M., Bear, J. B., Cushenbery, L., & Sherman, G. D. (2019). Leader support for gender equity: Understanding prosocial goal orientation, leadership motivation, and power sharing. *Human Resource Management Review*, 29(3), 418–427. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.08.002>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, 116, 144–156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.015>
- Murtiningsih, Linna Fitri. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Self efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*. Vol 1. No. 2.
- Nadeem, S., Raza, M., Kayani, N., Aziz, A., & Nayab, D. (2018). Examining cross-cultural compatibility of high performance work practices. *International Business Review*, 27(3), 563–583. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2017.10.006>
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. McGraw-Hill Education New York, MA.
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>
- Senevirathna, L., Jin, X., & Ma, E. (2023). An examination of event Volunteer's motivation, self-efficacy and empowerment on volunteer outcomes. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57(October 2022), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.08.021>
- Sugiono, Dendy, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

INTERNALISASI NILAI *LOLO TANANAN* DAN *LOLO PATUOAN* : PENINGKATAN EKONOMI ANGGOTA CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG

Fransiskus Randa*¹

(tatoranda@gmail.com)

Yuliaus Bottong²

(yulianus.bottong@gmail.com)

Fransiskus E. Daromes³

(fedaromes@gmail.com)

^{1,3} Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Atma Jaya Makassar,
Indonesia

² Cu Sauan Sibarrung, Makale Tana Toraja, Sulawesi Selatan, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to internalize philosophical and cultural values in an effort to improve the economy of cooperative members as part of the process of re-actualizing local cultural values. This study uses a qualitative approach with inculturation ethnographic methods with a lolo tananan and lolo patuan philosophies and in managing a business as an analytical tool. Data collection was carried out through in-depth interviews with several key informants, field observations and collection of cultural artifacts in the field. The research was conducted at the Credit Union Sauan Sibarrung (CUSS) which tried to promote local values in managing the organization as the basis for operational activities. The meaning of the lolo tananan and lolo patuan philosophy in the management of Credit Union Sauan Sibarrung is an effort to improve the member's economy by empowering high-value natural resources by placing them as an integral part of Toraja people's lives. This is internalized through member empowerment programs in animal husbandry, farming and coffee communities. All of these programs aim to increase the economy of CU members by maintaining crops and livestock in a sustainable manner and avoiding exploitation.

Keywords: *Internalize, Empowerment, lolo tananan, lolo patuan*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginternalisasi falsafah dan nilai budaya dalam upaya meningkatkan ekonomi anggota koperasi sebagai bagian dari proses reaktualisasi nilai-nilai budaya lokal suatu daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode etnografi inkulturasi atas falsafah *lolo tananan* dan *lolo patuan* dalam masyarakat Toraja dalam mengelola usaha sebagai alat analisis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara yang mendalam dengan beberapa informan kunci, observasi lapangan dan pengumpulan artefak budaya di lapangan. Penelitian dilakukan pada koperasi Credit Union Sauan Sibarrung (CUSS) yang mencoba mengangkat nilai-nilai lokal dalam mengelola organisasi sebagai landasan operasional

*) Magister Akuntansi, Universitas Atma Jaya Makasar, Indonesia
tatoranda@gmail.com

kegiatan. Pemaknaan terhadap falsafah *lolo tananan dan lolo patuan* dalam pengelolaan CU Sauan Sibarrung adalah upaya untuk meningkatkan ekonomi anggota dengan pemberdayaan pemeliharaan sumber daya alam yang bernilai dengan menempatkan tanaman dan peternakan secara holistik sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat Toraja. Hal itu diinternalisasi melalui program pemberdayaan anggota pada peternakan, pertanian dan komunitas kopi. Semua program tersebut mengarah pada peningkatan ekonomi anggota CU dengan pemeliharaan tanaman dan ternak secara berkelanjutan dan menghindari eksploitasi.

Kata Kunci: Internalisasi; Pemberdayaan; *Lolo tananan*; *Lolo patuan*

PENDAHULUAN

Tata kelola organisasi pada sektor publik dan sektor privat menjadi isu yang sangat sentral guna meningkatkan efisiensi dan optimalisasi organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Tata kelola yang baik bukan merupakan sesuatu yang baru namun telah ada dan berkembang dalam masyarakat pada setiap daerah dan komunitas masyarakat tradisional. Kehadiran tata kelola yang baik dibingkai dalam budaya dan falsafah hidup komunitas masyarakat. Kehadiran budaya dan falsafah hidup budaya setempat memiliki kekayaan dan kekuatan yang berakar dalam sendi kehidupan masyarakat sehingga dapat memperkuat aktivitas setiap individu dan komunitas untuk meningkatkan kinerja organisasi baik organisasi sektor publik maupun organisasi privat.

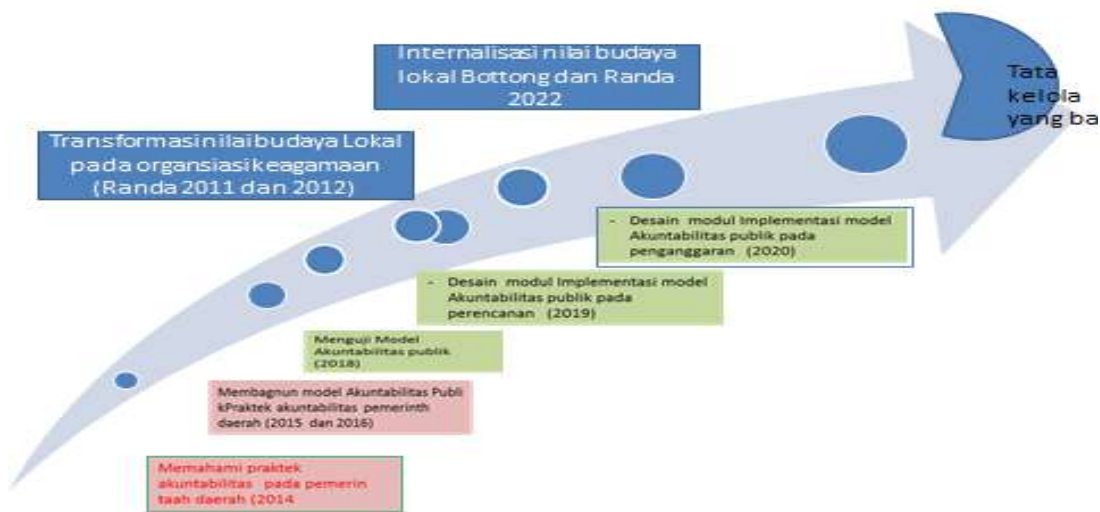
Usaha menggali nilai dan falsafah budaya pada suatu masyarakat adat merupakan upaya untuk mentransformasi ke dalam kehidupan mengelola organisasi sehingga kehadiran organisasi atau badan usaha akan berterima umum oleh masyarakat setempat. Studi dan penelitian tersebut telah dimulai dalam penelitian Randa, (2011) dengan menginternalisasi nilai budaya dalam organisasi keagamaan dan organisasi pemerintah (Randa & Daromes, 2014). Demikian juga pada organisasi privat yakni sebuah koperasi (Bottong dkk, 2022) yang mentransformasi nilai falsafah *tallu Lolona* (perspektif *lolo tau*). Dalam penelitian lanjutan ini diarahkan pada upaya transformasi falsafah yang sama dengan perspektif *lolo tananan* (pucuk tanaman) dan *lolo patuan* (pucuk kehidupan hewan) dengan obyek yang sama yakni Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung (CUSS). Koperasi CUSS saat ini hidup dalam komunitas budaya lokal yakni masyarakat Toraja dan mampu menarik anggota dalam jumlah yang sangat besar karena mampu untuk memberdayakan usaha masyarakat setempat.

Istilah *tallu Lolona* yang berarti memiliki 3 pucuk hidup merupakan falsafah yang berakar dalam budaya masyarakat toraja sebagai upaya untuk melestarikan kehidupan. Ketiga unsur ini yakni *lolo tau* (manusia), *lolo patuan* (binatang dan hewan), dan *lolo tananan* (tanaman). Filosofi 3 pucuk kehidupan ini menjunjung tinggi keserasian, keutamaan dan kesejatian hidup antara seluruh makhluk yang mendiami bumi. Filosofi ini tertuang dalam praktek-praktek budaya baik dalam upacara kegembiraan (*rambu tuka*) maupun dalam upacara kematian (*rambu solo*). Kegiatan budaya tersebut dijalankan secara terus menerus dari setiap generasi sebagai sarana untuk keselamatan bersama (Sitoto, 2016).

Kekayaan akan nilai keharmonisan dan kelestarian alam dan isinya secara bersama tersebut, maka dalam praktek tata kelola organisasi dicoba untuk diinternalisasi termasuk dalam pengelolaan CUSS. Koperasi CUSS yang hadir dalam masyarakat Toraja berusaha menjalankan nilai-nilai tersebut dalam mengembangkan setiap aktivitas ekonomi CUSS. Dalam penelitian kedua ini difokuskan pada *filosofi lolo tananan* dan *lolo patuan*. Dengan demikian CUSS dapat semakin diterima oleh masyarakat sehingga mewujudkan bentuk tata kelola yang baik dan berterima baik oleh masyarakat.

TELAAH LITERATUR

Penelitian tentang internalisasi atau transformasi nilai budaya lokal sangat penting. Transformasi dimaksudkan sebagai upaya untuk menggali kekuatan budaya lokal masyarakat untuk diangkat menjadi nilai-nilai yang baru dapat mendukung tata kelola organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini penting mengingat setiap budaya masyarakat kaya nilai-nilai yang dapat memudahkan masyarakat setempat menerima hal-hal baru apabila berbasis nilai budaya lokal. Penelitian tentang upaya transformasi nilai budaya telah dilakukan oleh Randa (2011) pada organisasi keagamaan dan Randa & Daromes (2014) pada organisasi publik kemudian yang dilanjutkan pada organisasi usaha berbasis masyarakat seperti koperasi.



**Gambar 1
Road Map Penelitian**

Credit Union (CU) yang juga dikenal sebagai koperasi kredit di Indonesia merupakan salah satu lembaga keuangan untuk meningkatkan kemampuan para anggota dalam memenuhi kebutuhan keuangan baik untuk kegiatan bisnis maupun kegiatan konsumtif. Sebagai salah satu bentuk koperasi, CU didirikan oleh para anggota CU dan memberikan layanan keuangan juga hanya kepada para anggotanya sendiri. Untuk menjalankan kegiatan usaha maka CU juga memilih para pengurus dengan tidak mendapatkan honorarium gaji tetapi dengan suka rela (McKillop & John, 2011). Para pengurus melalui ketetapan pola kebijakan dan anggaran rumah tangga hanya

mendapatkan balas jasa dari sebagian kecil dari sisa hasil usaha pada akhir tahun operasi CU.

Menurut Berthoud & Hilton (1989) mengatakan bahwa CU menjalankan usahanya dengan memberikan pinjaman kepada para anggota yang berasal dari simpanan anggota yang terkumpul. Atas dasar tersebut maka CU menganut prinsip solidaritas sesama anggota yakni dengan menggabungkan seluruh tabungan dan simpanan anggota kemudian disalurkan kepada anggota yang lain yang membutuhkan. Lebih lanjut didefinisikan oleh Robinson, (2023) sebagai lembaga keuangan mikro untuk membiayai usaha para anggota dengan skala kecil dan memberikan manfaat bagi masyarakat yang sulit mendapatkan akses keuangan. Hal itu mendorong anggota CU adalah sebagian besar dari kalangan petani, peternak maupun kaum termarjinalkan di kota maupun di pedesaan. Hal yang sama dikemukakan oleh Sumarsono, (2003) tentang hakekat berkoperasi sebagai kekuatan segenap anggota.

Pada sisi lain CU juga dipandang sebagai bentuk koperasi yang tidak dimaksudkan untuk mendapatkan keuntungan yang berlebihan namun dapat mengembangkan ekonomi masyarakat khususnya anggota secara ekonomis dan kompetitif. Meskipun terdapat aturan yang berbeda-beda pada setiap CU dalam hal penentuan suku bunga pinjaman namun konsep bahwa semua keuntungan dikembalikan kepada anggota demi meningkatkan pertumbuhan usaha bersama. Kehadiran CU menurut sejarahnya dimulai dari Jerman oleh Friedrich Wilhelm Raiffeisen yang didirikan pada daerah pedesaan. Anggota utama CU yang didirikan oleh Raiffeisen adalah penduduk miskin di desa yang tidak memiliki kemampuan untuk memperoleh pendanaan dari pihak bank, namun dengan upaya mereka bersama mampu menolong mereka sendiri. Kehadiran CU ini justru mampu mengangkat masyarakat pedesaan secara bersama-sama dan dipandang sebagai sebuah modal sosial namun tidak dalam bentuk karitatif (Wikipedia)

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode etnografi kritis inkulturasi (Randa, 2011). Metode Etnografi kritis inkulturasi diawali dengan proses terjemahan yakni mengidentifikasi nilai-nilai budaya, kemudian memurnikan nilai-nilai budaya tersebut dan mentransformasi dalam bentuk tata kelola organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan dua teknik utama yakni observasi dan wawancara. Dalam proses wawancara ditentukan partisipan kunci yakni mereka yang memahami tentang praktik budaya, para pendiri dan pengelola organisasi CUSS. Metode analisis yang digunakan mengikuti model analisis dari etnografi kritis inkulturasi yakni menterjemahkan nilai-nilai budaya, memurnikan nilai-nilai tersebut melalui proses pemaknaan dan kritis dan selanjutnya mentransformasi ke dalam budaya organisasi CUSS. Informan kunci dalam penelitian ini adalah (1) pendiri CU Sauan Sibarrung (Fredy Rante Taruk), (2) tokoh masyarakat adat (Petrus Rape).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memahami filosofi *Tallu Lolona*

Hasil terjemahan awal menunjukkan bahwa nilai budaya lokal yang terkandung di dalam Filosofi *Tallu Lolona* sangat tinggi dan menjadi unsur penting dalam tatanan kehidupan bermasyarakat Di daerah Tana Toraja. *Tallu Lolona* sebagai tiga unsur kehidupan merupakan nilai yang tidak terpisahkan satu sama lain yang memberikan nilai harmoni dalam kehidupan alam semesta. Ketiga pucuk kehidupan tersebut adalah *lolo tau* (manusia), *lolo patuoan* (binatang), dan *lolo tananan* (tanaman). Sejalan dengan sistem pembangunan berkelanjutan yang menjadi harapan seluruh penduduk bumi merupakan hal yang sama yang telah dihayati oleh pada pendahulu dalam masyarakat toraja yakni menjunjung tinggi keserasian alam, ekologi dan etnologi dan pelestarian yang kesemuanya akan menunjang pengembangan berkelanjutan yang menjadi harapan setiap manusia

Realitas dalam budaya Toraja sebagaimana dijelaskan oleh salah seorang partisipan pakar budaya bapak Petrus Rape ketika menjelaskan makna *Tallu Lolona* sebagai berikut:

“Masyarakat Toraja hidup dengan mengamalkan falsafah kehidupan yang disebut *tallu lolona*. *Tallu lolona* memiliki tiga arti kehidupan yakni kehidupan manusia, kehidupan hewan dan kehidupan lingkungan atau tumbuhan. Sistem pengetahuan dan cara berpikir suku Toraja selalu dilandaskan pada falsafah *Tallu Lolona* ini. Orang Toraja mengembangkan hubungan harmonis antara sesama makhluk, serta hubungan dengan Yang Kuasa didasarkan pada nilai ketuhanan yang saling menghidupkan”. (hasil wawancara tanggal 8 November 2021)

Pemaknaan yang lain dikemukakan oleh salah seorang pendiri CU yakni Fredi Rante Taruk yang mengatakan bahwa:

“Filosofi *Tallu Lolona* adalah filosofi kehidupan yang asli bahkan sebenarnya dibutuhkan umat manusia sepanjang masa. *Tallu Lolona* dengan *Lolo Tau*, *Lolo Patuan*, *Lolo Tananan* menggambarkan perjuangan hidup masyarakat Toraja menjadi manusia sejati yang utuh terintegrasi dengan ciptaan lainnya. Paham keutuhan ciptaan ini menempatkan manusia bukan sebagai pusat yang semena-mena terhadap semua ciptaan lainnya; tetapi menempatkan manusia sebagai penjaga dan penyeimbang keharmonisan segala ciptaan.”

Dengan demikian filosofi *tallu lolona* dapat mendorong dan menjembatani agar masyarakat sebagai individu mampu menjadi pribadi yang utuh menciptakan keharmonisan dengan ketiga unsur tersebut guna melestarikan keharmonisan alam semesta dalam menjalankan aktivitas dan pembangunan ekonomi secara berkelanjutan. Pemanfaatan ketiga unsur akan membawa pada pemanfaatan sumber daya yang bertanggung jawab.

Pemaknaan Kritis *Lolo Patuoan*

Filosofi *lolo patuoan* bagi orang Toraja menjadi basis kehidupan lokal yang tidak bisa terpisahkan. Kehidupan yang harmonis dengan ciptaan yang lain tampak dalam relasi keharmonisan dengan *patuoan* (hewan). Masyarakat Toraja dalam falsafah *tallu lolona* memandang hewan/binatang memiliki *lolo* ‘pusar’ yang merupakan pusat sebagai memberi hidup bagi hewan sejak lahir bahkan ketika masih dalam kandungan induknya. *Lolo patuoan* menunjuk pada kata *patunna*. Ada fungsi dan maksudnya, yakni ragam hewan yang memiliki fungsi ritus. Maka dalam masyarakat Toraja tidak semua ragam jenis hewan digunakan dalam ritus-ritus yang dijalankan tersebut. Misalnya *manuk sella’ patunna apa, bi patunna apa, tedong patunna apa*, dan lain sebagainya.

Dalam pemanfaatannya *lolo patuoan* memiliki berbagai macam ritual yang harus dipahami dan dilaksanakan dengan baik dan benar sebelum dikorbankan agar ia memberi berkat bagi manusia. Ritus-ritus untuk hewan meliputi *alukna sulu’na tedong* untuk kerbau, *alukna pakandean baik* ‘untuk babi’, *alukna kurreean manuk* ‘untuk ayam’, dan *alukna pakandean asu* ‘untuk anjing’ (Sandarupa & Sitoto, 2015). Sebelum dikorbankan, hewan-hewan peliharaan tersebut harus disucikan lebih dahulu sesuai dengan jenisnya. Upacara penyucian hewan-hewan tersebut ialah *passuru’ manuk* ‘untuk ayam’, *passuru’ bai* ‘untuk babi, dan *Passomba Tedong* ‘untuk kerbau’.

Hewan sebagai makhluk yang memiliki sifat yang *sensitif* (hidup, tumbuh, berkembang biak, dan berperasaan entah senang dan marah) harus dijaga nalurinya agar tidak membahayakan manusia. Lebih dari itu, sebagai “partner” dan sarana penyelenggaraan ritual, maka binatang juga harus dilindungi dan dipelihara dengan baik sebagaimana mestinya. Seperti yang diungkapkan oleh *Tomina* dari Mengkendek Tana Toraja Bapak Petrus Rape dalam wawancara berikut :

“Perlakuan terhadap *lolo patuoan* atau hewan sebagai sesama makhluk ciptaan yang saling bersaudara oleh orang Toraja pada zaman dahulu sangat baik. Walaupun tidak disamakan statusnya seperti sesama manusia, tetapi hewan ternak tetap diperlakukan seperti layaknya sesama makhluk hidup. Contohnya bagaimana memperlakukan hewan ternak babi ketika diberi makan (sambil makan punggungnya dielus-elus, diajak berbicara, kandang dibersihkan, dimandikan, dll). Hal yang sama juga diperlakukan terhadap hewan lain seperti kerbau, ayam, dan hewan peliharaan lainnya”. (wawancara tanggal 8 November 2021).

Apa yang diungkapkan oleh informan tersebut di atas sejalan dengan proses pemberdayaan di Credit Union Sibarrung terutama untuk pembinaan terhadap usaha individu dan usaha kelompok binaan di bidang peternakan. Anggota Credit Union Sauan sibarrung yang memiliki usaha peternakan diberikan pelatihan dan pendampingan tentang bagaimana mengelola sistem peternakan secara baik dan benar dengan berbagai modifikasi cara kerja yang semakin modern tanpa menghilangkan cara lama yang dianggap masih relevan dalam peningkatan kualitas hasil peternakan.

Implementasi falsafah *lolo patuoan* dalam pengelolaan Credit Union Sauan Sibarrung tergambar dalam proses pemberdayaan yang dijalankan. Lewat gerakan pemberdayaan, Credit Union Sauan Sibarrung ingin menjalankan misi sejati Credit Union universal yakni menolong masyarakat kecil, lemah, miskin dan kurang beruntung yang

tidak mampu menolong diri sendiri. Credit Union akan memenuhi kebutuhan keuangan, pemberdayaan, pendampingan anggota dan komunitas secara baik sehingga dapat meningkatkan ekonomi dan komunitas secara bersama-sama

Melalui kegiatan pemberdayaan, CUSS mengajak para anggota untuk meningkatkan kualitas hidupnya lewat berbagai kegiatan-kegiatan, baik secara individu, berkelompok maupun kegiatan dalam komunitas. Pemberdayaan dan peningkatan kualitas para anggota ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan wirausaha, pendampingan usaha, pembentukan kelompok usaha binaan dan komunitas. Program pendidikan dan pelatihan, anggota CUSS diberi penyadaran bagaimana mengelola sumber daya sekitarnya sehingga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Anggota Credit Union Sauan Sibarrung diberi penyadaran bahwa kita harus dapat hidup dan berdampingan dengan makhluk lainnya seperti hewan/binatang (*lolo patuoan*) yang ada di sekitar kita. Hewan atau *patuoan* peliharaan tersebut jangan dijadikan objek dengan mengeksploitasi hewan-hewan tersebut untuk dikorbankan tanpa batas dengan tujuan hanya karena ingin menonjolkan diri, mempertahankan gengsi dalam masyarakat. Selain akan mengakibatkan ancaman kepunahan, juga sebetulnya bertentangan dengan adat leluhur yang sudah menggariskan jumlah korban persembahan hewan sesuai dengan tingkatan masyarakatnya bukan berdasarkan kemampuan belaka.

Apa yang dilakukan Credit Union Sauan Sibarrung dalam upaya memberikan penyadaran terhadap pengelolaan usaha-usaha anggota terutama dalam pengelolaan usaha produktif anggota di bidang peternakan dengan pengelolaan yang menekankan pada nilai produktivitas untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Lewat pelatihan, pembinaan kelompok binaan peternakan, masyarakat dibina untuk membuat kandang babi dan ayam supaya lebih menyehatkan ternak serta cara pemberian makanan/pakan yang efisien dan efektif agar hasilnya maksimal. Hasil produksi peternakan mereka harus dimanfaatkan sebagaimana mestinya demi meningkatkan kesejahteraan. Ini adalah salah satu bagian dari perwujudan bagaimana Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung dapat memaknai dan mengimplementasikan nilai *lolo patuoan* dalam pengelolaannya.

Manusia (*lolo tau*) dengan hewan (*lolo patuoan*) sebagai ciptaan Tuhan bisa hidup bersinergi, dimana manusia sebagai ciptaan yang paling mulia dapat hidup dan bersolider dengan ciptaan lainnya demi mewujudkan kehidupan yang holistik.

Pemaknaan Kritis *Lolo Tananan*

Filosofi *lolo tananan* merupakan relasi harmonis yang berpusat pada relasi harmonis antara manusia dan lingkungan, yaitu tanaman. Seperti halnya dua pucuk kehidupan sebelumnya, *lolo tananan* (pucuk tanaman/tumbuhan) juga harus dipelihara, dilindungi dan dijaga sejak pucuk pertamanya muncul agar dapat berkembang dengan baik dan subur sehingga kelak tanaman/tumbuhan tersebut dapat memiliki nilai manfaat bagi kebutuhan dan kehidupan manusia. Dalam pemanfaatannya, ia bukan hanya bahan dan sarana sesajen dalam kehidupan adat-istiadat dan budaya, tetapi juga untuk kebutuhan pangan, sandang, dan papan. Agar memberikan berkat, ia harus dijaga dan dipelihara dengan baik.

Nilai-nilai filosofis dalam *lolo tananan* mengajarkan bahwa dalam bercocok tanam, semua proses mulai dari persiapan penanaman hingga penyimpanan hasil produksi dilalui dengan ritus-ritus tertentu agar tanaman menghasilkan produksi hasil yang baik dan berguna bagi manusia. Zaman sekarang mungkin kita sudah tidak mampu melakukan semua ritus-ritus tersebut namun dalam implementasinya kita sangat diharapkan untuk dapat memaknai nilai-nilai yang terkandung di dalam ritus-ritus tersebut. Kemajuan-kemajuan yang kita sudah capai selama ini tidak akan terganggu bila kita mengalihkan perhatian kita sejenak bagaimana memanfaatkan *lolo tananan* yang dapat membantu memperbaiki dan meningkatkan taraf kesejahteraan dalam berbagai bidang kehidupan.

Dulu Toraja dikenal sebagai penghasil kopi dan berbagai jenis beras. Masyarakat juga rajin bercocok tanam sehingga mereka dapat menghasilkan kebutuhan sendiri. Mereka mengenal dua musim yang saling bergantian yaitu *pentaunan uma* ‘kerja sawah’ dan *pentaunan pa’lak* ‘mengolah kebun’. Setelah mereka memanen padi mereka mempersiapkan ladang untuk berkebun. Mereka menghasilkan beras yang gurih dan sayuran segar yang menyehatkan. Semua yang dihasilkan bersifat alami dan terbebas dari bahan-bahan kimia. Padi ditanam hanya dengan menggunakan abu sisa pembakaran kayu dari dapur dan sayur ditanam dengan pupuk kandang yang semuanya menyehatkan. Sama halnya dengan tanaman umbi-umbian seperti ketela, talas, ubi jalar, dan ubi kayu yang dulu banyak kita nikmati secara alamiah yang sudah jarang dijumpai.

Pemanfaatan *lolo tanan* tidak hanya seperti yang disebutkan di atas tetapi juga untuk semua jenis *lolo tananan* secara benar dan bijaksana sebagai *subjek* juga sangat diharapkan sama seperti pemanfaatan *lolo tau* dan *lolo patuoan*. Hal ini untuk menghindari kerusakan dan kemusnahan karena penggunaannya secara serakah dengan mengeksploitasinya sebagai *objek* semata. Bila hal itu terjadi, maka akan menimbulkan bahaya kerusakan lingkungan yang dengan sendirinya berdampak negatif pada kelangsungan hidup manusia. Hal-hal tersebut dapat dilaksanakan dengan berbagai cara seperti bimbingan, pelatihan, dan lainnya, baik secara individu maupun secara berkelompok.

Masyarakat sekarang cenderung bergeser dari pola hidup yang alami/asli ke pola hidup yang modern yang konsumerisme. Semua ini adalah pengaruh arus globalisasi dengan tingkat ekonomi yang lebih baik sehingga semua kebutuhan rumah tangga mengandalkan pasar yang sudah tentu barang-barang tersebut tidak terlepas dari bahan-bahan kimia. Sekalipun ditanam sendiri, padi dan sayuran sudah diberi pupuk yang banyak mengandung pestisida agar cepat tumbuh dan subur tetapi merusak kesehatan.

Berbagai fenomena terhadap alam dan lingkungan yang terjadi sekarang ini memerlukan pendekatan holistik ekologis. Credit Union Sauan Sibarrung harus mengambil peran dengan memberi penyadaran terus menerus akan pentingnya menjaga lingkungan dan alam. Kebijakan terkait pengelolaan lingkungan dengan melibatkan nilai-nilai budaya lokal yang hidup dalam masyarakat. Nilai-nilai tersebut harus digali kembali dan diimplementasikan dalam setiap program dan kegiatan kelembagaan.

Berbagai upaya dan program kerja telah dilaksanakan oleh Credit Union Sauan Sibarrung yang berhubungan dengan implementasi *lolo tananan*. Penyadaran akan

pentingnya menjaga lingkungan, mencintai dan merawat alam, membatasi penggunaan bahan kimia dalam pertanian, pengolahan limbah menjadi pupuk organik, pelatihan dan pendampingan bagi para petani, dan lainnya mengisyaratkan bahwa misi pemberdayaan tidak hanya dijadikan jargon saja tetapi benar-benar diwujudkan dalam berbagai aktivitas kehidupan. Credit Union Sauan Sibarrung selalu mendorong anggotanya untuk menjadi pribadi yang utuh yang sungguh memperhatikan kehidupan semua ciptaan demi kehidupan yang lestari dan berkelanjutan. Credit Union Sauan Sibarrung berusaha mengembangkan strategi-strategi dan kebijakan yang mengarah pada keseimbangan dan keselarasan, cinta pada lingkungan, dan ramah pada ciptaan lainnya. Pertanian terpadu, pertanian organic, adalah contoh bagaimana Credit Union Sauan Sibarrung menghendaki agar anggota mencintai dan memelihara ciptaan lain secara bertanggungjawab. Kita mengembangkan pertanian yang berkelanjutan, agar dunia bisa semakin sehat dan lestari bersama ciptaan lainnya. Pola pikir dan perilaku yang ‘menghancurkan’ bumi dan ciptaan lain perlu dikikis dan diperbaiki.

Internalisasi *Lolo Patuoan* pada Kelompok Binaan Peternakan

Selain pembinaan anggota melalui kelompok usaha binaan, Credit Union Sauan Sibarrung memiliki produk pinjaman pertanian, peternakan dan perikanan yang bertujuan untuk memberdayakan anggota dalam usaha produktif di bidang pertanian, hortikultura, rumput laut, peternakan dan perikanan yang ramah lingkungan (*madarana lako daenan*). Lewat pinjaman ini diharapkan para anggota Credit Union Sauan Sibarrung dapat meningkatkan kesejahteraannya lewat pemanfaatan produk dan pelayanan terutama anggota yang menjalankan usaha pertanian, peternakan dan perikanan. Untuk memastikan pinjaman ini digunakan sesuai ketentuan dan penggunaannya sesuai dengan tujuannya, maka dilakukan kontrol, monitoring dan pendampingan. Credit Union Sauan Sibarrung harus memastikan kalau pinjaman ini benar-benar dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan para anggota

Salah satu kegiatan dalam usaha pemberdayaan di Credit Union Sauan Sibarrung adalah kegiatan dalam kelompok usaha binaan. Lewat kelompok usaha binaan, para anggota yang terlibat didalamnya diberikan pendampingan dan pelatihan agar mereka dapat mengelola usaha mereka dalam bingkai kelompok usaha binaan sesuai ketentuan yang ada. Berikut data kelompok usaha binaan Credit Union Sauan Sibarrung sampai tahun ini :

Tabel 1
Perkembangan Kelompok Binaan Peternakan CU Sauan Sibarrung

No	Jenis Kelompok	Jumlah Kelompok	Jumlah Anggota
1.	Kelompok Peternak Babi	208	1.488 orang
2.	Kelompok Peternak Ayam	11	78 orang
Jumlah Kelompok Binaan Peternakan		219	1.566 orang

Sumber : Laporan Pemberdayaan Credit Union Sauan Sibarrung

Dari data kelompok usaha binaan yang didampingi oleh Credit Union Sauan Sibarrung terdapat kelompok usaha binaan peternakan. Pola pendampingan yang dilakukan oleh Credit Union Sauan Sibarrung lewat kelompok usaha binaan peternakan adalah dengan memberi pendampingan dan pelatihan tentang cara bagaimana beternak yang baik, meningkatkan kualitas ternak, bahkan sampai pada pemasaran hasil ternak. Masyarakat sudah saatnya meninggalkan cara yang tradisional dalam beternak. Lewat pelatihan, pembinaan kelompok-kelompok usaha peternakan, mereka dibina untuk membuat kandang babi dan ayam supaya lebih menyehatkan ternak serta cara pemberian makanan/pakan yang efisien dan efektif agar hasilnya maksimal dan tidak menyita waktu yang lama. Begitu juga lahan kering dan luas dapat dijadikan untuk beternak kerbau. Selain itu, pembudidayaan ikan juga perlu digalakkan agar masyarakat dapat memproduksi ikan sendiri daripada selalu membeli di pasar dan penjual keliling yang tidak dijamin kesehatannya.

Hasil produksi peternakan para anggota Credit Union harus dimanfaatkan sebagaimana mestinya demi meningkatkan kesejahteraan mereka. Hewan/binatang ternak sebagai *patuoan* (hewan peliharaan) harus diperlakukan sebagai subjek dalam hubungan “bersaudara” agar difungsikan sesuai tujuannya sebagai *patuan* sehingga memberikan keselamatan bagi manusia. Dalam hal ini *patuan* atau tujuannya adalah bukan semata-mata sebagai ‘*tangkean suru*’ (piutang dan menjadikan utang bagi generasi *lolo tau*) tetapi juga bertujuan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Jadi harus ada keseimbangan antara budaya fungsi *patuan* untuk kebutuhan ritual dan kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi, pendidikan, dan kesehatan keluarga. Pengalaman membuktikan bahwa banyak keluarga yang berhasil dalam dunia pendidikan karena mengandalkan *patuoan eanan* ‘memelihara ternak’ terutama *patuoan bai* ‘ternak babi’.

Seperti diketahui, ritual kematian di Toraja menjadi ritual yang diutamakan dan mengarah ke praktik konsumtivisme dengan memotong jumlah kerbau yang berlebihan pada ritual kematian. Ritus-ritus dalam satu upacara ritual tidak lagi dilakukan secara menyeluruh seperti dahulu kala, tetapi hanya ujungnya yang nampak seperti pemotongan hewan yang berlebihan. Maka terjadilah transformasi nilai dari nilai hidup hemat ke nilai menghabiskan. Hal ini menyebabkan timbulnya krisis identitas. Masalah yang terbesar yang dihadapi adalah bahwa masyarakat Toraja kini terjebak ke dalam kegiatan pragmatisme ritual tanpa pendalaman nilai yang ada dibelakangnya (Sandarupa, 2008).

Internalisasi *Lolo Tananan* pada Kelompok Binaan Pertanian

Program kegiatan Credit Union Sauan Sibarrung lainnya yang dapat dikaitkan dengan upaya penerapan *lolo tananan* adalah program pendampingan bagi anggota yang memiliki usaha pertanian, baik usaha pertanian individu maupun usaha pertanian yang didampingi melalui kelompok usaha binaan. Dari data yang ada, saat ini Credit Union Sauan Sibarrung tengah mendampingi 195 kelompok binaan yang beranggotakan 1.459 orang anggota.

Tabel 2
Kelompok Binaan Pertanian

No	Jenis Kelompok	Jumlah Kelompok	Jumlah Anggota
A.	Kelompok Usaha Binaan Pertanian		
1.	Kelompok Petani Padi Sawah	151	1.135 orang
2.	Kelompok Petani Palawija	34	250 orang
3.	Kelompok Petani Hortikultura (Sayur)	10	74 orang
	Jumlah Kelompok Usaha Binaan Pertanian	195	1.459 orang

Sumber : Laporan Pemberdayaan Credit Union Sauan Sibarrung

Para anggota yang menggeluti pertanian tidak hanya diberikan pinjaman untuk usahanya tetapi mereka didampingi dan dibekali dengan berbagai pelatihan teknis agar mereka dapat mengelola pertanian dengan baik. Pelatihan bagi para petani diantaranya pelatihan pembuatan pupuk organik dan pestisida organik cair, pelatihan wirausaha pertanian padi, pelatihan wirausaha hortikultura, pelatihan wirausaha palawija, dan pelatihan wirausaha budidaya jamur tiram.

Upaya Credit Union Sauan Sibarrung dalam pembentukan dan pendampingan kelompok usaha binaan anggota yang bergerak di bidang pertanian sebagai bagian dari upaya menggiatkan kembali para anggota dan masyarakat untuk dapat mengelola pertanian mereka dengan baik dan menghasilkan produksi yang maksimal demi meningkatkan kesejahteraan mereka. Lewat pendampingan dan pelatihan yang berkelanjutan mereka diarahkan untuk mengelola pertanian yang ramah lingkungan seperti pemanfaatan pupuk kandang dan penggunaan pestisida alami yang tidak merusak lingkungan. Walaupun tidak mudah dan tentu tidak akan mungkin untuk langsung beralih ke sistem pertanian organik, tetapi lewat upaya penyadaran terus menerus maka suatu saat masyarakat akan memahami dan dapat mempraktekannya untuk keberlanjutan hidup seluruh makhluk hidup termasuk manusia.

Internalisasi *Lolo Tananan* melalui Pemberdayaan Komunitas Kopi Toraja

Program pemberdayaan Credit Union Sauan Sibarrung dalam upaya mendukung pengembangan pertanian adalah pengembangan kopi Arabika Toraja. Toraja memiliki keunikan dan keindahan karena didukung oleh alam yang indah dengan potensi kopi yang sudah lama dikenal. Bahkan Toraja menjadi salah satu tujuan wisatawan mancanegara. Hal ini dapat dimanfaatkan nantinya sebagai sarana efektif untuk promosi ekspor kopi Toraja. Saat ini Credit Union sedang mengembangkan dan mendampingi komunitas petani kopi Toraja yang tersebar di 7 (tujuh) komunitas yakni :

Tabel 3
Pendampingan Petani Kopi Arabika Toraja
Credit Union Sauan Sibarrung

No	Nama Komunitas	Alamat	Luas Lahan
1	Kalimbuang Boba	Santung, Kel. Tosapan, Kec. Makale Selatan	5.75 Ha
2	Se'pon Lindo Tau	Batutumonga, lembang Suloara, Kec. Sesean	3.50 Ha
3	Tali Barani Bokin	Bamba, Kel. Bokin, Kec. Rantebua	3.75 Ha
4	Tali Tallu	Tali tallu, Lembang Limbong Sangpolo, Kec. Kurra	2.50 Ha
5	Kayuosing	Kasisi, Lembang Gasing, kec. Mengkendek	4.00 Ha
6	Tumonga Kasisi	Kasisi, Lembang Gasing, Kec. Mengkendek	11.5 Ha
7	Sumber Alam Sopai	Marante, Lembang Marante, Kec. Sopai	5.00 Ha
Total			36.00 Ha

Sumber : Laporan Bidang Pemberdayaan Credit Union Sauan Sibarrung

Pendampingan bagi petani kopi Arabika Toraja oleh Credit Union Sauan Sibarrung bekerjasama dengan Yayasan Riverbed dan SP2T Bolu melalui proses mulai dari penyiapan benih, persemai, pengkokeran dan pelatihan-pelatihan langsung bagi petani. Dengan program ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil panen kebun kopi petani Toraja dan jika perlu memperluas area kebun kopi Arabika. Selain itu tujuannya adalah bagaimana mengembalikan identitas asli cita rasa kopi khas Toraja dengan *branding* berdasarkan keistimewaannya, budi daya masyarakat kopi dan budaya masyarakat setempat dengan persyaratan ekologi dan budidaya yang mementingkan kelestarian alam dan dengan sendirinya akan dapat meningkatkan pendapatan bagi petani kopi dan keluarga mereka.

SIMPULAN

Falsafah tallu lolona dalam perspektif lolo patuan dan lolo tananan mengandung makna memuliakan dan menempatkan makhluk hidup dan tumbuh-tumbuhan secara proporsional, tidak tereksplorasi dan harmoni untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Atas dasar tersebut maka dalam mengelola organisasi koperasi CU Sauan Sibarrung diperlukan proses internalisasi dalam bentuk pemberdayaan yang optimal dalam produktivitas pengelolaan kelompok usaha ternak, kelompok pertanian dan kelompok petani kopi yang semuanya di bawah binaan CU Sauan Sibarrung. Pengelolaan usaha ketiga komunitas tersebut selalu dipadukan dengan harmoni dengan alam, menggunakan pola pengelolaan yang berwawasan lingkungan dan tidak untuk dieksplorasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Berthoud, R. & Hinton, T.(1989). *Credit Unions in the United Kingdom, Policy Studies Institute*, Printer Publisher Limited (UK).
- Botong, Y. & Fransiskus R. (2023). Menguak Falsafah Tallu Lolona: Lolo tau dalam pemberdayaan anggota CU sauansibarrung: Jurnal Akun Nabelo : Vol 5 No 2 , Universitas Tadulako Palu. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/jan/article/view/19053>
- McKillop, D. & John O.S. (2011). *Credit Unions: A Theoretical and Empirical Overview, Financial Market Institution and Instrument*. New York University Salomon Center and Wiley Periodicals, Inc. 79-123
- Randa, F. (2011). Akuntabilitas Organisasi Gereja: Pemaknaan dan Rekonstruksi Nilai-Nilai budaya Lokal (Studi Etnografi Pada Gereja Katolik di Tana Toraja) Disetasi pada Universitas Brawijaya
- Randa, F. & Fransiskus D. (2014). Transformasi Nilai Budaya Lokal dalam Membangun Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik. Penerbit Jurnal Akuntansi Multiparadigma Universitas Brawijaya. <https://doaj.org/article/b18fa8b68dc54d1d818d90d3b632b12e>
- Rantetana, M. (2009). Falsafah Tallu Lolona Kekuatan Budaya Toraja masa Lalu, Sekarang, dan Masa Datang. Makale
- Robinson, T. (2023). Strong member connections bode success Opportunities. CUNA news <https://news.cuna.org/articles/121936-strong-member-connections-bode-success>
- Sandarupa, S.& Simon S. (2016). *Kambunni': Kebudayaan Tallu Lolona Toraja*. Makassar: De La Macca.
- Sitoto, S. (2016). Tropes dan Simbolisme dalam Tuturan Ritual *Mebala Kollong* Pada Upacara *Rambu Solo'* Budaya Toraja *Prosiding Selogika IV (Seminar dan Dialog Internasional Kemelayuan di Indonesia Timur IV)*. Makassar: Puslitbang Dinamika Masyarakat, Budaya, dan Humaniora, LP2M UNHAS.
- Sumarsono, S. (2003). *Manajemen Koperasi Teori dan Praktek*. Graha Ilmu, Yogyakarta

Woccu (2003). A Technical Guide to Rural Finance: Exploring Product, *WOCCU Technical Guide #3*, December 2003, [http://www.woccu.org/development/guide/RF tech.pdf](http://www.woccu.org/development/guide/RF%20tech.pdf).

TATA KELOLA PERUSAHAAN DAN KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN: STUDI KASUS INDUSTRI BARANG KONSUMEN DI BEI

Rudi Candra*¹

(rudi.candra@uib.ac.id)

Meily Juliani²

(meily.juliani@uib.ac.id)

Wiwin Handayani³

(2042062.wiwin@uib.edu)

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

ABSTRACT

This research aims to investigate the impact of corporate governance on financial reporting fraud in the consumer goods industry listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX). The corporate governance variables considered include board independence, the presence of a remuneration committee, CEO financial expertise, the presence of a financially literate board, board effort coverage, and managerial ownership. The research sample consists of 69 companies in this industry during the period 2018-2022. The data analysis method used is panel regression. The results of panel regression tests using Eviews 12 and IBM SPSS Statistics 25 show that the presence of a remuneration committee has a significant positive impact on reducing financial reporting fraud. However, the board independence variable does not have a significant effect on financial reporting fraud. Similarly, other variables such as CEO financial expertise, board financial expertise, board effort coverage, and managerial ownership also do not have a significant influence. The implications of these findings are discussed in the context of improving corporate governance practices to mitigate the risk of financial reporting fraud.

Keywords: *Fraudulent financial reporting; corporate governance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak tata kelola perusahaan terhadap kecurangan pelaporan keuangan di industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Variabel tata kelola perusahaan yang dipertimbangkan meliputi independensi dewan, keberadaan dewan remunerasi, keahlian keuangan CEO, keberadaan dewan dengan keahlian keuangan, cakupan upaya dewan, dan kepemilikan manajerial. Sampel penelitian terdiri dari 69 perusahaan dalam industri tersebut selama periode 2018-2022. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi panel. Hasil uji regresi panel menggunakan program aplikasi Eviews 12 dan IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan bahwa keberadaan dewan remunerasi memiliki dampak positif yang

*) Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia
rudi.candra@uib.ac.id

signifikan terhadap mengurangi kecurangan pelaporan keuangan. Namun, variabel independensi dewan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Demikian pula, variabel-variabel lain seperti keahlian keuangan CEO, keahlian keuangan dewan, cakupan upaya dewan, dan kepemilikan manajerial juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Implikasi temuan ini dibahas dalam konteks peningkatan praktik tata kelola perusahaan untuk mengurangi risiko kecurangan pelaporan keuangan.

Kata Kunci: Kecurangan pelaporan keuangan; Tata Kelola perusahaan

PENDAHULUAN

Laporan keuangan memiliki peran penting dalam menyediakan informasi keuangan perusahaan, baik tentang kinerja maupun posisi keuangan, yang menjadi dasar bagi pihak berkepentingan dalam mengambil keputusan yang akurat dan tepat (Mahesarani, 2018). Kualitas laporan keuangan sangat vital bagi suatu perusahaan karena mampu memengaruhi kepercayaan para pemangku kepentingan. Tata kelola perusahaan memegang peranan penting dalam memberikan perlindungan yang efektif kepada pihak-pihak berkepentingan dengan mendukung kredibilitas informasi keuangan yang disajikan secara lebih transparan dan akurat (Suryani & Rossa, 2020).

Tata Kelola adalah suatu sistem yang terdiri dari serangkaian struktur, prosedur, dan mekanisme yang dirancang untuk mengelola dan mengendalikan suatu bisnis dengan tujuan untuk menyeimbangkan kekuatan yang dibutuhkan oleh bisnis untuk menjamin keberlanjutan bisnis dan/atau tercapainya tujuan yang ditetapkan sebagai tanggung jawab kepada para pihak berkepentingan (Putri & H, 2016). Tata kelola perusahaan yang kurang ampuh akan mengakibatkan terjadinya kecurangan, sedangkan tata kelola perusahaan yang baik bisa berkontribusi pada pencegahan kecurangan (Wicaksono, 2015). Oleh karena itu, manajemen mutu memegang peranan penting bagi perusahaan dalam menghindari serta mencegah seseorang yang bertindakan pemalsuan laporan keuangan.

Kecurangan laporan keuangan merupakan tindakan penipuan yang melibatkan manipulasi data, isi laporan, atau penyajian informasi yang tidak benar dengan tujuan menyesatkan pengguna laporan keuangan untuk keuntungan bisnis atau pribadi. Kecurangan ini tidak hanya terjadi pada berbagai jenis perusahaan, mulai dari skala mikro hingga besar (Serly & Eddy, 2020). Beberapa kasus kecurangan laporan keuangan, seperti yang terjadi pada PT. Lippo Tbk, PT. Kimia Farma Tbk, dan PT. KAI, telah menarik perhatian investor karena mengurangi kepercayaan terhadap integritas laporan keuangan. Dalam kasus semacam ini, tata kelola perusahaan menjadi fokus perhatian, karena adanya kekhawatiran atas pengawasan dan kontrol internal yang kurang efektif (Kartika & Nurhayati, 2018).

Penelitian ini meneliti tentang hubungan antara tata kelola perusahaan dan fundamentalnya terhadap pendeteksian kecurangan dalam laporan keuangan dengan karakteristik tata kelola perusahaan sebagai kontrol pada perusahaan industri barang

konsumsi di Indonesia yang terdaftar di BEI dengan menggunakan data 2018-2022. Penelitian ini diharapkan bisa mendukung semua pihak yang berkepentingan, baik pihak internal maupun eksternal dalam memberikan informasi mengenai pentingnya pendeteksian kecurangan laporan keuangan dalam mengelola laporan keuangan yang dilakukan oleh perusahaan industri barang konsumsi yang ada di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperoleh informasi terkait pengaruh tata kelola perusahaan terhadap pendeteksian kecurangan dalam laporan keuangan. Penelitian ini juga diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya dengan karakteristik lain. Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana hanya meneliti perusahaan yang bergerak dibidang industri barang konsumsi yang terdaftar di BEI dan mengecualikan perusahaan sektor lainnya dari sampel. Hal ini memperkecil data sampel dan mampu menyebabkan generalisasi penelitian pada perusahaan BEI menjadi melemah, karena hanya fokus pada tata kelola perusahaan.

Hasil data survei ACFE Indonesia tahun 2020, terdeteksi terdapat 70% kecurangan merupakan korupsi di Indonesia, dimana kecurangan laporan keuangan akan mengacu pada kelemahan tata kelola perusahaan, dengan hal ini yang terjadi akan mengakibatkan kerugian bahkan bangkrut pada perusahaan tersebut (Achmad, Ghozali dan Pamungkas, 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa CEO, anggota dewan serta manajer keuangan telah memainkan peran yang lebih besar dalam menciptakan penipuan. Berdasarkan laporan yang diterbitkan oleh Komite Organisasi Sponsor pada tahun 1999, 72% penipuan dilakukan oleh direktur pelaksana dan anggota dewan direksi dan 42% oleh manajer keuangan. Oleh karena itu, sangat diperlukan tindakan untuk mendeteksi dan mencegah terjadinya kecurangan ataupun penipuan (Rostami & Rezaei, 2022). Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengukur hubungan antara tata kelola perusahaan dan fundamentalnya terhadap pendeteksian kecurangan dalam laporan keuangan.

TELAAH LITERATUR

Kecurangan Pelaporan Keuangan

Penipuan merupakan salah satu perilaku penyalahgunaan tindakan sengaja demi keuntungan yang tidak adil dan juga melanggar hukum (Haryono, Partahi, & Rahima, 2020). Penipuan di perusahaan merupakan kesengajaan penyajian informasi keuangan yang bukan sebenarnya demi memperoleh keuntungan atau menghindari persyaratan hukum, yang akan mengakibatkan kerusakan atau kerugian pada perusahaan.

Menurut teori segitiga penipuan, motivasi atau tekanan, peluang dan rasionalisasi adalah tiga faktor penipuan. Motivasi atau tekanan adalah dasar yang memotivasi manajemen atau karyawan lain untuk melakukan kecurangan. Peluang adalah faktor yang mempengaruhi struktur organisasi, dan faktor-faktor seperti kurangnya kontrol atau kemampuan manajemen untuk melanggar kontrol memungkinkan peluang untuk melakukan penipuan. Sedangkan rasionalisasi adalah penipu membenarkan aktivitas penipuan dengan cara yang dapat diterima (Rachmania, 2018).

Direksi dewan independen dipandang sebagai suatu mekanisme tata kelola perusahaan yang mengurangi perilaku oportunistik serta berperan mengawasi keputusan dewan termasuk desain kompensasi. Berdasarkan penelitian dari Angelina & Chariri (2022), Hidayanto & Munandar (2022), Mousavi, Zimon, Salehi & Stepnicka (2022) dan Mahesarani (2018) yang dikutip oleh penelitian Dechow *et al.* (1996) menunjukkan bahwa proporsi dewan komisaris independen berpengaruh negatif terhadap potensi kecurangan laporan keuangan. Penelitian untuk mengukur dewan independen, dapat digunakan rasio jumlah direktur non eksekutif dengan jumlah total anggota dewan direksi. Independensi dewan direksi dapat dirumuskan dengan total dewan independensi direksi dibagi dengan total dewan direksi.

Dewan remunerasi merupakan seseorang yang melakukan paket lengkap kompensasi yang diterima oleh seorang direktur dari suatu perusahaan, termasuk gaji, dan pembayaran bonus, saham, opsi beli saham, dan keuntungan lainnya. Berdasarkan penelitian Pelawi, Diari & Fangohoi (2020) yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap tindakan kecurangan yang salah satunya dapat berupa tindakan pencucian uang. Menurut penelitian Zin *et al.* (2020) memiliki dampak yang signifikan terhadap terjadinya kecurangan. Dimana Penghargaan Dewan, telah digunakan untuk mengevaluasi jumlah remunerasi yang diberikan kepada dewan direksi yang disetujui oleh majelis umum tahunan pada tahun yang ditinjau.

CEO Keahlian keuangan yaitu ilmu yang didapatkan dari seseorang CEO dari pendidikan maupun pekerjaan yang berhubungan dalam bidang akuntansi dan manajemen keuangan. Dimana seorang CEO perusahaan yang memiliki keahlian keuangan dalam keuangan maupun akuntansi sangat menjadi nilai positif bagi perusahaan karena bisa mengamankan informasi pendapatan yang lebih tepat, dengan ini bisa disimpulkan mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap kecurangan laporan keuangan pada suatu perusahaan (Jiang, Zhu & Huang, 2013). Seseorang tersebut apakah mempunyai keahlian keuangan CEO, dapat dibuktikan dengan kebijakan sebagai berikut: (i) jika CEO mempunyai gelar dibidang akuntansi, manajemen keuangan dan ekonomi dapat dinilai nominal 1 (satu). Dan (ii) jika tidak dinilai dengan nominal 0 (nol).

Dewan keahlian keuangan merupakan kemampuan seseorang dalam menganalisis dan menafsirkan laporan keuangan yang lengkap yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku (Agrawal & Chadha, 2005). Dimana keahlian keuangan dapat menunjang perusahaan dalam meminimalisir tindakan kecurangan sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan (Nurhasanah, Purnamasari & Hartanto, 2021). Menurut Ruchiatna, Midiastuty & Suranta (2020), Prasetyo (2017), Nurliasari & Achmad (2020), Budiantoro, Puspita & Lapae (2022), dan Meliala (2018) keahlian keuangan dan atau akuntansi akan berpengaruh negatif terhadap laporan keuangan yang curang. Dewan keahlian keuangan atau akuntansi dapat dibuktikan dengan cara: jika setidaknya terdapat salah satu anggota dewan memiliki gelar akademik dibidang akuntansi, manajemen keuangan dan ekonomi dapat dinilai dengan nominal 1 (satu). Jika tidak dapat dinilai dengan nominal 0 (nol).

Dewan cakupan upaya merupakan kondisi lingkup kerja para dewan direksi dalam proses operasional suatu perusahaan. Menurut Mousavi *et al.* (2022), Barzegari Khaneghah (2017) dan Rostami & Rezaei (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif antara upaya anggota dewan dan pelaporan keuangan yang curang. Variabel ini, bisa diukur dengan jumlah total rapat yang diadakan dewan direksi selama setahun.

Saham memberikan bukti kepemilikan suatu perusahaan dan hak pemegang saham untuk mengklaim kepemilikan atas aset perusahaan. Strategi manajerial menyatakan kinerja keuangannya ada kemungkinan pengaruh oleh persentase saham dari para eksekutif perusahaan. Semakin tinggi persentase kepemilikan saham yang dimiliki orang dalam, semakin rendah juga kemungkinan terjadinya tindak pemalsuan laporan. Penelitian (Shaqila, 2020), (Mahesarani, 2018), Yanti (2019), Triyani, Kamalia & Azwir (2019) dan Kurniawan (2020) menekankan kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Dimana kepemilikan manajemen dapat dirumuskan dengan dividen CEO dibagi dengan total saham perusahaan.

Perataan laba yaitu kebijakan perusahaan dalam meminimalisirkan variabilitas sejumlah laba yang dilaporkan agar dapat dianggap normal bagi perusahaan. Ditemukan oleh penelitian yang dilakukan Wardhana & Usman (2022) yang dikutip oleh Rostami & Rezaei (2022) yang didapatkan hubungan signifikan variabel *income smoothing* terhadap *fraud* laporan keuangan. Sedangkan dalam penelitian Kurniawan (2020) manajemen laba tidak berpengaruh terhadap kecurangan laporan. Dimana untuk mengukur perataan laba dapat diukur dengan rumus laba berubah selama satu periode dibagi dengan penjualan berubah selama satu periode.

Ukuran perusahaan mencerminkan seberapa besar kecilnya skala suatu perusahaan. Ukuran perusahaan diukur melalui total aset atau total penjualan bersih. Skala perusahaan yang lebih besar, semakin besar juga jumlah aset atau penjualan bersih suatu perusahaan (Meliala, 2018). Yang didukung dengan penelitian Mardianto & Tiono (2019) yang mengatakan bahwa tidak memiliki pengaruh antara ukuran perusahaan dengan kecurangan laporan keuangan. Sedangkan Fahreza, Guritno & Lastiningsih (2020), Ilham, Z & Rusmawan (2022), Ijudien (2018) dan (Meliala, 2018) bahwa ukuran usaha memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Dengan hal ini, ukuran perusahaan dapat diukur dari logaritma aset perusahaan tersebut.

Leverage berperan sebagai menggambarkan sumber dana proses operasional suatu perusahaan serta menunjukkan risiko yang akan dihadapi oleh suatu perusahaan (Indrati, Hermanto, Purwaningsih, & Sarikha, 2021). *Leverage* mengacu pada penggunaan biaya tetap dalam upaya untuk meningkatkan profitabilitas. Semakin tinggi tingkat *leverage* semakin besar kemungkinan profitabilitas (Widyadhana, 2021). Dari penelitian Budiantoro, Puspita, & Lapae, (2022) dan Ruchiatna *et al.* (2020) *leverage* mempunyai pengaruh bagi kecurangan laporan. Serly & Eddy (2020) menunjukkan terdapat hubungan positif antara rasio *leverage* dengan perusahaan kecurangan. Dimana *leverage* ini dapat diukur dengan kewajiban perusahaan dibagi dengan total aset periode akhir keuangan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Sedangkan variabel rugi dalam perusahaan

merupakan keadaan yang terjadi ketika perusahaan gagal menciptakan penghasilan yang cukup untuk menutupi biaya yang terkait dengan operasi bisnis. Menurut *fraud triangle theory*, kerugian akan berpengaruh pada kecurangan pelaporan keuangan (Ijudien, 2018) Rugi dalam suatu perusahaan bisa diukur dengan: jika perusahaan pada tahun fiskal yang ditinjau adalah perusahaan yang merugi dapat dinilai dengan nominal 1 (satu), jika tidak dapat dinilai dengan nominal 0 (nol).

Umur dalam perusahaan merupakan berapa lama suatu perusahaan tersebut telah berdiri. Umur suatu perusahaan dapat ditentukan sejak tahun berdirinya perusahaan maupun bisa diperkirakan dari jumlah tahun sejak perusahaan memasuki bursa (Memon, Chen, & Samo (2019). Penelitian Ansori & Fajri (2018) umur suatu perusahaan ada pengaruh signifikan terhadap kecurangan. Penelitian Mardianto & Tiono (2019) yang dikutip oleh Bassiouny (2016) dan Ardiyani dan Sri Utaminingsih (2015) menyatakan umur perusahaan tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Sedangkan penelitian Wardhana & Usman (2022) dan Wardani & Isbela (2018) yang mengungkapkan pengaruh negatif dari umur perusahaan terhadap kecurangan atas laporan keuangan. Umur suatu perusahaan dapat dirumuskan sebagai berapa lamanya perusahaan itu memasuki pasar saham. Dengan memperhatikan landasan teori tersebut di atas, maka untuk mencapai tujuan penelitian, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Dewan independen berdampak negatif terhadap kecurangan pelaporan keuangan

H2: Dewan remunerasi berdampak positif terhadap kecurangan laporan keuangan

H3: CEO Keahlian keuangan berpengaruh negatif terhadap kecurangan pelaporan keuangan

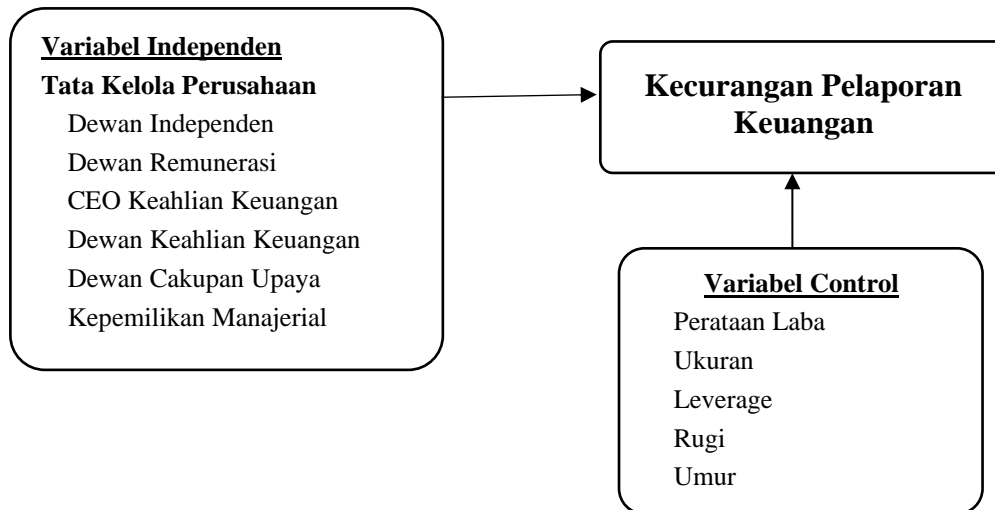
H4: Dewan keahlian keuangan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan

H5: Dewan cakupan upaya berdampak negatif terhadap kecurangan pelaporan keuangan

H6: Kepemilikan manajerial berdampak negatif terhadap kecurangan pelaporan keuangan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data diuji dalam bentuk angka. Sumber data berupa data sekunder dengan teknik kajian pustaka, yaitu dengan menghimpun informasi dari berbagai sumber seperti jurnal, tesis, penelitian terdahulu, dan lain sebagainya, serta memperoleh data sampel penelitian melalui website BEI atau IDX dan website perusahaan terkait. Populasi pada penelitian ini yaitu perusahaan yang bergerak dibidang industri barang konsumsi yang terdaftar di BEI tahun 2018 hingga 2022.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah (2023)

Pada hubungan (1), definisi operasional dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Relationship (1)} \\
 \text{Adj - Mscore} &= 0.002 + 0.665(\text{TATA}) + 0.257(\text{LVGI}) \\
 &+ 0.024(\text{SGAI}) - 0.641(\text{DEPI}) + 0.19(\text{SGI}) \\
 &+ 0.004(\text{AQI}) - 0.032(\text{GMI}) + 0.061(\text{DSRI})
 \end{aligned}$$

DSRI yang merupakan indeks penjualan pada piutang diukur dengan persamaan (1). REC yang sebagai piutang, dan sales adalah penjualan.

$$\text{DSRI} = \frac{\text{REC}_t / \text{SALE}_t}{\text{REC}_{t-1} / \text{SALE}_{t-1}}$$

GMI merupakan indeks margin kotor diukur dengan persamaan (2). Sales adalah penjualan tahunan, dan COG adalah harga pokok penjualan.

$$\text{GMI} = \frac{1 - \left[\frac{\text{SALE}_{t-1} + \text{COG}_{t-1}}{\text{ASSET}_{t-1}} \right]}{1 - \left[\frac{\text{SALE}_t + \text{COG}_t}{\text{SALE}_t} \right]}$$

AQI merupakan indeks kualitas aset, yang diukur melalui persamaan (3). CA adalah jumlah aset lancar dan PPE adalah jumlah aset, mesin dan peralatan.

$$AQI = \frac{1 - \left[\frac{CA_t + PPE_t}{ASSETS_t} \right]}{1 - \left[\frac{CA_{t-1} + PPE_{t-1}}{ASSETS_{t-1}} \right]}$$

SGI merupakan indeks pertumbuhan penjualan, yang diukur dengan persamaan (4), yaitu jumlah penjualan selama 1 tahun dibagi dengan jumlah penjualan tahun sebelumnya.

$$SGI = \frac{\Sigma SALES_t}{\Sigma SALES_{t-1}}$$

DEPI merupakan indeks biaya depresiasi diukur dengan persamaan (5). DEP sebagai biaya penyusutan aset tetap berwujud dan APD bruto aset tetap.

$$DEPI = \frac{\left[\frac{DEP_t - 1}{PPE_t - 1} \right]}{\left[\frac{DEP_t}{PPE_t} \right]}$$

SGAI merupakan indeks biaya umum, administrasi dan penjualan diukur dari persamaan (6). SGA dan EXP adalah beban umum, kantor dan penjualan, dan sales adalah penjualan tahunan.

$$SGAI = \frac{\left[\frac{SGA.EXP_t}{SALES_t} \right]}{\left[\frac{SGA.EXP_{t-1}}{SALES_{t-1}} \right]}$$

LVGI merupakan indeks *leverage* keuangan diukur dari persamaan (7). LTD adalah jumlah kewajiban jangka panjang, CL adalah jumlah kewajiban lancar dan ASSETS adalah jumlah aset.

$$LVGI = \frac{\left[\frac{LTD_t + CL_t}{ASSETS_t} \right]}{\left[\frac{LTD_{t-1} + CL_{t-1}}{ASSETS_{t-1}} \right]}$$

TATA merupakan indeks total akrual terhadap total aset diukur dengan menggunakan persamaan (8), yaitu ACC selisih antara laba operasi dan arus kas operasi selama 1 tahun dibagi dengan jumlah aset selama 1 tahun.

$$TATA = \frac{Laba\ operasi - arus\ kas\ operasi\ t}{\Sigma Assets\ t}$$

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Statistik

Berikut merupakan hasil uji statistic deskriptif dengan tujuan mengetahui kewajaran data yang digunakan:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Std. Deviasi
Kecurangan Pelaporan Keuangan	288	-302.86	14614.34	1171.83	1289.07
Dewan Independen	288	0.00	0.50	0.13	0.16
Dewan Remunerasi	288	402999	15441200 0000	17916367 999.35	27399576 233.70

Dewan Cakupan Upaya	288	6	39	13.63	5.14
Kepemilikan Manajerial	288	0.00	0.53	0.05	0.11
Perataan Laba	288	-19.25	7.26	0.10	1.28
Ukuran Perusahaan	288	18.22	33.49	27.54	2.60
Leverage	288	0.01	2.90	0.43	0.30
Umur Perusahaan	288	4	78	35.28	14.06

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan gambar tabel 1, terlihat bahwa sebanyak 288 sampel data yang digunakan. Statistik deskriptif pada perusahaan *Consumer Good Industry* diatas menunjukkan variabel dewan independen dengan nilai minimum mencapai 0,00, maksimum sebesar 0,50 dan rata-rata sebesar 0,1305 atau 13,05%. Variabel remunerasi menunjukkan rata-rata sebesar 17,91%, yaitu dengan masing-masing nilai minimum dan maksimum sebesar 402.999 dan 154.412.000.000. Dewan cakupan upaya dengan rata-rata 0,13% dan masing masing nilai minimum dan maksimum sebesar 6 dan 39. Variabel kepemilikan manajerial menunjukkan nilai maksimum 0,5312 dan minimum 0,00 dengan rata-rata sebesar 0,0525. Selain itu, untuk nilai rata-rata masing-masing variabel kontrol adalah variable perataan laba 0.0979, ukuran perusahaan 27,54, leverage 0,43 dan umur perusahaan 35,28.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif pada Data Variabel Dummy

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
CEO Keahlian Keuangan	0 = Non CEO keahlian keuangan	190	66%
	1 = CEO keahlian keuangan	98	34%
Dewan Keahlian Keuangan	0 = Non dewan keahlian keuangan	63	21.9%
	1 = Dewan keahlian keuangan	225	78.1%
Rugi	0 = Non perusahaan kondisi rugi	225	78.1%
	1 = Perusahaan kondisi rugi	63	21.9%

Source: data diolah (2023)

Variabel CEO keahlian keuangan, dewan keahlian keuangan dan kondisi rugi pada perusahaan yang ditunjukkan pada tabel diatas menandakan bahwa data sebanyak 288 pada periode 2018-2022 terdapat masing-masing variabel sebesar 190 dan 63 data tidak memiliki keahlian keuangan pada CEO dan dewan serta sebanyak 225 data tidak mengalami kerugian pada perusahaan. Hasil ini menyimpulkan bahwa rata-rata perusahaan dengan memiliki dewan keahlian keuangan sedangkan hanya sebagian kecil perusahaan dengan memiliki CEO yang berkeahlian keuangan. dan juga dari rata-rata perusahaan tidak mengalami kerugian selama perusahaan beroperasi.

Tabel 3. Hasil Uji Chow & Uji Hausman

Effects Test	Probabilitas
Cross-section F	0.00
Cross-section Chi-square	0.00
Test Summary	Probabilitas
Cross-section random	0.00

Source: data diolah (2023)

Dari hasil uji chow diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,0000 atau dibawah 0,05 yang menerangkan bahwa model terbaik pada pengujian chow adalah model *Fixed Effect Model* (FEM). Berdasarkan hasil ini, dilanjutkan dengan uji hausman dan memperoleh nilai probabilitas 0,0000 atau dibawah 0,05 yang menerangkan bahwa model terbaik dari hasil uji hausman adalah FEM.

Tabel 4. Hasil Uji t & Uji F

Variabel Dependen			Probabilitas	Kesimpulan
Kecurangan Pelaporan Keuangan			0.00	Signifikan
Variabel	Koefisien	Prob.	Kesimpulan	Hipotesis
Constant	2147.41	0.75		
Dewan Independen	-1184.82	0.05	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Dewan Remunerasi	2.68	0.00	Signifikan Positif	Terbukti
CEO Keahlian Keuangan	88.96	0.77	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Dewan Keahlian Keuangan	-179.27	0.52	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Dewan Cakupan Upaya	-8.77	0.69	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Kepemilikan Manajerial	-1071.15	0.39	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Perataan Laba	86.76	0.10	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Ukuran Perusahaan	236.95	0.35	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Leverage	344.63	0.45	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Rugi	-65.77	0.73	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Umur Perusahaan	-217.77	0.00	Signifikan Negatif	Tidak Terbukti

Source: data diolah (2023)

Pada Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian f dari model regresi FEM. Tabel ini menunjukkan nilai probabilitas dibawah 0,05 yang menyimpulkan bahwa variabel Kecurangan Pelaporan Keuangan secara simultan dipengaruhi oleh variabel dewan independen direksi, dewan remunerasi, CEO keahlian keuangan, dewan keahlian keuangan, dewan cakupan upaya, kepemilikan manajerial.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis

Pengaruh dewan independen terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Berdasarkan hasil uji menggambarkan koefisien sebesar -1184.822 pada variabel independen direksi yang berarti terdapat pengaruh yang negatif pada kemungkinan kecurangan laporan keuangan. Nilai probabilitas sebesar 0,0533 yang lebih besar dari 0,05%, yang disimpulkan variabel dewan independen direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan yang ada. Dengan hasil negatif dapat dijelaskan karena semakin banyaknya jumlah anggota dewan direksi independen tidak dapat secara efektif mengurangi kecurangan laporan keuangan di perusahaan industri barang konsumsi yang terdaftar di BEI. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Arifin & Prasetyo (2018) dan Chen, Firth, Gao dan Rui (2006).

Pengaruh dewan remunerasi terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Berdasarkan hasil pengujian, nilai probabilitas 0,0001 dengan koefisien 2.680729 yang berarti variabel dewan remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif. Temuan penelitian ini telah didukung oleh (Agustina & Mulyani, 2019). Jika remunerasi direksi tinggi, manajemen akan lebih termotivasi untuk berupaya meningkatkan kualitas laba sesuai dengan kemauan pemilik perusahaan serta kurang termotivasi untuk memalsuin informasi keuangan atau terlibat dalam tindakan curang yang mungkin berdampak negatif bagi perusahaan. Hasil uji didukung oleh Rahmawati (2008), Pelawi, Diari dan Fangohoi (2020).

Pengaruh CEO keahlian keuangan terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Probabilitas variabel CEO keahlian keuangan sebesar 0,7706 lebih besar dari 0,05 dan koefisien sebesar 88.96381, artinya CEO keahlian keuangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Hasil dapat didukung oleh Hundal *et al.* (2022).

Pengaruh dewan keahlian keuangan terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Variabel dewan keahlian keuangan dengan koefisien -179.2731 yang berarti terdapat pengaruh yang negatif pada kemungkinan kecurangan laporan keuangan. Probabilitas sebesar 0,5247 yang berarti dewan keahlian keuangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan arah negatif. Menurut Aisyahadani & Kiswara (2023) dalam penelitiannya semakin banyak dewan memiliki keahlian keuangan, semakin berkualitas laporan keuangan. Dari hasil pengujian tidak terdapat pengaruh antara dewan keahlian keuangan terhadap kecurangan laporan keuangan. Dapat dijelaskan karena dewan yang berpendidikan lebih memahami nilai manfaat reputasi yang dicapai dan terakumulasi dengan memanipulasi menghasilkan laporan keuangan berkualitas tinggi (Hundal *et al.*, 2022). Hasil didukung oleh Persons (2005), Isna & Suhendi (2020), Hundal *et al.* (2022), Aisyahadani & Kiswara (2023).

Pengaruh dewan cakupan upaya terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Dewan cakupan upaya tidak terpengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Hal ini bisa muncul jika laporan dan masukan direksi tidak ditindak lanjuti oleh dewan komisaris, maka sebanyak apapun jumlah rapat yang dilaksanakan, tidak akan efektif mengurangi kecurangan (Prasetyo, 2014). Hasil didukung oleh penelitian Shaqila (2020), Arifin & Prasetyo (2018), Chen *et al.* (2006).

Pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Koefisien kepemilikan manajerial adalah -1071.154 dan probabilitasnya sebesar 0.3871, yaitu signifikan lebih besar dari 0.05%. Hasil disimpulkan kepemilikan manajerial tidak terdapat pengaruh terhadap kecurangan. Di Indonesia, masih minim perusahaan yang memberikan bonus kepada manajer dalam bentuk kepemilikan saham manajerial. Kepemilikan manajerial dianggap bisa mengatasi masalah agensi yang sering terjadi, dikarenakan adanya kepemilikan manajerial, para eksekutif akan lebih berkomitmen untuk mendorong nilai pemegang saham dan memotivasi para eksekutif untuk bekerja sejalan dengan kepentingan pelanggan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Anisa (2012), Shaqila (2020), Isna & Suhendi (2020).

Pengaruh perataan laba terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Variabel perataan laba dengan koefisien 86.76373 dan probabilitas adalah 0,0983 artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan. Hasil didukung oleh Larasati, Wijayanti dan Maulana Larasati (2020), Rostami & Rezaei (2022).

Pengaruh ukuran terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Probabilitas ukuran perusahaan 0,3460 dan nilai koefisien 236.9501. Artinya ukuran perusahaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan. Besar kecilnya suatu perusahaan tidak mempengaruhi bukti penipuan laporan keuangan suatu perusahaan. Artinya, baik usaha besar maupun kecil mempunyai peluang untuk melakukan penipuan terhadap laporan keuangan. Dengan ini, ukuran perusahaan tidak mempengaruhi kemungkinan suatu perusahaan melakukan kecurangan dalam laporan keuangannya (Handoko & Ramadhani, 2017). Hasil didukung dengan penelitian yang dilakukan Handoko & Ramadhani (2017), Dzaki & Suryani (2020), Isna & Suhendi (2020).

Pengaruh leverage terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Probabilitas leverage perusahaan 0,4459 dan koefisien 344.6274, artinya leverage perusahaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan. Penelitian Prasetyo (2014) yang menjelaskan rendahnya rasio leverage perusahaan tidak membantu menurunkan tingkat kecurangan pada perusahaan. Tidak hanya itu, terdapat juga kemungkinan disebabkan oleh pengawasan dari *debt holder* yang kurang memadai. Dengan hal inilah, keberadaan leverage perusahaan tidak efektif mengurangi terjadinya

kecurangan pelaporan keuangan. Hasil penelitian didukung oleh Prasetyo (2014), Chen *et al.* (2006).

Pengaruh rugi terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Koefisien variabel rugi sebesar -65.76773 dan probabilitas $0,7308$ yang bisa dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap rugi perusahaan. Hasil penelitian didukung oleh Rostami & Rezaei (2022), Chen *et al.* (2006).

Pengaruh umur terhadap kecurangan pelaporan keuangan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, penelitian menggunakan variabel kontrol umur perusahaan dengan nilai probabilitas sebesar $0,0000$ dan koefisien sebesar $-217,7692$. Artinya umur perusahaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan. Dapat dijelaskan karena perusahaan yang lebih lama ingin mempertahankan kepercayaan investornya sehingga kemungkinan lebih kecil terjadinya tindakan kecurangan. Berbeda dengan perusahaan baru berdiri akan cenderung melakukan pemalsuan laporan keuangannya, karena ingin mendapatkan kredibilitas dan menarik perhatian investor untuk melakukan investasi. Hasil penelitian didukung oleh Larasati, Wijayanti dan Maulana (2020) dan Wardhana & Usman (2022).

Tabel 7. Hasil uji *Adjusted-R Squared*

Variabel Dependen	Adjusted R-Squared
Kecurangan Pelaporan Keuangan	0,537799

Source: data diolah (2023)

Hasil pengujian pada tabel 7. diperoleh hasil uji R adalah $0,537799$, artinya variabel independen dan kontrol pada penelitian ini dapat menjelaskan sebesar 53.77% terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Sisanya 46.23% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa secara statistik, tidak ada pengaruh yang signifikan antara keberadaan dewan independen direksi dan kemungkinan terjadinya kecurangan pelaporan keuangan. Meskipun teori agensi mengimplikasikan bahwa keberadaan dewan independen akan meningkatkan pengawasan terhadap manajemen dan mengurangi potensi konflik kepentingan, namun dalam konteks industri barang konsumsi di BEI, hal ini tidak terbukti. Hal ini dapat menunjukkan kompleksitas dinamika keputusan di level dewan direksi dan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi efektivitas dewan independen dalam mengendalikan kecurangan.

Teori agensi menyatakan bahwa keberadaan dewan independen dapat mengurangi konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham dengan memberikan pengawasan yang lebih ketat terhadap aktivitas manajemen. Namun, temuan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara keberadaan dewan independen dan kecurangan pelaporan

keuangan menunjukkan kompleksitas dalam efektivitas struktur tata kelola perusahaan. Ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor seperti kualitas komunikasi di antara anggota dewan, kompetensi individu, atau kecenderungan manajemen untuk mengabaikan rekomendasi dari dewan independen.

Temuan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif antara dewan remunerasi dan kecurangan pelaporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat remunerasi dapat memotivasi manajemen untuk meningkatkan kualitas laba, namun juga dapat mengurangi motivasi untuk melakukan kecurangan demi keuntungan pribadi atau perusahaan. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya perhatian yang lebih besar terhadap struktur remunerasi dalam menjaga integritas pelaporan keuangan. Teori keagenan juga relevan dalam menjelaskan hubungan antara remunerasi dewan dan kecurangan pelaporan keuangan. Teori ini mengasumsikan bahwa manajer memiliki insentif untuk bertindak sesuai kepentingan pribadi mereka sendiri. Dengan demikian, tingkat remunerasi yang tinggi dapat mengurangi insentif manajemen untuk melakukan kecurangan demi keuntungan pribadi karena mereka lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas laba perusahaan secara sah.

Temuan menunjukkan bahwa keberadaan keahlian keuangan di dewan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Meskipun teori mengimplikasikan bahwa keahlian keuangan di dewan dapat meningkatkan pemahaman terhadap proses pelaporan keuangan dan meminimalkan kesalahan atau kecurangan, namun dalam konteks penelitian ini, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi integritas pelaporan keuangan. Konsep keahlian keuangan di dewan dapat dikaitkan dengan teori agensi yang menyoroti pentingnya pengawasan dan pemahaman yang baik terhadap proses pelaporan keuangan untuk mengurangi kesalahan atau kecurangan. Namun, temuan bahwa keahlian keuangan dewan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan tingkat integritas pelaporan keuangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian empiris yang dilakukan bisa disimpulkan dewan remunerasi mempunyai pengaruh signifikan yang kearah positif terhadap kecurangan pelaporan keuangan dan variabel kontrol umur perusahaan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan pelaporan keuangan, sedangkan variabel dewan independen, CEO keahlian keuangan, dewan keahlian keuangan, dewan cakupan upaya dan kepemilikan manajerial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Perataan laba, ukuran perusahaan, *leverage*, dan rugi tidak dapat memperkuat pengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dielaborasi lebih lanjut pada penelitian mendatang. Keterbatasan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran variabel independen dan control terhadap kecurangan pelaporan keuangan yang ada, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan pengukuran skala lainnya.

Pengukuran manipulasi laporan keuangan melalui *discretionary accrual* dapat dianalisis dengan menggunakan proksi *f-score* maupun *m-score* pada pengujian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, A., & Chadha, S. (2005). The University of Chicago The Booth School of Business of the University of Chicago The University of Chicago Law School Corporate Governance and Accounting Scandals Corporate Governance And Accounting Scandals. *Journal of Law and Economics*, 48(2), 371–406.
- Agustina, C., & Mulyani, S. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dewan Direksi, Leverage Dan Efektivitas Komite Audit Terhadap Kualitas Laba Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 4(2), 227–244.
- Aisyahadani, B. S., & Kiswara, E. (2023). Dampak Mekanisme Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan non-Keuangan Indeks Saham LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019). *12(2)*, 1–14.
- Angelina, T. N., & Chariri, A. (2022). Pengaruh Proporsi Dewan Komisaris Independen , Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(4), 1–13.
- Anisa, W. N. (2012). Pengaruh Financial Expertise Of Committee Audit Member, Kepemilikan Manajerial, Ukuran Perusahaan, Dan Leverage Terhadap Terjadinya Kecurangan Pelaporan Keuangan.
- Ansori, M., & Fajri, S. (2018). Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Rasio Keuangan Dengan Umur Perusahaan Dan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Kontrol. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(2), 141–159. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i2.805>
- Arifin, M. B., & Prasetyo, A. B. (2018). Factors Influencing in the Fraudulent Financial Reporting. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 10(2), 99–112.
- Budiantoro, H., Puspita, T. A., & Lapae, K. (2022). Pengaruh Keahlian Keuangan Komite Audit, Kepemilikan Manajerial, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. 7(9).
- Chen, G., Firth, M., Gao, D. N., & Rui, O. M. (2006). Ownership structure, corporate governance, and fraud: Evidence from China. *Journal of Corporate Finance*, 12(3), 424–448. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2005.09.002>
- Dzaki, M., & Suryani, E. (2020). PENGARUH TATA KELOLA PERUSAHAAN, UKURAN PERUSAHAAN, DAN KINERJA KEUANGAN TERHADAP FRAUDULENT FINANCIAL STATEMENT (Studi pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara Non-Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2014-2018). *E-Proceeding of Management*, 7(1), 990–999.
- Fahreza, M. B., Guritno, Y., & Lastiningsih, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraudulent Financial Statement pada Perusahaan Pertambangan di

- Indonesia. *Equity*, 23(1), 43–62. <https://doi.org/10.34209/equ.v23i1.982>
- Handoko, B. L., & Ramadhani, K. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Komite Audit, Keahlian Keuangan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kemungkinan Kecurangan Laporan Keuangan. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 86. <https://doi.org/10.19166/derema.v12i1.357>
- Hidayanto, A., & Munandar, A. (2022). *PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP KECURANGAN SEBAGAI PEMODERASI untuk menentukan judul dari penelitian berupa “ Pengaruh Rasio Keuangan terhadap Kecurangan Laporan Keuangan dengan Komisaris Independen sebagai Pemoderasi ”. Rasio keuangan yang pergunakan se.* 8(2), 153–167.
- Hundal, S., Eskola, A., & Troudi, M. (2022). Do board of directors' characteristics and executive remuneration impact financial reporting quality? A quantitative analysis of the Nordic manufacturing sector. *Corporate Ownership and Control*, 20(1), 59–67. <https://doi.org/10.22495/cocv20i1art5>
- Ijudien, D. (2018). Pengaruh Stabilitas Keuangan, Kondisi Industri, dan Tekanan Eksternal terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 82. <https://doi.org/10.33603/jka.v2i1.1247>
- Ilham, D., Z., arif bijaksana, & Rusmawan, M. F. (2022). The Influence of Good Corporate Governance, Fraudulent Financial Statements, and Company Size on Company Value. *Budapest International Research and ...*, 5(3), 24302–24313.
- Indrati, M., Hermanto, Purwaningsih, E., Agustinah, W., & Sarikha, A. (2021). Corporate Governance Mechanisms and Possible Financial Statements Containing Fraud. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 4(4), 8609–8621.
- Isna, F. N., & Suhendi, C. (2020). Determinansi Kecurangan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Prosiding Konferensi Mahasiswa Unissula*, April, 5–24.
- Jiang, F., Zhu, B., & Huang, J. (2013). CEO's financial experience and earnings management. *Journal of Multinational Financial Management*, 23(3), 134–145.
- Kurniawan, alam ashari. (2020). Pengaruh Manajemen Laba Dan Corporate Governance Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 15(1), 01–14.
- Larasati, T., Wijayanti, A., & Maulana, A. (2020). *Keahlian Keuangan Komite Audit dalam Memoderasi Pengaruh Fraud Triangle terhadap Kecurangan Laporan Keuangan.* Jurnal Syntax Transformation.
- Mahesarani, D. S. (2018). Pengaruh Tata Kelola perusahaan Terhadap Potensi Kecurangan Laporan Keuangan. In *Seminar nasional Ahmad Dahlan Accounting Fair*.
- Mardianto, & Tiono, C. (2019). Analisis Pengaruh Fraud Triangle Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Benefita*, 1(1), 87.
- Meliala, Ci. C. D. R. B. S. (2018). *Pengaruh Karakteristik Komite Audit Dan Perusahaan Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Periode 2013-2016).*

- Memon, Z. A., Chen, Y., & Samo, A. A. (2019). Finance and Management Scholar at Riphah International University Islamabad, Pakistan, Faculty of Management Sciences. *Research Journal of Finance and Accounting*, 10(2).
- Mousavi, M., Zimon, G., Salehi, M., & Stepnicka, N. (2022). The Effect of Corporate Governance Structure on Fraud and Money Laundering. *Risks*, 10(9), 1–25.
- Nurhasanah, S., Purnamasari, P., & Hartanto, R. (2021). Pengaruh Fraud Pentagon terhadap Kecurangan Laporan Keuangan dengan Komite Audit sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(1), 15–30.
- Nurliasari, K. E., & Achmad, T. (2020). Pengaruh Karakteristik Komite Audit Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2017). *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(1), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Pelawi, A. L. B., Diari, F., & Fangohoi, Y. B. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Gender Dewan Direksi Terhadap Tindakan Pencucian Uang Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Kocenin*, 1(6), 1–8.
- Persons, O. S. (2005). The Relation Between the New Corporate Governance Rules and the Likelihood of Financial Statement Fraud. *Review of Accounting and Finance*, 4(2), 125–148. <https://doi.org/10.1108/eb043426>
- Prasetyo, A. B. (2014). Pengaruh Karakteristik Komite Audit Dan Perusahaan Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi & Auditing*, 11(1), 1–24.
- Rachmania, A. (2018). Analisis Pengaruh Fraud Triangle Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Tterdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 1–19.
- Rahmawati, D. (2008). *Pengaruh Sistem Remunerasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Sikap Rasionalisasi Terhadap Niat Melakukan Kecurangan (Fraud)*.
- Rostami, V., & Rezaei, L. (2022). Corporate governance and fraudulent financial reporting. *Journal of Financial Crime*, 29(3), 1009–1026.
- Ruchiatna, G., Midiastuty, P. P., & Suranta, E. (2020). Pengaruh karakteristik komite audit terhadap fraudulent financial reporting. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 255–264. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.52>
- Serly, S., & Eddy, E. (2020). The Effect of Financial Ratios in Detecting Fraudulent Company Listed on The Indonesia Stock Exchange. *Global Financial Accounting Journal*, 4(2), 39. <https://doi.org/10.37253/gfa.v4i2.1232>
- Shaqila, B. L. (2020). *Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Tindakan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Publik Di Indonesia (Issue Idx)*.
- Triyani, O., Kamalia, & Azwir. (2019). Pengaruh Good Corporate Governanceterhadap Kecurangan Laporan Keuangan dengan Manajemen Laba sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi*, 27(1), 27–36.
- Umar, H., Partahi, D., & Purba, R. B. (2020). Fraud diamond analysis in detecting fraudulent financial report. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 6638–6646.

- Wardani, D. K., & Isbela, P. D. (2018). Pengaruh Strategi Bisnis Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 13(2), 91. <https://doi.org/10.21460/jrak.2017.132.283>
- Wardhana, I., & Usman, B. (2022). Pengaruh corporate governance, perspektif fraud triangle, income smoothing dan karakteristik perusahaan terhadap fraud pada perusahaan manufaktur di Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 560–572. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2316>
- Widyadhana, M. Z. (2021). *Pengaruh Tata Kelola Organisasi, Karakteristik Perusahaan Dan Opini Audit Terhadap Potensi Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Pada Perusahaan)*.
- Yanti, A. S. E. (2019). *Pengaruh Manajemen Laba dan Good Corporate Governance Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan*. 1–16.
- Zin, S. F. B. M., Marzuki, M. M., & Abdulatiff, N. K. H. (2020). The likelihood of fraudulent financial reporting: The new implementation of Malaysian code of corporate governance (MCCG) 2017. *International Journal of Financial Research*, 11(3), 84–91. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n3p84>

ANALISIS KINERJA KEUANGAN SERBA USAHA BERBASIS PERMENKOP UKM NO.6 TAHUN 2016

Bianca Anastasiya Dumais¹
(191510020@student.binadarma.ac.id)
Siti Nurhayati Nafsiah²
(siti_nurhayati@binadarma.ac.id)

¹² Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the financial performance of the Patra Palembang Employee Cooperative for the 2019-2022 period based on the regulation of the Deputy for Supervision of the Ministry of Cooperatives and SMEs Number. 06/Per/Dep.6/IV/2016. The results of this study indicate that the capital aspect obtains a score of 85.00, thus obtaining a healthy predicate; aspects of earning asset quality get a score of 81.23, thus getting the title of healthy; aspects of management get a score of 90.00, thus getting a healthy predicate; the efficiency aspect gets a score of 100.00, so that it gets a healthy predicate; the liquidity aspect gets a score of 66.66, so that it gets the title of being under supervision; aspects of independence and growth get a score of 100, thus getting the title of healthy; aspects of identity get a score of 81.3, thus getting a healthy predicate. Overall, the financial performance of the Patra Palembang Employee Cooperative for the 2019-2022 period received an average score of 75.63 so it is in the fairly healthy category.

Keywords: *Financial Performance Based on the Minister of Cooperatives and Small and Medium Enterprises Regulation No. 6 of 2016.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja keuangan pada Koperasi Karyawan Patra Palembang Periode 2019-2022 berdasarkan peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi Dan UKM Nomor. 06/Per/Dep.6/IV/2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek permodalan memperoleh skor 85,00, sehingga mendapatkan predikat sehat; aspek kualitas aktiva produktif memperoleh skor 81,23, sehingga mendapatkan predikat sehat; aspek manajemen memperoleh skor 90,00, sehingga mendapatkan predikat sehat; aspek efisiensi memperoleh skor 100,00, sehingga mendapatkan predikat sehat; aspek likuiditas memperoleh skor 66,66, sehingga mendapatkan predikat dalam pengawasan; aspek kemandirian dan pertumbuhan memperoleh skor 100, sehingga mendapatkan predikat sehat; aspek jati diri memperoleh skor 81,3, sehingga mendapatkan predikat sehat. Secara keseluruhan kinerja keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang periode 2019-2022 mendapatkan skor rata-rata 75,63 sehingga berada dalam kategori cukup sehat.

Kata Kunci : Kinerja Keuangan Berbasis Permenkop UKM No.6 Tahun 2016

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan organisasi ekonomi yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang didasarkan pada prinsip koperasi seperti, gotong royong, kebersamaan dan kekeluargaan. Menurut Pasal 3 Undang-undang 25 Tahun 1992, koperasi berfungsi dalam menyelenggarakan anggota khususnya dan masyarakat umum dan ikut serta membangun tatanan perekonomian nasional guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, merata dan maju. Salah satu jenis badan usaha koperasi yaitu, koperasi serba usaha merupakan koperasi yang bergerak di bidang aspek ekonomi seperti produksi, konsumsi, kredit dan jasa yang meliputi orang-orang atau badan hukum yang bekerjasama atas dasar prinsip gerakan ekonomi rakyat.

Objek penelitian ini dilakukan di Koperasi Karyawan Patra yang merupakan Koperasi milik PT Pertamina (Persero) RU III Plaju. Koperasi ini bergerak di simpan pinjam uang dan pengadaan barang sehingga dapat membantu memenuhi kebutuhan ekonomi dengan menjalankan prinsip-prinsip koperasi. Terdapat tabel gambaran data keuangan Koperasi Karyawan Patra periode 2019-2022.

Tabel 1 : Data Aktiva, Hutang, Modal dan Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Karyawan Patra Tahun 2019-2022

Tahun	Aktiva (Rupiah)	Hutang (Rupiah)	Modal (Rupiah)	Sisa Hasil Usaha (Rupiah)
2019	32,726,324,958.86	601,106,096.87	20,695,767,388.04	4,779,811,489.33
2020	38,184,273,431.61	10,321,439,700.73	27,862,833,730.88	5,506,665,168.85
2021	41,192,746,132.21	12,835,839,223.64	28,356,906,908.56	4,743,278,878.55
2022	51,633,680,121.77	7,367,734,707.93	31,332,064,860.05	6,832,707,253.00

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang bagaimana implementasi keuangan serba usaha di Indonesia. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Supriady et al (2022) fokus kepada pembahasan tentang aplikasi serba usaha yang dibangun dan dirancang untuk mempermudah pengurus dalam mengelola data yang ada di Koperasi Serba Usaha Masyarakat. Metode pengembangan sistem ini menggunakan UML seperti use case diagram, class diagram, activity diagram, entity relationship diagram sebagai tahapan perancangan sistem. Aplikasi Koperasi Serba Usaha Masyarakat dapat mengelola data anggota, data simpan pinjam, keuangan, SHU, dan UMKM. Yang akan membantu Pengawas dalam melakukan monitoring di masing-masing bidang usaha.

Penelitian oleh Nanang Qosim et al (2023) bahwa keuangan pada serba usaha dalam kondisi yang cenderung meningkat. Peningkatan penjualan dan total aset mengalami perubahan sehingga kondisi rasio cenderung meningkat. Dari tahun 2010 hingga tahun 2012 mengalami peningkatan. Dan pada tahun 2013 mengalami penurunan, namun pada tahun 2014 kembali meningkat.

Berdasarkan wawancara awal juga diperoleh informasi dari Bagian administrasi, umum atau keanggotaan Koperasi Karyawan Patra yang diwakili oleh Ibu Hety Kusri Pujiastutie pada tanggal 28 Mei 2023 di Kantor Koperasi itu sendiri, bahwa koperasi Karyawan Patra Palembang belum pernah melakukan penilaian kinerja keuangan, setiap tahunnya pengurus koperasi hanya membuat laporan pertanggung jawaban tahunan yang berisikan Neraca, Laporan Laba Rugi dan Sisa hasil usaha saja.

Selanjutnya penelitian serupa tentang analisis kinerja keuangan yang dilakukan oleh Hilma Shofwatun et al (2021) bahwa hasil dari kinerja keuangan berdasarkan rasio likuiditas dan rasio profitabilitas persero) mengalami fluktuatif atau tidak stabil. Pada rasio likuiditas dapat dikatakan dalam kondisi kurang baik dengan metode Current Rasio dan Quick Rasio tidak memenuhi standar industri, sedangkan Cash Rasio mampu mencapai standar industri yang telah ditetapkan. Kemudian pada rasio profitabilitas dapat dikatakan dalam kondisi kurang baik, sehingga hasil analisis ROA tidak memenuhi standar industri, hasil analisis ROE cenderung tidak stabil, dan hasil analisis NPM mengalami penurunan selama empat tahun sehingga tidak memenuhi standar industri dan mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Rita Andini et al (2023) menyatakan dalam penelitiannya bahwa adanya peningkatan kinerja usaha UMKM Binaan melalui dampak pemasaran sebagian besar masih terfokus pada pemasaran konvensional dibanding dengan pemasaran online.

Adellya Nihayatul Muuna et al (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa dalam laporan keuangan implementasi keuangan serba usaha berupa penyajian laporan keuangan dengan SAK ETAP yakni hanya neraca dan laporan laba rugi. Untuk laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan belum disajikan, selain itu terdapat pos kewajiban pajak dan beban pajak yang belum disajikan. Sehingga diharapkan dapat terus mematuhi peraturan dalam menerapkan SAK ETAP sebagai pedoman dalam menyajikan laporan keuangan secara lengkap dan benar. Pada laporan keuangan sebaiknya menyajikan kewajiban pajak dan beban pajak karena kewajiban pajak dan beban pajak. Sebaiknya melengkapi laporan keuangannya agar dapat dipahami dan dapat menjaga akuntabilitas koperasi.

Selanjutnya Dedi Haryanto et al (2022) menyatakan bahwa kinerja keuangan dengan serba usaha dapat dilihat berdasarkan rasio likuiditas, rasio solvabilitas, rasio profitabilitas, dan rasio aktivitas. Hasil penelitian ini rasio likuiditas berdasarkan standar rasio menunjukkan kinerja Current Ratio, Quick Ratio, dan Cash Ratio yang dihasilkan rentang nilai yang sama, dan termasuk kriteria tidak baik. Kinerja Rasio Solvabilitas, berdasarkan standar rasio menunjukkan kinerja Debt to Assets Ratio dan Debt to Equity Ratio yang dihasilkan termasuk kriteria sangat baik. Kinerja profitabilitas, berdasarkan standar.

Selanjutnya Mohamad Haris et al (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Tata kelola keuangan, pencatatan transaksi pembelian dan penjualan dengan keuangan serba usaha harus memperhatikan pencatatan dalam pembelian dan penjualan akibat pendokumentasian manual dengan sumber daya manusia yang terbatas. Sebagai wadah pengembangan UKM pengasapan ikan terbesar di kabupaten Demak mampu

meningkatkan perekonomian daerah secara signifikan. Penyelesaian permasalahan tata kelola keuangan dengan merancang sistem informasi melalui pendampingan intensif untuk memberikan pemahaman tidak hanya kepada pihak manajemen tetapi juga kepada anggota UKM.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, sehingga peneliti melakukan penelitian ilmiah yang berfokus pada analisis kinerja keuangan pada Koperasi Karyawan Patra Palembang Periode 2019-2022 berdasarkan peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi Dan UKM Nomor. 06/Per/Dep.6/IV/2016.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka pokok permasalahannya yaitu, “ Bagaimana analisis kinerja keuangan pada Koperasi Karyawan Patra Palembang Periode 2019-2022 berdasarkan peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi Dan UKM Nomor. 06/Per/Dep.6/IV/2016?”

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui analisis kinerja keuangan pada Koperasi Karyawan Patra Palembang Periode 2019-2022 berdasarkan peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi Dan UKM Nomor. 06/Per/Dep.6/IV/2016.

TELAAH LITERATUR

Pengertian Koperasi

Menurut (Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) atau Organisasi Perburuhan Dunia, 2001), "koperasi didefinisikan sebagai perkumpulan orang-orang, seringkali dengan sarana terbatas, yang berkumpul secara sukarela untuk mencapai tujuan ekonomi bersama melalui pembentukan perusahaan yang dikendalikan secara demokratis.

Laporan Keuangan

Menurut (Munawir, 2014) dalam Fahmi, laporan keuangan adalah alat yang sangat penting untuk mendapatkan informasi terkait lokasi laporan keuangan dan hasil perusahaan yang bersangkutan. Diperlukan laporan keuangan koperasi sebagai informasi keuangan koperasi yang menggambarkan posisi keuangan, sisa hasil usaha dan urus kas seluruh koperasi untuk jangka waktu tertentu dalam bentuk tanggung jawab seorang pengurus atau prngelolaan keuangan yang ditunjukkan kepada anggota.

Kinerja Keuangan Koperasi

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2016) menunjukkan kinerja sebagai pencapaian, prestasi yang ditunjukkan, kemampuan untuk bekerja. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau badan usaha, sesuai dengan tanggung jawab dalam organisasi tersebut untuk tujuan meningkatkan hasil kerja yang maksimal, meningkatkan kualitas organisasi atau badan usaha tersebut.

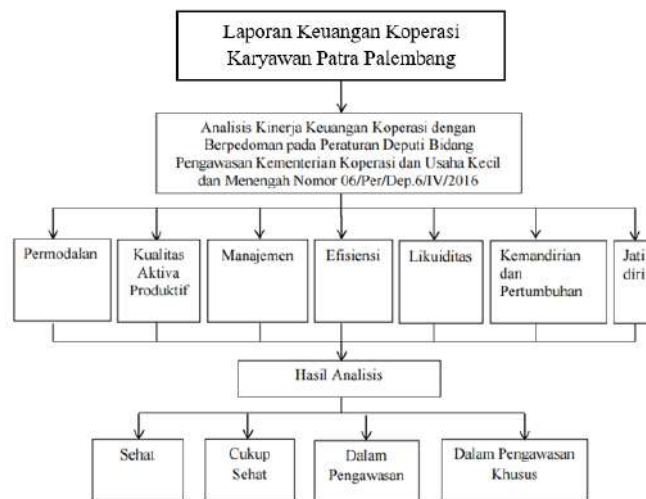
Analisis Kinerja Keuangan Pada Koperasi

Dalam hal ini kajian ini dilakukan oleh koperasi dengan standar berdasarkan evaluasi kinerja yang dikeluarkan dan diatur dengan peraturan Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 06/Per/Dep.6/IV/2016 tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam Koperasi.

Kerangka Berpikir

Adapun masalah yang ada pada Koperasi Karyawan Patra adalah terlalu sering memberikan pinjaman yang cukup besar pada anggotanya, sehingga pengembalian yang mereka terima belum sesuai karena banyaknya anggota yang belum membayar kewajibanya.

Tolak ukur yang digunakan untuk membantu analisis yaitu berupa aspek permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, dan jati diri koperasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Bianca Anastasiya Dumais, Diolah Peneliti

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang di pakai dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) yang bertujuan untuk mengetahui jenis data yang digunakan, karena data yang diperoleh berupa angka dan laporan keuangan.

Sumber Data

Penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung seperti observasi dan wawancara dengan pengurus Koperasi Karyawan Parta Palembang. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari media perantara atau secara tidak langsung. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu laporan pertanggungjawaban pengurus yang disampaikan dalam

Rapat Anggota Tahunan (RAT) dan laporan keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang Periode 2019-2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Koperasi Karyawan Patra Palembang yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara mewawancarai karyawan Koperasi Karyawan Patra Palembang Periode 2019-2022 dan menyebarkan kuisioner kemudian melakukan dokumentasi dan pengajian data.

Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2020) operasional variabel merupakan atribut atau sifat dan objek yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 2: Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Permodalan	Permodalan adalah dana yang akan digunakan untuk melaksanakan usaha-usaha koperasi	1. Rasio Modal Sendiri terhadap Total Aset 2. Rasio Modal Sendiri terhadap Pinjaman diberikan 3. Rasio Kecukupan Modal Sendiri	Rasio
2	Kualitas Aktiva Produktif	Aktiva produktif adalah aset koperasi yang menghasilkan pendapatan bagi koperasi yang bersangkutan	1. Rasio Volume Pinjaman pada anggota terhadap volume pinjaman diberikan 2. Rasio Risiko Pinjaman Bermasalah Terhadap Pinjaman yang diberikan 3. Rasio Cadangan Risiko Terhadap Pinjaman Bermasalah 4. Rasio Pinjaman yang berisiko terhadap pinjaman yang diberikan	Rasio
3	Penilaian Manajemen	Penilaian manajemen adalah sebuah proses yang mengelola sumber daya yang dimiliki oleh sebuah koperasi untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Manajemen Umum 2. Manajemen Kelembagaan 3. Manajemen Permodalan 4. Manajemen Aktiva 5. Manajemen Likuiditas	Perhitungan Nilai
4	Efisiensi	Efisiensi adalah menggambarkan sampai seberapa besar KSP/USP koperasi mampu memberikan pelayanan yang efisien kepada anggotanya dari penggunaan asset yang dimilikinya.	1. Rasio beban operasi anggota terhadap partisipasi 2. Rasio beban usaha terhadap SHU Kotor 3. Rasio efisiensi pelayanan	Rasio
5	Likuiditas	Likuiditas merupakan sebagai kemampuan individu atau perusahaan dalam melunasi utang dengan segera menggunakan harta lancar yang dimiliki.	1. Rasio Kas 2. Rasio Pinjaman yang diberikan terhadap dana yang diterima	Rasio
6	Kemandirian dan Pertumbuhan	Kemandirian dan pertumbuhan koperasi merujuk pada bagaimana kemampuan koperasi dalam melayani masyarakat secara mandiri dan seberapa besar pertumbuhan koperasi di tahun yang bersangkutan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.	1. Rentabilitas aset 2. Rentabilitas modal sendiri 3. Kemandirian operasional pelayanan	Rasio
7	Jati Diri	Jati diri koperasi dimaksudkan untuk mengukur keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya yaitu mempromosikan ekonomi anggota.	1. Rasio Partisipasi Bruto 2. Rasio Promosi Ekonomi Anggota	Rasio

Sumber ; Permenkop UKM No. 6 Tahun 2016

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut;

Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari pengisian kuisioner kemudian di kumpulkan.

Pemilihan Data

Data yang didapatkan yaitu data rasio keuangan sesuai dengan Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 06/Per/Dep.6/IV/2016 kemudian di pilih untuk dianalisis.

Penyajian Data

Data yang telah dianalisis kemudian di sajikan dalam bentuk tabel dan uraian singkat.

Penarikan Kesimpulan

Setelah penyajian data maka selanjutnya ditarik kesimpulan yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN**Aspek Permodalan**

a. Rasio Modal Sendiri Terhadap Total Asset

Tabel 3. Rasio Modal Sendiri terhadap Total Asset Periode 2019-2022

Tahun	Modal Sendiri	Total Asset	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 20.695.767.388,00	Rp 34.726.324.958,00	59,59	100	6	6,00
2020	Rp 27.862.833.730,00	Rp 46.584.273.431,00	59,81	100	6	6,00
2021	Rp 28.356.906.908,00	Rp 47.192.746.132,00	60,08	100	6	6,00
2022	Rp 31.332.064.860,00	Rp 50.633.680.121,00	61,87	100	6	6,00

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022

Total asset yang dinilai adalah suatu total kekayaan yang dimiliki oleh Koperasi yang bersangkutan, yang terdiri dari aktiva lancar dan aktiva tetap. Penilaian ini juga dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar modal sendiri terhadap pengembangan asset yang ada pada Koperasi Karyawan Patra Palembang.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 59,59% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 6,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 59,81% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 6,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 60,08% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 6,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 61,87% sehingga mendapat nilai 50 dengan skor 3,00.

Rasio rerata yang diperoleh sebesar 60,33% dengan skor rata-rata 6,00 dan merupakan skor tertinggi. Skor maksimal 6,00 diperoleh ketika rasio berada dalam rentang 41%–60%. Dengan demikian, Koperasi Karyawan Patra sudah menyeimbangkan modal sendiri dengan modal pinjaman melalui peningkatan pinjaman dari luar yang mencapai kualitas dengan nilai maksimal yaitu ketika jumlah modal sendiri terhadap total asset berada di posisi tingkatan yang mencapai 41% -60%.

b. Rasio Modal Sendiri Terhadap Pinjaman Diberikan Yang Resiko

Tabel 4. Rasio Modal Sendiri terhadap Pinjaman Berisiko Periode 2019-2022

Tahun	Modal Sendiri	Pinjaman Berisiko	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 20.695.767.388,00	Rp 16.110.055.299,00	77,84	80	6	4,8
2020	Rp 27.862.833.730,00	Rp 18.227.115.056,00	65,41	70	6	4,2
2021	Rp 28.356.906.908,00	Rp 20.000.132.618,00	70,53	70	6	4,2
2022	Rp 31.332.064.860,00	Rp 22.627.735.997,00	72,21	80	6	4,8

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019- 2022

Tujuan rasio ini adalah untuk mengukur kemampuan modal sendiri yang dimiliki koperasi untuk menutup risiko atas pinjaman yang diberikan yang tidak didukung agunan.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 77,84% sehingga mendapatkan nilai 80 dengan skor 4,8. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 65,41% sehingga mendapat nilai 70 dengan skor 4,2. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 70,53% sehingga mendapat nilai 70 dengan skor 4,2. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 72,21% sehingga mendapat nilai 80 dengan skor 4,8.

Rasio rerata yang diperoleh sebesar 71,50% dengan skor rata-rata 4,8 dan merupakan skor dibawah maksimal. Hal ini berarti modal sendiri Koperasi Karyawan Patra Palembang harus memiliki kualitas yang sangat baik dalam menjamin pinjaman diberikan yang berisiko pada tahun 2019-2022. Dengan demikian, diharapkan Koperasi Karyawan Patra Palembang dapat memperkecil jumlah pinjaman yang berisiko untuk tahun berikutnya.

c. Rasio Kecukupan Modal Sendiri

Tabel 5. Rasio Kecukupan Modal Sendiri 2019-2022

Tahun	Modal Sendiri Tertimbang	ATMR	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 17.695.767.388,00	Rp 16.159.786.368,00	91,32	100	3	3,00
2020	Rp 19.862.833.730,00	Rp 17.607.999.656,00	88,64	100	3	3,00
2021	Rp 22.356.906.908,00	Rp 20.219.123.951,00	90,43	100	3	3,00
2022	Rp 31.332.064.860,00	Rp 28.758.004.550,00	91,78	100	3	3,00

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 91,32% sehingga mendapatkan nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 88,64% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 90,43% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 91,78% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00.

Rasio rerata yang diperoleh sebesar 90,54% dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,00 dan merupakan skor maksimal. Hal ini berarti modal tertimbang Koperasi Karyawan Patra Palembang memiliki kualitas yang sangat baik dalam mendukung adanya Aktiva Tertimbang Menurut Risiko (ATMR) yang dimiliki pada tahun 2019-2022. Hendaknya Koperasi Karyawan Patra Palembang dapat mempertahankan kondisi ini.

Aspek Kualitas Aktiva Produktif

- a. Rasio Volume Pinjaman Pada Anggota Terhadap Pinjaman Diberikan

Tabel 6. Rasio Volume Pinjaman pada Anggota terhadap Volume Pinjaman Periode 2019-2022

Tahun	Volume Pinjaman Pada Anggota	Volume Pinjaman	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 11.156.589.299,00	Rp 11.156.589.299,00	100	100	10	10,00
2020	Rp 11.117.743.056,00	Rp 11.117.743.056,00	100	100	10	10,00
2021	Rp 18.884.884.618,00	Rp 18.884.884.618,00	100	100	10	10,00
2022	Rp 17.437.409.997,00	Rp 17.437.409.997,00	100	100	10	10,00

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa rasio volume pinjaman pada anggota terhadap volume pinjaman yang diberikan pada tahun 2019-2022 memperoleh hasil yang sama. Rasio yang diperoleh yaitu sebesar 100% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 10,00. Rasio rerata yang diperoleh sebesar 100% dengan skor rata-rata 10,00 dan merupakan skor maksimal. Hal ini berarti bahwa Koperasi Karyawan Patra Palembang dalam aktivitas simpan pinjam kepada anggota pada tahun 2019-2022 dapat dikatakan tinggi. Hendaknya Koperasi Karyawan Patra Palembang mempertahankan kondisi ini dan lebih ditingkatkan lagi untuk tahun berikutnya.

- b. Rasio Risiko Pinjaman Bermasalah terhadap Pinjaman yang Diberikan

Tabel 7. Rasio Risiko Pinjaman pada Anggota terhadap Pinjaman yang Diberikan Periode 2019-2022

Tahun	Pinjaman Bermasalah	Pinjaman Yang Diberikan	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	0	Rp 11.156.589.299,00	0	100	5	5.0
2020	0	Rp 11.117.743.056,00	0	100	5	5.0
2021	0	Rp 18.884.884.618,00	0	100	5	5.0
2022	0	Rp 17.437.409.997,00	0	100	5	5.0

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa rasio pinjaman bermasalah terhadap pinjaman yang diberikan selama 5 tahun pada periode 2019-2022 memperoleh hasil yang sama. Rasio yang diperoleh yaitu 0% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 5,00. Rasio rerata yang diperoleh sebesar 0% dengan skor rata-rata 5,00 dan merupakan skor maksimal. Semakin rendah rasio yang dihasilkan maka semakin rendah pula risiko pinjaman bermasalah yang terjadi. Sehingga Koperasi Karyawan Patra Palembang memiliki tingkat rasio risiko pinjaman bermasalah terhadap pinjaman yang diberikan yang rentan rendah pada periode 2019-2022.

c. Rasio Cadangan Risiko terhadap Pinjaman Bermasalah

Tabel 8. Rasio Cadangan Risiko terhadap Pinjaman Bermasalah Periode 2019-2022

Tahun	Cadangan Resiko	Pinjaman Bermasalah	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 9.055.869.686	0	-	-	-	-
2020	Rp10.302.338.758,00	0	-	-	-	-
2021	Rp11.651.946.630,00	0	-	-	-	-
2022	Rp12.795.496.518,00	0	-	-	-	-

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022

Dalam rasio cadangan risiko terhadap pinjaman bermasalah, Koperasi Karyawan Patra Palembang tidak memiliki pinjaman bermasalah. Maka cadangan risiko yang ada tidak bisa dibagi dengan angka 0. Sehingga peneliti tidak melakukan perhitungan pada rasio ini.

d. Rasio Pinjaman yang Berisiko terhadap Pinjaman yang Diberikan

Tabel 9. Rasio Pinjaman yang Berisiko terhadap Pinjaman yang Diberikan Periode 2019-2022

Tahun	Pinjaman Yang Berisiko	Pinjaman Yang Diberikan	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 16.110.055.299,00	Rp 11.156.589.299,00	90,61	25	5	1,25
2020	Rp 18.227.115.056,00	Rp 11.117.743.056,00	91,98	25	5	1,25
2021	Rp 20.000.132.618,00	Rp 18.884.884.618,00	79,42	25	5	1,25
2022	Rp 22.627.735.997,00	Rp 17.437.409.997,00	89,62	25	5	1,25

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019 rasio yang diperoleh sebesar 90,61 % sehingga mendapat nilai 25 dengan skor 1,25. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 91,98 % sehingga mendapat nilai 25 dengan skor 1,25. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 79,42 sehingga mendapat nilai 25 dengan skor 1,25. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 89,62 % sehingga mendapat nilai 25 dengan skor 1,25.

Rasio rerata yang diperoleh sebesar 87,90% dengan skor rata-rata sebesar 1,25. Semakin rendah rasio yang telah dihasilkan, maka semakin rendah pula risiko pinjaman bermasalah yang terjadi. Dengan adanya rasio yang dihasilkan berarti Koperasi Karyawan Patra Palembang dapat diharapkan mampu memperkecil suatu pinjaman berisiko.

Aspek Manajemen

a. Manajemen Umum

Tabel 10. Penskoran Aspek Manajemen Umum Periode 2019-2022

Tahun	Jawaban "Ya"	Skor
2019	12	3,00
2020	12	3,00
2021	12	3,00
2022	12	3,00

Sumber: Data Hasil Wawancara Sudah Diolah

b. Manajemen Kelembagaan

Tabel 11. Penskoran Aspek Manajemen Kelembagaan Periode 2019-2022

Tahun	Jawaban "Ya"	Skor
2019	6	3,00
2020	6	3,00
2021	6	3,00
2022	6	3,00

Sumber: Data Hasil Wawancara Sudah Diolah

c. Manajemen Permodalan

Tabel 12. Penskoran Aspek Permodalan Periode 2019-2022

Tahun	Jawaban "Ya"	Skor
2019	5	3,00
2020	5	3,00
2021	5	3,00
2022	5	3,00

Sumber: Data Hasil Wawancara Sudah Diolah

d. Manajemen Aktiva

Tabel 13. Penskoran Manajemen Aktiva Periode 2019-2022

Tahun	Jawaban "Ya"	Skor
2019	7	2,10
2020	7	2,10
2021	7	2,10
2022	7	2,10

Sumber: Data Hasil Wawancara Sudah Diolah

e. Manajemen Likuiditas

Tabel 14. Penskoran Manajemen Likuiditas Periode 2019-2022

Tahun	Jawaban "Ya"	Skor
2019	4	2,40
2020	4	2,40
2021	4	2,40
2022	4	2,40

Sumber: Data Hasil Wawancara Sudah Diolah

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa skor rata-rata yang diperoleh pada aspek manajemen umum yaitu 3,00; skor rata-rata pada aspek manajemen kelembagaan yaitu 3,00; skor rata-rata aspek manajemen permodalan yaitu 3,00; skor rata-rata aspek manajemen aktiva yaitu 1,80; skor rata-rata aspek manajemen likuiditas yaitu 2,10. Rerata skor diperoleh sebesar 13,50 jika dibagi dengan 15 yang merupakan total skor dari aspek manajemen dan kemudian dikalikan dengan 100 yang menghasilkan 90. Skor 90 berkisar $80,00 \leq x \leq 100$ sehingga dikategorikan dengan predikat sehat. Berdasarkan perolehan skor tersebut menunjukkan bahwa dari aspek manajemen Koperasi Karyawan Patra Palembang telah menjalankan manajemen dengan baik pada periode 2019-2022, hanya saja masih perlu meningkatkan pengelolaan manajemen aktiva, dan manajemen likuiditas secara efektif dan efisien.

Aspek Efisiensi

a. Rasio Beban Operasi Anggota Terhadap Partisipasi Bruto

Tabel 15. Rasio Beban Operasi Anggota terhadap Partisipasi Bruto periode 2019-2022

Tahun	Beban Operasional Anggota	Partisipasi Bruto	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 1.759.368.638,00	Rp 2.800.701.376,00	62,81	100	4	4,00
2020	Rp 1.827.220.121,00	Rp 2.404.551.752,00	75,99	100	4	4,00
2021	Rp 44.697.722.819,00	Rp 50.441.001.698,00	88,61	100	4	4,00
2022	Rp 37.269.249.311,00	Rp 42.419.708.746,00	87,85	100	4	4,00

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022 (data diolah)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio diperoleh sebesar 62,81 % sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 75,99 % sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 88,61 % sehingga mendapat nilai 100

dengan skor 4,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 87,85 % sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Rasio rerata yang diperoleh sebesar 78,82% dengan skor rata-rata 4,00 dan merupakan skor maksimal. Hal ini berarti bahwa Koperasi Karyawan Patra Palembang telah memberikan efisiensi pelayanan kepada para anggotanya dari penggunaan asset yang dimiliki. Partisipasi bruto yang tinggi menunjukkan bahwa kontribusi anggota terhadap koperasi juga tinggi dan meningkatkan perolehan SHU. Diharapkan Koperasi Karyawan Patra Palembang dapat mempertahankan kondisi ini atau meningkatkannya untuk tahun berikutnya.

b. Rasio Beban Usaha Terhadap SHU Kotor

Tabel 16. Rasio Beban Usaha Terhadap SHU Kotor Periode 2019-2022

Tahun	Beban Usaha	SHU Kotor	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 1.759.368.638,00	Rp 4.779.811.489,00	36,80	100	4	4
2020	Rp 1.827.220.121,00	Rp 5.506.665.168,00	33,18	100	4	4
2021	Rp 3.819.787.822,00	Rp 9.743.278.878,00	39,20	100	4	4
2022	Rp 3.196.946.250,00	Rp 8.150.459.435,00	39,22	100	4	4

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022 (data diolah)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 36,80% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 33,18% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 39,20% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 39,22% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Rasio rerata yang diperoleh sebesar 37,10% dengan skor rata-rata diperoleh sebesar 4. Skor 4 yang merupakan skor maksimal. Hal ini Koperasi Karyawan Patra Palembang berhasil melaksanakan kegiatan usaha yang efisien dengan beban usaha yang rendah. Diharapkan Koperasi Karyawan Patra Palembang dapat mempertahankan kondisi ini atau meningkatkannya untuk tahun berikutnya.

c. Rasio Efisiensi Pelayanan:

Tabel 17. Rasio Efisiensi Pelayanan Periode 2019-2022

Tahun	Biaya Karyawan	Volume Pinjaman	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 528.931.273,00	Rp 11.156.589.299,00	0,47	100	2	2,0
2020	Rp 728.202.378,00	Rp 11.117.743.056,00	0,65	100	2	2,0
2021	Rp 567.316.409,00	Rp 18.884.884.618,00	0,30	100	2	2,0
2022	Rp 650.981.960,00	Rp 17.437.409.997,00	0,37	100	2	2,0

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 0,47% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 2,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 0,65% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor

2,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 0,30% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 2,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 0,37% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 2,00. Rasio rerata yang diperoleh sebesar 0,45% dengan skor rata-rata diperoleh sebesar 2,00 dan merupakan skor maksimal. Hal ini berarti bahwa Koperasi karyawan Patra Palembang tergolong sangat baik dalam efisiensi pelayanannya kepada anggota agar perolehan SHU dapat maksimal.

Aspek Likuiditas

a. Rasio Kas Dan Bank Terhadap Kewajiban Lancar

Tabel 18. Rasio Kas Dan Bank Terhadap Kewajiban Lancar Periode 2019-2022

Tahun	Kas + Bank		Kewajiban Lancar		Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp	1.127.067.445,00	Rp	6.388.954.712,00	17,64	50	10	5
2020	Rp	1.873.168.049,00	Rp	10.321.439.700,00	18,14	50	10	5
2021	Rp	2.819.344.549,00	Rp	15.835.839.223,00	17,80	50	10	5
2022	Rp	3.896.102.018,00	Rp	20.367.734.707,00	19,12	50	10	5

Sumber; Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022 (data diolah)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio diperoleh sebesar 17,64% sehingga mendapat nilai 50 dengan skor 5. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 18,14% sehingga mendapat nilai 50 dengan skor 5. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 17,80% sehingga mendapat nilai 50 dengan skor 5. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 19,12% sehingga mendapat nilai 50 dengan skor 5. Rasio kas Koperasi Karyawan Patra Palembang periode 2019-2022 memperoleh rasio rata-rata 18,18% dengan rerata skor yang diperoleh yaitu 5, sedangkan dalam peraturan deputi, skor maksimal yang ada sebesar 10. Skor maksimal diperoleh ketika rasio kas berada pada 10%-15%. Hal ini menunjukkan bahwa rasio kas yang masih kurang baik. Oleh karena itu, koperasi melakukan perbandingan pada kas dan bank dengan kewajiban lancar dimana hasil yang didapatkan tidak seimbang dan koperasi pun harus menyeimbangkan kas dan bank dengan kewajiban lancar. Dengan tujuan koperasi dalam menilai suatu rasio kas dan bank dapat diperkecil dengan cara menyalurkan dana tersebut kepada anggotanya dalam bentuk pinjaman, sedangkan dalam menilai suatu kewajiban lancar dapat dilakukan dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik bagi anggotanya maupun masyarakat sekitar koperasi, mengajak anggotanya supaya meningkatkan aktivitas menabung di Koperasi Karyawan Patra Palembang.

b. Rasio Pinjaman yang Diberikan terhadap Dana yang Diterima

Tabel 19. Rasio Pinjaman Yang Diberikan Terhadap Dana Yang Diterima Periode 2019-2022

Tahun	Pinjaman Yang Diberikan	Dana Yang Diterima	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 11.156.589.299,00	Rp 13.425.355.558,00	83,10	100	5	5,00
2020	Rp 11.117.743.056,00	Rp 12.352.677.329,00	90,00	100	5	5,00
2021	Rp 18.884.884.618,00	Rp 22.329.345.783,00	84,57	100	5	5,00
2022	Rp 17.437.409.997,00	Rp 21.657.822.254,00	80,51	100	5	5,00

Sumber; Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022 (data diolah)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 83,10% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 5,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 90,00% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 5,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 84,57% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 5,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 80,51% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 5,00. Rerata rasio yang diperoleh sebesar 80,51% dengan skor rata-rata 5,00 dan merupakan skor maksimal. Hal ini berarti dana yang diterima digunakan dengan sangat baik. Hendaknya Koperasi Karyawan Patra Palembang dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan rasio untuk tahun berikutnya

Aspek Kemandirian Dan Pertumbuhan

a. Rasio Rentabilitas Aset

Tabel 20. Rasio Rentabilitas Aset Periode 2019-2022

Tahun	SHU Sebelum Pajak	Total Asset	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 4.779.811.489,00	Rp 30.296.873.486,00	15,77	100	3	3,00
2020	Rp 5.506.665.168,00	Rp 38.184.273.431,00	14,42	100	3	3,00
2021	Rp 4.743.278.878,00	Rp 41.192.746.132,00	11,51	100	3	3,00
2022	Rp 9.165.629.562,00	Rp 51.633.680.121,00	17,75	100	3	3,00

Sumber; Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022 (data diolah)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 15,77% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 14,42% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 11,51% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 17,75% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Rerata rasio yang diperoleh sebesar 14,86% dengan skor rata-rata 3,00 dimana skor maksimal adalah 3,00 dengan rasio $\geq 10\%$ berdasarkan peraturan penskoran. Semakin tinggi rasio yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat

rentabilitasnya. Hal ini berarti rentabilitas aset Koperasi Karyawan Patra dalam kondisi yang baik. Hendaknya Koperasi Karyawan Patra Palembang dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan rasio untuk tahun berikutnya.

b. Rasio Rentabilitas Modal Sendiri

Tabel 11. Rasio Rentabilitas Modal Sendiri Periode 2019-2022

Tahun	SHU Bagian Anggota	Total Modal Sendiri	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 15.582.750.112,00	Rp 24.884.365.774,00	62,62	100	3	3,00
2020	Rp 19.317.494.617,00	Rp 27.862.833.730,00	69,33	100	3	3,00
2021	Rp 22.561.830.638,00	Rp 28.356.906.908,00	79,56	100	3	3,00
2022	Rp 27.674.771.961,00	Rp 31.332.064.860,00	88,32	100	3	3,00

Sumber; Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 62,62% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 69,33% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 79,56% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 88,32% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Rerata rasio yang diperoleh sebesar 74,95% dengan skor rata-rata 3,00 dan merupakan skor maksimal. Hal ini berarti rentabilitas modal Koperasi Karyawan Patra Palembang dalam kondisi yang sangat baik. Hendaknya Koperasi Karyawan Patra Palembang dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan perolehan SHU bagian anggota dengan cara memaksimalkan hasil partisipasi simpanan pokok anggota, simpanan wajib dan transaksi pada pelayanan terhadap semua anggota.

c. Rasio Kemandirian Operasional Pelayanan

Tabel 22. Rasio Kemandirian Operasional Pelayanan Periode 2019-2022

Tahun	Partisipasi Netto	Beban Usaha + Beban Perkoperasian	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 1.041.332.738,00	Rp 373.832.796,00	278,55	100	4	4
2020	Rp 577.331.631,00	Rp 379.426.337,00	152,15	100	4	4
2021	Rp 5.743.278.879,00	Rp 1.026.887.229,00	559,29	100	4	4
2022	Rp 5.150.459.435,00	Rp 2.326.975.065,00	221,33	100	4	4

Sumber; Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio diperoleh sebesar 278,55% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 152,15% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 559,29% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 221,33% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 4,00. Rerata rasio yang diperoleh sebesar 302,83% dengan skor rata-rata 4,00 dan merupakan skor maksimal. Beban usaha dan beban perkoperasian yang dikeluarkan sangat efisien dibandingkan dengan partisipasi neto yang tinggi sehingga diperoleh kualitas yang maksimal. Hal ini berarti bahwa dalam perihal

rasio kemandirian dan operasional pelayanan tergolong sangat baik. Koperasi Karyawan Patra Palembang juga diharapkan mampu mempertahankan dan bahkan meningkatkan pelayanannya di tahun-tahun berikutnya.

Jati diri Koperasi

a. Rasio Partisipasi Bruto

Tabel 23. Rasio Partisipasi Bruto Periode 2019-2022

Tahun	Partisipasi Bruto	Partisipasi Bruto + Pendapatan	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 2.800.701.376,00	Rp 5.479.478.751,64	51,11	75	7	5,25
2020	Rp 2.404.551.752,00	Rp 5.929.333.538,00	40,55	50	7	3,50
2021	Rp 50.441.001.698,00	Rp 66.422.862.868,00	75,93	100	7	7,00
2022	Rp 42.419.708.746,00	Rp 61.517.642.621,00	68,95	75	7	5,25

Sumber; Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022 (data diolah)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 51,11 % sehingga mendapat nilai 75 dengan skor 5,25. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 40,55 % sehingga mendapat nilai 50 dengan skor 3,50. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 75,93% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 7,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 68,95% sehingga mendapat nilai 75 dengan skor 5,25. Rerata rasio yang diperoleh sebesar 59,14% dengan skor rata-rata 5,25 dan merupakan skor dibawah maksimal. Hal ini berarti bahwa rasio partisipasi bruto pada Koperasi Karyawan Patra Palembang memiliki kondisi yang belum baik.

b. Rasio Promosi Ekonomi Anggota

Tabel 24. Basis Promosi Ekonomi Anggota Periode 2019-2022

Tahun	PEA	Simpanan Pokok + Simpanan Wajib	Rasio (%)	Nilai	Bobot (%)	Skor
2019	Rp 15.856.500.112,00	Rp 8.046.534.000,00	50,74	100	3	3
2020	Rp 19.580.744.617,00	Rp 8.899.628.000,00	45,45	100	3	3
2021	Rp 22.806.830.638,00	Rp 9.884.752.000,00	43,34	100	3	3
2022	Rp 27.960.171.961,00	Rp 10.809.674.000,00	38,66	100	3	3

Sumber; Laporan Keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang 2019-2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada tahun 2019, rasio yang diperoleh sebesar 50,74% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2020 rasio yang diperoleh sebesar 45,45% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2021 rasio yang diperoleh sebesar 43,34% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Tahun 2022 rasio yang diperoleh sebesar 38,66% sehingga mendapat nilai 100 dengan skor 3,00. Rerata rasio yang diperoleh sebesar 44,55% dengan skor rata-rata 3,00 dan merupakan skor maksimal. Hal ini berarti Koperasi Karyawan

Patra Palembang telah memberikan manfaat efisiensi partisipasi dan manfaat efisiensi biaya koperasi melalui simpanan pokok dan simpanan wajibnya.

PEMBAHASAN

Penilaian Tingkat Kesehatan Koperasi Karyawan Patra Palembang Periode 2019-2022

Hasil penilaian terhadap tingkat kesehatan Koperasi Karyawan Patra Palembang pada tahun 2019 memperoleh skor sebesar 76,80 dengan predikat koperasi cukup sehat. Tahun 2020 skor mengalami peningkatan menjadi 73,95 dengan predikat koperasi cukup sehat. Tahun 2021 skor mengalami penurunan menjadi 77,95 dengan predikat koperasi cukup sehat. Tahun 2022 skor mengalami peningkatan menjadi 73,80 dengan predikat koperasi cukup sehat. Rerata skor penilaian tingkat kesehatan Koperasi Karyawan Patra Palembang periode 2014-2018 yaitu sebesar 75,63 sehingga dikategorikan dengan predikat cukup sehat.

Hasil Pembahasan Hipotesa

Tabel 25. Tabel Hasil Pembahasan Hipotesa

No	Aspek Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam Berdasarkan Permenkop UKM No.6 Tahun 2016	Hasil Penilaian Koperasi Periode 2019-2022	Aturan Permenkop UKM No.6 Tahun 2016	Keterangan
1	Permodalan	85,00	$80,00 \leq x \leq 100$	Sehat
2	Kualitas Aktiva Produktif	81,25	$80,00 \leq x \leq 100$	Sehat
3	Manajemen	90,00	$80,00 \leq x \leq 100$	Sehat
4	Efisiensi	100	$80,00 \leq x \leq 100$	Sehat
5	Likuiditas	66,66	$51,00 \leq x < 66,00$	Dalam Pengawasan
6	Kemandirian Dan Pertumbuhan	100	$80,00 \leq x \leq 100$	Sehat
7	Jati Diri Koperasi	81,3	$80,00 \leq x \leq 100$	Sehat

Sumber ; Data Sekunder Yang Sudah Diolah

Dari tabel diatas, bisa dilihat bahwa aspek permodalan dengan hasil penilaian 85,00 termasuk kategori sehat. Kualitas aktiva produktif sehat dengan hasil penilaian 81,25 termasuk kategori sehat, manajemen dengan hasil penilaian 90,00 termasuk kategori sehat, efisiensi dengan hasil penilaian 100 termasuk kategori sehat, likuiditas dengan hasil penilaian 66,66 termasuk dalam kategori pengawasan, kemandirian dan pertumbuhan dengan hasil nilai 100 termasuk kategori sehat, dan jati diri koperasi dengan hasil penelitian 81,3 termasuk kategori sehat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai kinerja keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang periode 2019-2022 yang berpedoman pada Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 06/Per/Dep.6/IV/2016 dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan Koperasi Karyawan Patra Palembang periode 2019-2022 secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 75,63 sehingga dapat dikategorikan dengan predikat cukup sehat.

Dari tujuh aspek yang telah dinilai, aspek likuiditas koperasi merupakan aspek yang paling perlu dibenahi karena memperoleh predikat dalam pengawasan. Oleh karena itu, pihak pengurus Koperasi Karyawan Patra Palembang diharapkan dapat meningkatkan skor aspek likuiditas yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan dana yang diterima baik itu dengan meningkatkan simpanan, melakukan utang di bank, dan menambah hutang jangka panjang. Pengurus Koperasi Karyawan Patra Palembang juga diharapkan dapat meningkatkan skor pada aspek-aspek lainnya yang belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adellya Nihayatul Muuna, Dhenta Agusti Widiyantoro, Aldisya Rachmadina. (2022). Analisis Penyajian Laporan Keuangan Koperasi Serba Usaha “ARTHA ABADI” Kabupaten Ponorogo Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (Sak Tetap). Seminar Nasional Potensi Dan Kemandirian Daerah
- Andini, R. ., & Seputra, A. . (2023). PELATIHAN PENGELOLAAN SDM DI ERA DIGITAL PADA KOPERASI SERBA USAHA SEMARANG. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 3262–3265. Retrieved from <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/15182>
- Arifin Sitio, Halomoan Tamba, *Koperasi: Teori dan Praktek*, Jakarta: Erlangga, 2001.
- Arfan Ikhsan, Muhyarsyah, et. a.l, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Bandung: Ciptapustaka Media, 2014.
- Aslama Ramdhani dan Elmanizar, “*Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas, dan Aktivitas untuk Menilai Kinerja Keuangan Koperasi Sejahtera*”, *Majalah Sainstekes*, 2019.
- Bambang Tri Atmojo, “*Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan pada KPRI Bina Sejahtera Setda Kabupaten Semarang*”, Skripsi Fakultas Ekonomi UNS, Semarang, 2015.
- Chandra Kunriawan, Vera Desva Arianti, “*Analisis Kinerja Keuangan pada Koperasi Simpan Pinjam Wira Karya Lahat Kabupaten Lahat*”, *Jurnal Neraca*. Vol. 2 No.1, Juni 2018.
- Dedi Haryanto, Ambo Anas, Heni Safitri. (2022). *Analisis Kinerja Keuangan Pada Ksu Surya Gemilang Kota Pontianak Tahun 2018-2020*. Vol 9 No 22, *Jurnal Produktivitas : Jurnal Fakultas Ekonomi*
- Djoko Muljono, *Buku Pintar Strategi Bisnis Koperasi Simpan Pinjam*, Yogyakarta : Andi, 2013.
- Erindani Ardha, “*Analisis Kinerja Keuangan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kencana Mulya Kota Kediri*”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2014.
- Gusti Ayu Normaya Sari dan Nurul Mahmudah, “*Analisis Kinerja Keuangan pada KPRI Handayani Kabupaten Pemalang Periode 2011-2015*”, *Jurnal Monex* Vol.6 No.2, Juni 2017.
- Kristina Damayanthi Putri, “*Analisis Tingkat Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Wisuda Guna Raharja, Lombok)*”, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma
- Mohamad Haris, Alvianita Gunawan Putri, Mohammad Asrori, Novitasari Eviyanti, Rani Raharjanti, Ulfah Hidayati, Eka Murtiasri, Sri Murtini, Ahmad Wafa Mansur, M.

- Noor Ardiansah (2024). *Penguatan Pengelolaan Keuangan Berbasis Sistem Informasi pada Koperasi Serba Usaha “Asap Indah” Kabupaten Demak*. Vol 2 No 2, Jurnal Pengabdian Masyarakat Keuangan Perbankan & Akuntansi (JAMASKU)
- Nanang Qosim, Najrah T, & Akhmad Akhmad. (2023). Penilaian Kinerja Keuangan Pada Koperasi Serba Usaha KPRI Karya Bhakti Palu. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 1(4), 44–56. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i4.131>
- Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan menengah
- Shervy Bernadeth, “*Analisis Tingkat Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam Berdasarkan Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No: 06/Per/Dep.6/IV/2016*”, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2018.
- Shofwatun, H., Kosasih, K., & Megawati, L. (2021). ANALISIS KINERJA KEUANGAN BERDASARKAN RASIO LIKUIDITAS DAN RASIO PROFITABILITAS PADA PT POS INDONESIA (PERSERO). KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi, 13(1), 59-74. Retrieved from <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna/article/view/2756>
- Supriady, Anisa Nurul Safitri. 2022. *Rancang Bangun Aplikasi Koperasi Serba Usaha Masyarakat Berbasis Web*. Vol. 14 No. 1, Jurnal Teknik Informatika

KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ade Azzahra Rahmawati¹
(adeazahraa018@gmail.com)

Trisninawati²
(trisninawati@binadarma.ac.id)

¹² Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

ABSTRACT

The main objective of this research is to examine the influence of organizational commitment and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The method employed is quantitative, with the employees of the Palembang City Library and Archives Department as the research subjects. The total sampling technique was used with a sample size of 94 respondents, and data collection was conducted using questionnaires. Data analysis was performed using SmartPLS 4. The results of this study indicate that organizational commitment has a positive effect on employee performance, work discipline has a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance, organizational commitment has a positive effect on job satisfaction, work discipline has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction can mediate the relationship between organizational commitment and employee performance, and job satisfaction can mediate the relationship between work discipline and employee performance.

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Commitment*

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, objek penelitian karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang. Teknik sampel dilakukan secara *total sampling* dengan besaran sampel 94 responden, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja bisa memediasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bisa memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya yang baik membantu organisasi untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi. sumber daya manusia merupakan suatu metode pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2018)

Keberhasilan suatu organisasi tidak dilihat dari hasil yang telah dikeluarkan dan hasil yg didapatkan tetapi lebih kepada proses bagaimana hasil itu bisa didapat dan bisa bermanfaat bagi masyarakat. Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan evaluator terhadap kekuatan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi tinggi cenderung bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dan akan bekerja keras untuk mencapai tujuan Bersama. Selain komitmen disiplin kerja juga salah satu faktor penting bagi kinerja karyawan.

Disiplin kerja diartikan sebagai karyawan yang selalu berangkat kerja tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mengikuti semua peraturan organisasi dan menerapkan norma-norma sosial yang berlaku (Pratama & Dihan, 2017).

Disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integritas dan merupakan unsur yang dapat meningkatkan kinerja bahkan dapat pula menurunkan tingkat kinerja karyawan, tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, dan ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Tingkat Absensi Karyawan

Tahun	Hari Kerja	Absensi			Terlambat	Jumlah Absensi	Presentase Absensi (%)
		Sakit	Izin	Alpa			
2020	260	65	59	46	41	170	65,38
2021	260	83	67	58	52	208	80,00
2022	260	92	72	67	73	231	88,84

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan, 2023

Pada tabel dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota Palembang mengalami kenaikan dari tahun 2020 s.d 2022 pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan sebesar 65,38 persen, kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 80,00 persen, dan tahun 2022 mengalami kenaikan 88,84 persen. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di dinas perpustakaan dan kearsipan kota Palembang tingkat absensinya mengalami kenaikan, banyak faktor yang bisa mempengaruhi tingginya kenaikan tingkat absensi pegawai, antara lain komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan apabila hal ini terus terjadi maka akan membuat tujuan dari organisasi tidak tercapai.

Tingkat ketidakhadiran merupakan indeks yang mencerminkan sikap karyawan terhadap kepuasan kerja, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka kepuasan kerja semakin rendah dan juga sebaliknya semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, tingkat kepuasan kerja di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan bisa dibilang rendah karena kurangnya tanggung jawab dan kepedulian karyawan terhadap organisasi dan kurangnya apresiasi atau penghargaan yang sesuai, karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja.

Akan tetapi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tidak selalu meningkat, bahkan terkadang kepuasan kerja perusahaan juga menurun. Tidak jarang pimpinan perusahaan kurang memahami faktor-faktor penyebab ketidakpuasan karyawan, yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. dengan pekerjaan mereka. Banyak perusahaan mengalami masalah kepuasan karyawan, antara lain beban kerja yang meningkat, kurangnya motivasi, suasana kerja yang tidak nyaman, dan masalah promosi karyawan (Yunzilla & Trisninawati, 2023)

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan stimulus yang mempengaruhi perilaku individu, Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh menurunnya kepuasan kerja, jika kepuasan kerja karyawan tidak membaik seperti yang diharapkan akan semakin banyak kinerja karyawan menurun dan pada akhirnya tentu saja tujuan organisasi tidak tercapai.

Faktor negatif yang menurunkan kinerja karyawan antara lain berkurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya motivasi, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pengaruh lingkungan, hilangnya motivasi oleh rekan kerja, dan kurangnya panutan, dll. Referensi untuk kinerja pekerjaan yang baik (Zulfikri & Trisninawati, 2022)

TELAAH LITERATUR

Komitmen Organisasi

Menurut Ahmadi & Hardiyanto, (2021) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk berusaha untuk mencapai tujuan dan keinginan organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi karena kinerja yang baik diiringi dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan bekerja dengan antusias ketika mereka mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena karyawan yang puas cenderung bekerja lebih bermakna dan bermanfaat untuk memberi organisasi keunggulan kompetitif.

Menurut Sudirjo, (2015) komitmen organisasi terbagi menjadi tiga bagian, (1) Affective Commitment, terjadi karena pegawai merasakan adanya keterikatan emosional (emotional attachment). (2) Continuance Commitment, terjadi karena pegawai bertahan hanya karena membutuhkan gaji dan tunjangan serta pegawai belum mendapatkan pekerjaan lain. (3) Normative Commitment, berasal dari harga diri karyawan. Karena

mereka tahu bahwa berkomitmen pada organisasi adalah pilihan yang tepat, karyawan tetap menjadi bagian dari organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Pratama & Dihan, (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang rela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung.

Disiplin tidak dapat dilupakan. Karena disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya, disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seorang karyawan untuk mengikuti peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini dimaksudkan dengan adanya kesukarelaan karyawan untuk mengikuti semua peraturan, serta pengetahuan mereka tentang tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

Menurut Pratama & Dihan, (2017) ada 4 indikator disiplin kerja adalah (1) Taat terhadap aturan waktu, tentukan waktu kerja, waktu pulang, dan waktu istirahat sesuai aturan yang berlaku di Perusahaan (2) Taat terhadap peraturan Perusahaan, peraturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku. (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dengan cara melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (4) Taat terhadap peraturan lainnya, mematuhi semua peraturan di organisasi yang terdapat dalam kontrak kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Heriswanto, (2021) Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan, jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka pegawai akan betah bekerja pada organisasi tersebut.

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang memiliki sikap positif terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan tidak serta merta memaksa mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi perasaan ketidakpuasan ini mempengaruhi hasil kerja karyawan dan kualitas karyawan, hal ini berarti karyawan yang tidak puas tersebut memiliki kecenderungan akan menunjukkan permusuhan terhadap karyawan lain yang ada pada lingkungan kerja.

Menurut Pratama & Dihan, (2017) ada 4 indikator kepuasan kerja antara lain: (1) Pekerjaan yang menantang secara mental adalah pekerjaan secara mental. Pekerjaan yang tidak terlalu sulit akan membuat Anda bosan, tetapi pekerjaan yang terlalu sulit juga dapat membuat Anda bosan dan gagal. (2) Penghargaan yang sesuai adalah karyawan menginginkan sistem pembayaran yang jelas, adil, dan memenuhi harapan mereka. Ketidakpuasan mungkin terjadi jika gaji dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar upah masyarakat. (3) Kondisi kerja yang mendukung adalah untuk memungkinkan kenyamanan pribadi dan pekerjaan yang baik, karyawan mendekati lingkungan kerja mereka. Faktor-faktor ini termasuk tata letak, kebersihan, fasilitas dan peralatan, suhu, dan tingkat kebisingan. (4) Kolega yang suportif adalah

kepuasan juga sangat dipengaruhi oleh perilaku atasan. Oleh karena itu, seseorang harus terbuka, menghargai, setia, dan toleran.

Kinerja Karyawan

Menurut Priyatna, (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kedisiplinan, karena diukur dari sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan, jika kedisiplinan dikendalikan dengan baik oleh manajemen sumber daya, maka dalam mengevaluasi kinerja suatu Perusahaan.

Menurut Pratama & Dihan, (2017) ada 8 indikator kinerja meliputi: (1) Quantity of work yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. (2) Quality of work yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan kondisi dan kesiapan kerja. (3) Job knowledge yaitu luasnya pengetahuan dan ketrampilan yang terkait dengan pekerjaan tersebut. (4) Kreatifitas adalah keaslian konsep dan tindakan yang disajikan untuk menyelesaikan masalah. (5) Cooperation adalah kemauan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). (6) Dependability yaitu kesadaran dan dapat diandalkan untuk berpartisipasi dan menyelesaikan pekerjaan (7) Initiative yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas baru dan meningkatkan tanggung jawab (8) Personal qualities adalah mencakup kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang yang berjumlah 94 pegawai. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka dilakukan Teknik pengambilan *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi (Sudirjo, 2015).

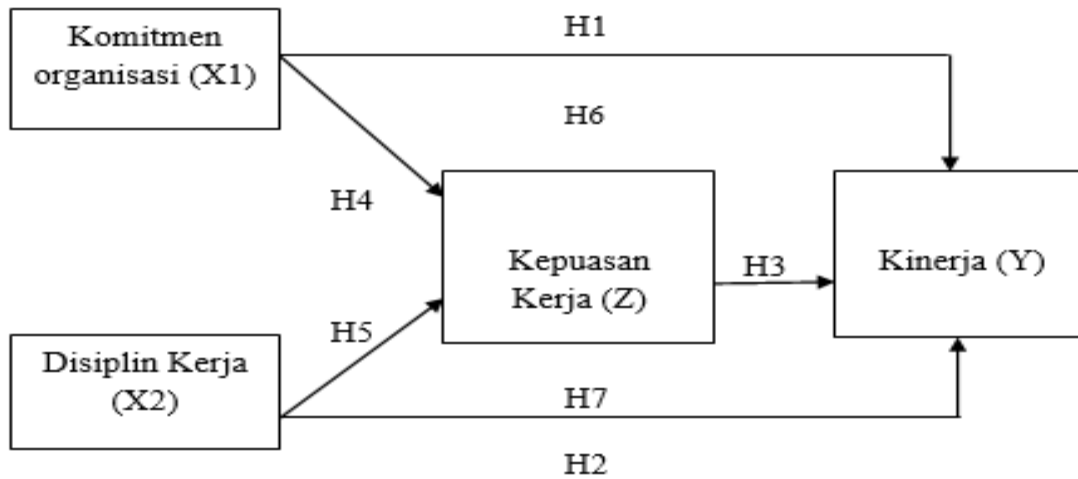
Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan tertutup, pertanyaan tertutup adalah dimana responden tinggal memilih salah satu alternatif dari jawaban yang telah tersedia (Sutedi et al., 2021)

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan Teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif dari (SEM) yang digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel independen terhadap variabel dependen dan bisa melakukan uji validitas & reliabilitas untuk indikator terhadap variabel latennya. Selain itu SEM juga bisa mengakomodasi kemampuan analisis jalur dengan diagram jalur/skematik untuk memudahkan analisis dengan tampilan visual. Dan bisa menggunakan sampel yang tidak terlalu besar, dengan minimum jumlah sampel sebanyak 25-30.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, penulis akan menjabarkan mengenai identitas demografi responden diantaranya jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Berikut karakteristik demografi responden:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Jenis Kelamin

N	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki - Laki	46	48,90%
2	Perempuan	48	51,06%
	Jumlah	94	100%

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang atau sebesar 48,90% dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang atau sebesar 51,06%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 kategori: kurang dari 20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, lebih dari 50 tahun, jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Kurang 20 Tahun	3	3,91%
2	21Tahun - 30 Tahun	40	42,55%
3	31Tahun - 40 Tahun	15	15,95%
4	41Tahun - 50 Tahun	20	21,27%
5	Lebih dari 51 Tahun	16	17,02%
	Jumlah	94	100%

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat usia responden dalam rentang usia cukup muda kurang dari 20 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3.91% dan rentang usia cukup tua yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 17.02% dan rentang usia yang paling banyak di umur 21-30 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 42,55% dan usia 31-40 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 15,95% serta responden berusia 41-50 yang berjumlah 20 orang dengan persentase 21,27%. Dan dari penjelasan tabel diatas dapat dilihat bahwa umur pegawai di dominasi oleh pegawai yang berumur 21-30 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dibagi menjadi 3 kategori: SMA/Sederajat, D1-D3, S1-S3, jumlah responden berdasarkan Pendidikan bisa dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 4 Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	20	21.27 %
2	D1-D3	19	20.21 %
3	S1-S3	55	58.51 %
	Jumlah	94	100%

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa pegawai dengan lulusan SMA sebanyak 20 orang dengan persentase 21.27%, dan pegawai dengan lulusan D1-D3 sebanyak 19 orang dengan persentase 20.21%, serta pegawai dengan lulusan sarjana sebanyak 55 orang dengan persentase 58,51%. Dan dari penjelasan tabel diatas Pendidikan terakhir pegawai

Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang didominasi oleh pegawai dengan lulusan sarjana S1-S3 sebanyak 55 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dibagi menjadi 5 kategori yaitu: kurang dari 2 tahun, 2-5 tahun, 6-10 tahun, 10-15 tahun, 16-20 tahun, jumlah responden berdasarkan masa kerja bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5 Lama Bekerja

No	Lama Bekeja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang 2 Tahun	17	18,08%
2	2 Tahun - 5 Tahun	21	22,34%
3	6 Tahun - 10 Tahun	11	11,70%
4	10 Tahun - 15 Tahun	20	21,27%
5	16 Tahun - 20 Tahun	25	26,59%
	Jumlah	94	100%

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 18,08%, dan pegawai yang bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 22,34%, pegawai yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 11,70% dan pegawai yang bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 21,27%, serta pegawai yang telah bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 26,59%. Dan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama 16-20 tahun.

Evaluasi Model Pengukuran

a. Uji convergent validity

Dilakukan untuk melihat hubungan item reflektif dengan variabel latennya. Pengukuran *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *loading factor*. Suatu indikator dikatakan memenuhi syarat Ketika nilai *loading factor* > 0,7.

Tabel 6 Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0.719	Valid
	X1.2	0.733	Valid
	X1.3	0.725	Valid
	X1.4	0.717	Valid
	X1.5	0.714	Valid
	X1.6	0.712	Valid

	X1.7	0.744	Valid
	X1.8	0.719	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.733	Valid
	X2.2	0.704	Valid
	X2.3	0.766	Valid
	X2.4	0.745	Valid
	X2.5	0.728	Valid
	X2.6	0.781	Valid
	X2.7	0.712	Valid
	X2.8	0.761	Valid
	X2.9	0.723	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.718	Valid
	Y1.2	0.757	Valid
	Y1.3	0.737	Valid
	Y1.4	0.738	Valid
	Y1.5	0.725	Valid
	Y1.6	0.730	Valid
	Y1.7	0.707	Valid
	Y1.8	0.734	Valid
	Y1.9	0.733	Valid
	Y1.10	0.752	Valid
	Y1.11	0.701	Valid
	Y1.12	0.736	Valid
	Y1.13	0.740	Valid
	Y1.14	0.721	Valid
	Y1.15	0.730	Valid
	Y1.16	0.729	Valid
	Y1.17	0.701	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0.718	Valid
	Z1.2	0.752	Valid
	Z1.3	0.718	Valid
	Z1.4	0.763	Valid
	Z1.5	0.761	Valid
	Z1.6	0.769	Valid
	Z1.7	0.748	Valid
	Z1.8	0.727	Valid
	Z1.9	0.754	Valid
	Z1.10	0.749	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan seluruh *outer loading* memiliki nilai *loading* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas convergent.

b. Uji Discriminant Validity

Dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant Validity* didasarkan pada nilai *cross loading*, hasil nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70.

Tabel 7 Nilai Cross Loading

Indikator	(X1)	(X2)	(Y)	(Z)
X1.1	0.719			
X1.2	0.733			
X1.3	0.725			
X1.4	0.717			
X1.5	0.714			
X1.6	0.712			
X1.7	0.744			
X1.8	0.719			
X2.1		0.733		
X2.2		0.704		
X2.3		0.766		
X2.4		0.745		
X2.5		0.728		
X2.6		0.781		
X2.7		0.712		
X2.8		0.761		
X2.9		0.723		
Y1.1			0.718	
Y1.2			0.757	
Y1.3			0.737	
Y1.4			0.738	
Y1.5			0.725	
Y1.6			0.730	
Y1.7			0.707	
Y1.8			0.734	
Y1.9			0.733	
Y1.10			0.752	
Y1.11			0.701	
Y1.12			0.736	
Y1.13			0.740	

Y1.14	0.721
Y1.15	0.730
Y1.16	0.729
Y1.17	0.701
Z1.1	0.718
Z1.2	0.752
Z1.3	0.718
Z1.4	0.763
Z1.5	0.761
Z1.6	0.769
Z1.7	0.748
Z1.8	0.727
Z1.9	0.754
Z1.10	0.749

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukan seluruh nilai cross loading memiliki nilai > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dikatakan valid secara discriminant.

c. Reliability

Evaluasi *Reliability* dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk dari nilai *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,7 serta nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih dari 0.5.

Tabel 8 nilai Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	0.896	0.916	0.547	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.911	0.926	0.557	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.945	0.951	0.531	Reliabel
Komitmen Organisasi (X1)	0.870	0.897	0.523	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hasil pengujian pada tabel diatas nilai *cronbach's alpha* > 0,7, nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai AVE lebih dari >0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural

Pengujian inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) dan f- square untuk kontrak dependen Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pada nilai f^2 0.02,, 0.15 dan 0.35 nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level stuktural.

a. R-Square

Tabel 9 Nilai R-Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja (Z)	0.861
Kinerja Karyawan (Y)	0.905

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabilitas kontrak kepuasan kerja sebesar 86.1% dan sisanya sebesar 13.9% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan komitmen organisasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja karyawan sebesar 90.5% dan sisanya sebesar 9.5% diterangkan oleh konstak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

b. F-Square

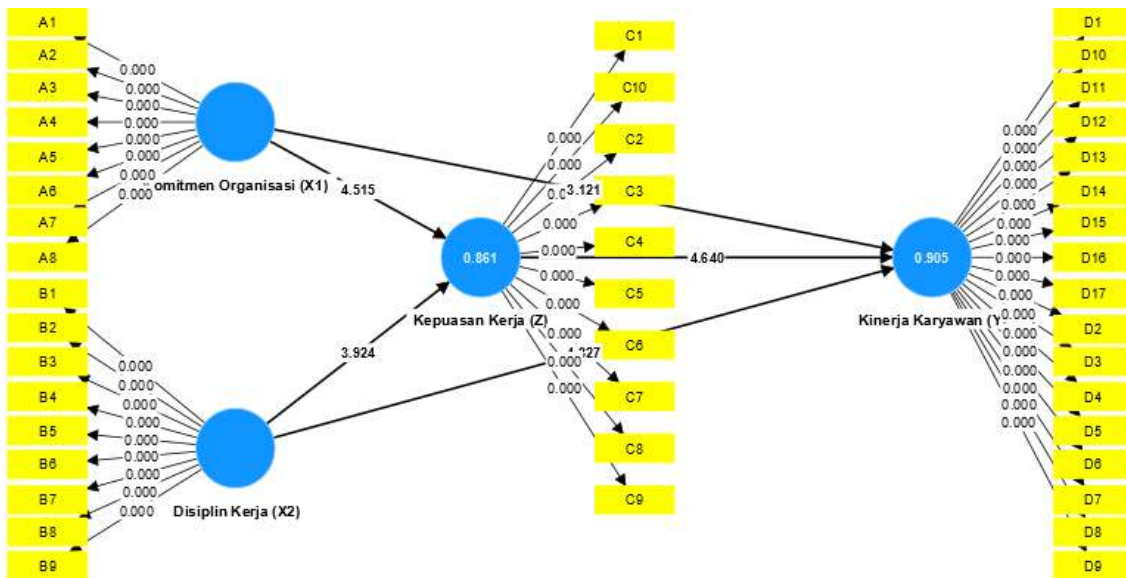
Tabel 10 Nilai F-Square

Variabel	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (X1)
Disiplin Kerja		0.479	0.235	
Kepuasan Kerja			0.205	
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasi		0.460	0.154	

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0.460 pengaruhiannya tergolong besar, kemudian disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) pengaruhnya 0.479 tergolong besar, kemudian variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.154, pengaruhnya tergolong sedang, variabel Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.235 pengaruhiannya tergolong sedang, dan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.205 pengaruhnya tergolong sedang.

Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping. Tujuannya adalah memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel yang besar (minimum 30 sampel). Ada dua jenis pengujian hipotesis dengan T-test di dalam penelitian ini, yaitu hipotesis secara parsial dan hipotesis secara simultan. Pengujian hipotesis secara parsial dilihat dari Direct effect (*Path Coefficient*) jika nilai P-Value <0,05, maka signifikan, dan Jika nilai P-Value >0,05, maka tidak signifikan.

Kemudian pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada hasil indirect effect, indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening. Nilai P-Value <0,05 adalah signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), dan variabel intervening "berperan" dalam memediasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Nilai P-Value yang lebih besar dari 0,05 adalah tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), dan variabel intervening "tidak berperan" dalam memediasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen.

Gambar 2 Model *Bootstrapping*

a. Pengujian Hipotesis Secara langsung

Tabel 11 Hasil *Path Coefficient*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
----------	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

Komitmen Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.275	0.268	0.088	3.121	0.002
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.343	0.341	0.079	4.327	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.374	0.382	0.081	4.640	0.000
Komitmen Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.478	0.474	0.106	4.515	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.488	0.496	0.124	3.924	0.000

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hipotesis pertama menguji apakah komitmen organisasi (X1) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.275 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,002 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis pertama diterima**.

Hasil dari hipotesis kedua menentukan apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.343, yang menunjukkan pengaruh positif atau searah dengan nilai P 0,000 di bawah 0,05, yang menunjukkan pengaruh signifikan. Dengan demikian, **hipotesis kedua diterima**.

Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja (Z) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.374 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis ketiga diterima**.

Hipotesis keempat menguji apakah komitmen organisasi (X1) secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.478 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis keempat diterima**.

Hipotesis kelima menguji apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,488, yang menunjukkan pengaruh positif, atau searah dengan P-Value $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis kelima diterima**.

b. Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung

Tabel 12 Hasil indirect effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
(X1) -> (Z) -> (Y)	0.178	0.179	0.047	3.778	0.000
(X2) -> (Z) -> (Y)	0.182	0.192	0.071	2.578	0.011

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hipotesis keenam menyelidiki apakah kepuasan kerja (Z) dapat memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai awal sampel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.178, yang memiliki pengaruh positif, dengan P-value 0,000 kurang dari 0,05. Hipotesis keenam diterima karena variabel kepuasan kerja "berperan" dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga **hipotesis keenam diterima**.

Hipotesis ketujuh menentukan apakah kepuasan kerja (Z) dapat memediasi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,092, yang menunjukkan pengaruh positif, dengan p-value 0,011 kurang dari 0,05. Hipotesis ketujuh diterima karena variabel kepuasan kerja "berperan" dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga **hipotesis ketujuh diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan dengan original sampel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.275 dengan P-Value 0.002 < 0,05 yang artinya berpengaruh secara signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi & Hardiyanto, (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian dari Authar, (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pegawainya. Komitmen organisasi juga menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi. Jika seorang pegawai

mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka pegawai tersebut akan memiliki kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasional pegawai yang tinggi akan membuat pegawai bekerja keras dan melakukan berbagai upaya untuk mencapai hasil kerja yang semestinya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.343 dengan P-Value $0.00 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan klaim yang dibuat oleh Zulkarnain & Pogo, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dampak pelanggaran disiplin kerja tidak hanya merugikan organisasi, namun juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kurangnya kedisiplinan pada pegawai menyebabkan rendahnya kinerja pegawai yang terlihat dari absensi pegawai, terlambat masuk kerja, pulang cepat, pegawai menunda-nunda waktu istirahat.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai awal sampel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.374 dengan P-Value $0.00 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Widya Ningsih, (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sugiono & Tobing, (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai puas terhadap organisasi karena menerima gaji dan tunjangan tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, pegawai juga puas dengan fasilitas yang diberikan organisasi sangat nyaman, dan pegawai juga puas dengan hubungan dan komunikasi dengan organisasi. rekan-rekan mereka. Artinya jika kepuasan kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Nilai awal sampel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.478 dengan P-Value $0.00 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang artinya berpengaruh secara signifikan variabel kekomitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lang et al., (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan dalam penelitian Prasetiyo et al., (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi sangatlah penting. Untuk memenuhi harapan kerja, komitmen organisasi harus dilaksanakan dengan baik, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan kerja dalam organisasi. Komitmen organisasi

mempengaruhi berbagai perilaku penting yang memungkinkan organisasi tumbuh ketika ekspektasi pekerjaan dipenuhi dengan baik, Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat untuk terus bekerja dalam organisasi akan merasa nyaman dalam organisasi dan tentunya ingin menghabiskan sisa karirnya di organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dengan nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,488 dan p-nilai $0.00 < 0,05$, ditunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahmawati & Frinaldi, (2021) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian Purnomo & Hasanah, (2023) yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat disiplin kerja.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah kedisiplinan, karena tingkat kedisiplinan pegawai berhubungan langsung dengan tingkat kinerja yang dapat dicapai suatu organisasi. Tanpa kedisiplinan pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan bagi pegawai yang tidak ingin mengubah perilaku dan tingkah lakunya adalah kedisiplinan.

Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja (Z) bisa memediasi komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.178 pengaruhnya positif dengan P-Value $0,000 < 0,05$ berpengaruh secara signifikan. Artinya variabel kepuasan kerja “berperan” dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Dadie & Nugraheni, (2016) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dimediasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian Pratama & Dihan, (2017) hasil penelitian menunjukkan Variabel komitmen organisasional terhadap kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja.

Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen selama masa kerja atau sisa karirnya, maka hal tersebut menunjukkan adanya komitmen yang kuat pada dirinya. Karyawan tentu akan lebih baik jika mereka juga puas dengan pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja (Z) bisa memediasi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.182 pengaruhnya

positif dengan P-Value $0,011 < 0,05$ berpengaruh secara signifikan. Artinya variabel kepuasan kerja “berperan” dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Wijayanti & Winarno, (2020) hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mampu mengintervening pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil pemanfaatan sebaik-baiknya kemampuan individu atau kelompok melalui keterampilan, pengalaman, keikhlasan dan waktu. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diintervensi melalui variabel kepuasan kerja, artinya pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi juga menunjukkan kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid, dan model analisis penelitian ini menggunakan PLS-SEM. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan terdapat variabel intervening untuk menguji pengaruh mediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap pengujian hipotesis valid dan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki efek positif. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tetapi tidak puas dengan pekerjaan mereka akan menurunkan kinerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka dan puas dengan pekerjaan mereka tentunya juga akan meningkatkan kinerja mereka. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang kuat untuk menghabiskan sisa karirnya di perusahaan menunjukkan adanya komitmen. Di sisi lain, karyawan tersebut merasa bahwa gaji yang mereka terima setiap bulan tidak sebanding dengan apa yang mereka berikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan berkomitmen tinggi pada organisasi, mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka. Jika kepuasan karyawan rendah, tentu saja kinerja karyawan juga akan menurun.

Kinerja adalah hasil kerja individu dalam kelompok berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu maksimal. Dalam organisasi, disiplin kerja harus diterapkan dan diterapkan oleh setiap karyawan. Dengan menerapkan disiplin ini, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan paparan kesimpulan diatas saran yang diberikan peneliti Bagi pimpinan, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang Komitmen organisasi karyawan juga bergantung pada sistem kerja dan kepemimpinan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus lebih memperhatikan hak-hak karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Selain itu, kedisiplinan karyawan

bergantung pada bagaimana sistem kerja bekerja. Sistem kerja yang tidak memfokuskan pada karyawan sehingga karyawan tidak tertekan karena pekerjaan mereka di Perusahaan. Dan saran bagi peneliti selanjutnya dapat menganalisis bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja mereka. Kedua variabel independen ini merupakan faktor internal. Peneliti yang akan datang dapat melihat faktor internal yang lebih dalam, seperti loyalitas karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, & Hardiyanto, T. (2021). Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal Of Applied Management Research*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.259>
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 2(2), 79–94. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.4068>
- Dadie, C. I. B., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13, 1–13.
- Heriswanto. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe. *Yayasan Akrab Pekanbaru : Jurnal Akrab Juara*, 6(5), 21–37.
- Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Manado. *Jurnal Emba*, 9(2), 61–70.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Cargo Energy Banjarmasin. *Manajemen*, 61201.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 9(2), 186–201. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2531/1765>
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jbti : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Priyatna, E. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78. <https://doi.org/10.31000/Dmj.V5i1.4127>
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6(1).
- Rahmawati, M. S., & Frinaldi, A. (2021). Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Agam. *Jurnal Public Policy*, 7(1), 68. <https://doi.org/10.35308/Jpp.V7i1.3307>
- Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 4(3), 2302–2752.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sutedi, Prahiawan, W., & Nopus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiricabang Kota Tangerang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (Jrbmt)*, 5(1), 84–97. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm>
- Widya Ningsih, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Pt Cipta Nirmala. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 322. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n1.P322-332>
- Wijayanti, R. A., & Winarno. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta*. 6(02), 211–226.
- Yunzilla, C., & Trisninawati. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Seminar Hasil Penelitian Vokasi (SEMHAVOK), Vol 5 No 1*, 1–10.
- Zulfikri, K., & Trisninawati. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 4733–4745.
- Zulkarnain, A. A., & Pogo, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Logistik. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(1), 131–139. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/5157/4869>

**PENGARUH *FINANCIAL KNOWLEDGE* DAN *PARENTAL INCOME*
TERHADAP *FINANCIAL MANAGEMENT BEHAVIOUR*
MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS KRISTEN
MARANATHA BANDUNG**

Melvin*¹

(melvin.angelina12@gmail.com)

Jacinta Winarto²

(jacinta.win@yahoo.com)

¹Prodi Manajemen, Universitas Kristen Maranatha, Indonesia

²Prodi Manajemen, Universitas Kristen Maranatha, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of Financial Knowledge and Parental Income on the Financial Management Behavior of students majoring in management at Maranatha Christian University, Bandung. This research is a quantitative research. Sampling was carried out purposively on 56 students majoring in management at Maranatha Christian University, Bandung. The results of the study with multiple regression analysis show that Financial Knowledge has an effect on Financial Management Behavior, while Parental Income has no effect on Financial Management Behavior. Financial Knowledge and Parental Income together influence Financial Management Behavior. It is recommended for future researchers to add or substitute other variables to replace the income variable, and add a larger and more diverse sample size, not only among students. The implication of this research is that students majoring in management need to apply financial knowledge on a daily basis and in financial planning courses there is a need to practice financial knowledge.

Keyword: *Financial Knowledge, Parental Income, Financial Management Behavior, college Students*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh *Financial Knowledge* dan *Parental Income* terhadap *Financial Management Behaviour* mahasiswa jurusan manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan secara purposif pada 56 mahasiswa jurusan manajemen Universitas Kristen Maranatha, Bandung. Hasil penelitian dengan analisis regresi berganda menunjukkan *Financial Knowledge* berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*, sedangkan *Parental Income* tidak berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*. *Financial Knowledge* dan *Parental Income* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*. Disarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambahkan atau mensubstitusi variabel lain untuk menggantikan variabel *income*, dan menambahkan jumlah sampel menjadi lebih besar dan beragam, tidak hanya kalangan mahasiswa. Implikasi penelitian ini adalah mahasiswa jurusan manajemen perlu menerapkan *financial knowledge* sehari-hari dan dalam mata kuliah perencanaan keuangan perlu adanya praktek *financial knowledge*.

Kata Kunci: *Financial Knowledge, Parental Income, Financial Management Behaviour, Mahasiswa*

PENDAHULUAN

Financial Knowledge merupakan pengetahuan yang berfokus pada analisis, pengelolaan, dan pengambilan keputusan terkait keuangan. Mempelajari *Financial Knowledge* diperlukan untuk membantu Anda dalam mengatur keuangan, seperti mengatur uang belanja, merencanakan tabungan, dan perencanaan keuangan lainnya. (Nelly Mathias, 2021). Penelitian ini mengacu pada penelitian (Ida & Dwinta, 2010) yaitu ingin menganalisis *financial knowledge* yang dimiliki mahasiswa seperti pengetahuan mengenai suku bunga, beban keuangan dan kredit, pengelolaan keuangan, investasi.

Pengelolaan keuangan membutuhkan perilaku yang tepat seperti *financial behavior* (Perilaku keuangan) dan bertanggung jawab agar uang yang dikelola tepat sasaran dalam penggunaannya. Menurut Andrew & Linawati, (2014), pengelolaan uang merupakan proses pembelajaran pada seseorang dalam menguasai aset keuangan yang diberikan kepadanya baik oleh dirinya sendiri ataupun oleh orang lain. (Suryanto, 2017) juga sependapat bahwa perilaku keuangan lahir dari proses mengatur keuangan secara tepat dari sumber yang telah ada.

Mahasiswa merupakan individu yang juga mengelola keuangan berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhinya. Sama seperti orang pada umumnya, mahasiswa juga memiliki kebutuhan primer seperti kosan, makan minum, uang perkuliahan dan lainnya. Selain itu mahasiswa juga punya kebutuhan sekunder yaitu laptop, kendaraan, dll. Untuk memenuhi kedua kebutuhan tersebut biasanya orang tua menyediakan segalanya. Namun bagi orang tua yang kondisi ekonominya menengah kebawah, kebutuhan tersebut tidak dapat terpenuhi semua sehingga mahasiswa memutuskan bekerja sambil kuliah atau menggunakan beasiswa. Oleh karena itu dibutuhkan suatu kemampuan yang tepat dalam mengelola keuangan bagi mahasiswa yang nantinya disebut *financial management*. Menurut (Halim & Astuti, 2015) ialah semakin baik *financial knowledge*, maka makin meningkat ketrampilan keuangan. Dalam merencanakan keuangan mereka. Hal ini berarti *financial knowledge* mempunyai pengaruh yang positif pada *financial management*.

Kemampuan *financial management* yang baik adalah keterampilan yang penting untuk dimiliki oleh setiap individu, terutama mahasiswa yang memasuki masa transisi menuju kehidupan mandiri dan bertanggung jawab secara finansial. Namun, banyak mahasiswa menghadapi masalah dalam mengelola keuangannya dengan baik. Para mahasiswa ini seringkali memiliki *Financial Management Behavior* yang buruk, Banyak mahasiswa belum memahami secara mendalam pengetahuan tentang *financial management* selama masa sekolah atau kuliah, sehingga mereka kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang cara mengelola keuangan mereka dengan baik. Tanpa pengetahuan yang memadai, mereka cenderung melakukan kesalahan dalam mengelola uang mereka, seperti pengeluaran yang berlebihan atau tidak menabung. Selain itu, mahasiswa cenderung memfokuskan diri pada kebutuhan dan keinginan jangka pendek.

Tanpa memiliki tujuan keuangan jangka panjang, mereka cenderung tidak menabung atau menginvestasikan uang mereka dengan bijaksana.

Penelitian ini berfokus pada dua variabel yang dapat mempengaruhi *Financial Management Behavior*, yaitu *Financial Knowledge* dan *Parental Income*. *Financial Knowledge* atau pengetahuan tentang keuangan sangat penting dalam membantu seseorang membuat keputusan keuangan yang cerdas. Seseorang dengan pengetahuan keuangan yang baik cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami risiko dan keuntungan investasi, menghindari hutang, dan merencanakan keuangan jangka panjang. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan keuangan dapat mengarah pada pengeluaran yang tidak terkendali, menumpuk hutang, dan tidak dapat memenuhi kebutuhan keuangan.

Pengetahuan *financial* yang didapatkan dari pendidikan (*Financial Education*) yang memadai membantu responden memahami tentang *financial management*, kemampuan untuk memahami batas sumber daya keuangan, menghindari tekanan sosial, memahami kartu kredit, dan merencanakan keuangan jangka panjang dapat membantu mahasiswa untuk memiliki perilaku *financial management* yang lebih baik.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *Financial Management Behavior* adalah *Parental Income*, dapat mempengaruhi persepsi seseorang tentang uang dan pengelolaan keuangan. Anak-anak dari keluarga dengan pendapatan rendah cenderung mengelola keuangan dengan baik berhubung mereka harus dapat memenuhi kebutuhan yang ada. Sedangkan bagi keluarga yang pendapatan tinggi, anaknya cenderung memiliki pengelolaan keuangan yang buruk karena merasa aman uang orang tua masih banyak.

Perbedaan taraf hidup yang disebabkan pendapatan orang tua membuat perbedaan yang begitu besar dalam perilaku keuangan anak. Bedanya pekerjaan, tingkat pendidikan orang tua, serta berapa lama masa kerja orang tua juga turut mempengaruhi pembentukan perilaku keuangan. Menurut Suryanto (2017), mahasiswa umumnya memiliki masalah keuangan karena belum mampu mencari pendapatan sendiri. Orang tua biasanya membatasi keuangan anak setiap bulannya. Selain itu mahasiswa belum mampu mengelola uang yang diberi sehingga sering kali masih suka boros. Namun perilaku keuangan yang baik akan terbentuk dengan sendirinya ketika mahasiswa sudah belajar banyak hal dari perilaku keuangan yang buruk sebelumnya.

Perilaku keuangan mahasiswa bergantung dari pendapatan orang tua. Perbedaan ini sangat jelas terlihat pada aktifitas keuangannya. Mahasiswa yang memiliki keluarga yang mampu atau bisa disebut kaya memiliki pengelolaan keuangan yang kurang baik. Begitu juga sebaliknya pada mahasiswa yang keluarganya kurang mampu maka pengelolaan keuangan akan lebih baik.

Beberapa penelitian antara menemukan bahwa *Financial Management Behavior* dengan *parental income* tidak terdapat konsistensi hasil. Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari penelitian Herdjiono dan Damanik (2016), yang menyatakan keduanya tidak ada pengaruh sama sekali. Sedangkan menurut Khairani dan Alfari (2019),

Parental Income memiliki pengaruh negatif terhadap *Financial Management Behavior*. Penelitian yang dilakukan Khairani dan Alfarsi (2019) mendapatkan bahwa tidak ada pengaruh antara *financial knowledge* terhadap *Financial Management Behaviour*

Penelitian ini memilih mahasiswa jurusan manajemen Universitas Kristen Maranatha, Bandung karena dalam kurikulum jurusan manajemen diberikan mata kuliah perencanaan keuangan. Mahasiswa di universitas tersebut, memiliki latar belakang dan pengalaman yang berbeda dibandingkan dengan mahasiswa di perguruan tinggi lainnya, karena berasal dari seluruh Indonesia. Peneliti tertarik pada populasi mahasiswa Universitas Kristen Maranatha karena ada kemungkinan bahwa pengelolaan keuangan pada mahasiswa dapat memiliki variasi sesuai dengan latar belakang individu. Penelitian ini juga penting dilakukan pada generasi muda lainnya agar dapat diketahui seberapa besar pengetahuan tentang keuangan (*financial knowledge*) yang akhirnya dapat mempengaruhi perilaku manajemen keuangan (*financial management behavior*) mereka serta ingin diketahui bagaimana peran dari pendapatan orang tua (*parental income*) terhadap perilaku manajemen keuangan (*financial management behavior*) mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *financial knowledge* dan *parental income* terhadap *financial behaviour* mahasiswa jurusan manajemen Universitas Maranatha Angkatan 2022 khususnya, karena pengetahuan keuangan merupakan hal yang signifikan bagi mahasiswa manajemen, dan menjadikan seseorang lebih cerdas dalam mengelola keuangannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Financial Knowledge* Dan *Parental Income* Terhadap *Financial Management Behaviour* Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha Bandung”

TELAAH LITERATUR

Grand Theory

Grand Theory dari penelitian ini adalah *Theory of Planned Behavior* (TPB) dari Azjen (1985-1991) yang merupakan kelanjutan dari *Theory Reason Action* (TRA). *Theory Planned Behavior* diperlukan karena lebih mampu untuk menangani perilaku yang dimiliki individu (Sandi et al., 2020). Teori ini yang mendasari pengujian pengaruh dari *financial knowledge* terhadap *financial management behavior* dan pengaruh dari *parental income* terhadap *financial management behavior*

Financial Knowledge

Financial Knowledge, adalah penguasaan seseorang atas berbagai hal tentang dunia keuangan (Kholilahdan Iramani, 2013). Selaras dengan hal itu menurut Halim dan Astuti tahun 2015, *Financial Knowledge* merupakan cara seseorang untuk menghindari berbagai masalah terkait keuangan dengan cara mengelolanya sambil membuat keputusan

Melvin, Jacinta Winarto

147 | Halaman

Pengaruh *Financial Knowledge* dan *Parental Income* Terhadap *Financial Management Behaviour* Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung

yang tepat. Pendidikan yang tinggi berdampak pada pola pikir atau mindset seseorang tentang pengetahuan keuangan. Pengetahuan ini dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari atau jangka panjang.

Financial knowledge atau pengetahuan keuangan adalah kemampuan individu untuk memahami konsep keuangan dasar, seperti pengelolaan anggaran, investasi, manajemen utang, dan perencanaan keuangan. Pengetahuan keuangan yang baik dapat membantu individu membuat keputusan keuangan yang lebih cerdas dan mengelola keuangan mereka dengan lebih efektif.

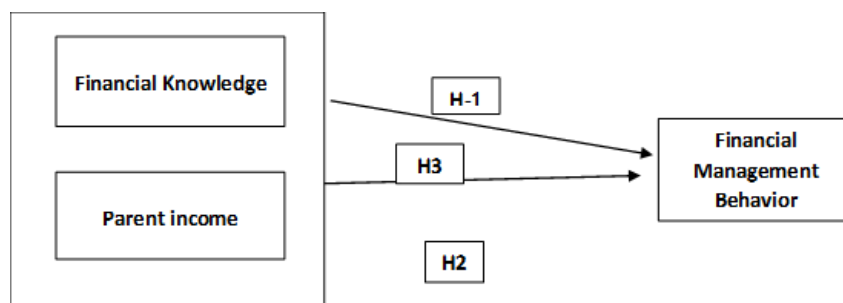
Parental Income

Parental Income merupakan penghasilan yang diterima anak dari orang tuanya (Nababan dan Sadalia, 2012). Menurut (Suryanto, 2017) pendapatan dapat diperoleh dari (1) menyewakan aset, seperti menyewakan tanah, rumah, dan lain-lain; (2) gaji dari kantor; (3) bunga yang diperoleh dari tabungan, deposito di bank atau investasi pada perusahaan; (4) hasil yang diperoleh karena berwirausaha, seperti mendirikan perusahaan

Financial Management Behaviour

Menurut Mien dan Thao (2015), disiplin keuangan berkaitan dengan perilaku seseorang. *Financial Management Behavior* adalah bagaimana tingkatan perilaku seseorang dalam hal mengontrol pengeluaran, membayar tagihan tepat waktu, membuat perencanaan keuangan di masa depan, menyediakan dana untuk diri sendiri dan keluarga, menyimpan uang (Ida dan Dwinta, 2010).

Widiyati et. al. (2020) mengungkapkan bahwa keinginan seseorang yang besar namun tidak sesuai dengan kebutuhan hidup yang diinginkannya karena kecilnya pendapatan dari orang tua melahirkan *Financial Management Behavior*.



Bagan 1 Kerangka Konseptual

- H1: *Financial Knowledge* berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*
- H2: *Parent income* berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*
- H3: *Financial Knowledge* dan *Parental Income* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penilaian kuantitatif. Hipotesis yang diuji adalah Pengaruh *Financial Knowledge* dan *Parental Income* terhadap *Financial Management Behavior* pada mahasiswa. Metode survey dipilih untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Metode Survey merupakan metode yang paling mudah digunakan dalam pengumpulan data kuantitatif yang memanfaatkan kuesioner tertutup. Data yang berkaitan biasanya merupakan data yang terkait masa lampau, data *ter-update*, memiliki karakteristik atau hubungan dengan beberapa variabel. Data metode survey digunakan untuk menguji seberapa jauh kaitannya dengan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2018). Pada awalnya, peneliti mengirimkan kuesioner kepada 100 responden, kemudian dari 100 kuesioner, data yang valid dan lengkap sebanyak 56 kuesioner, data sampel ini memadai berdasarkan (Sugiyono, 2018) (Sugiyono, 2018) di mana minimal sampel yang dapat diolah adalah 30 sampel.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah *explanatory study* (Sekaran, 2007). Hal ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu. Data yang didapat oleh peneliti berdasarkan hasil kuesioner maupun kajian perpustakaan dan disusun secara terstruktur (Sugiyono, 2016). Setelah itu dilanjutkan dengan mengelompokkan data ke dalam beberapa kategori tertentu, dijabarkan lebih rinci, dianalisa, disusun kedalam pola tertentu, dan memilah data yang sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Terakhir data disimpulkan sehingga mudah dipahami.

Uji t dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen apakah memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen secara parsial. Jika terbukti ada pengaruh maka ada ketentuan yang telah ditetapkan. Menghitung uji t bisa dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. (Santoso Slamet, 2013 : 136). Nilai t hitung harus lebih besar daripada t tabel dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($\alpha : 5\%$), maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian ini adalah Jika :

- $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh

Selain itu digunakan juga Uji F yang berfokus dalam menilai seberapa jauh signifikan yaitu pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. (Santoso Slamet, 2013). Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian ini adalah Jika :

- $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh
- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu cara untuk memahami seberapa jauh alat ukur yang digunakan dapat mengukur data tertentu. Kevalidan suatu penelitian ditentukan dari kemiripan data yang ada dari hasil kuesioner dengan apa yang terjadi di lapangan. Begitu pula sebaliknya jika data tidak valid, berarti tidak ada kesamaan data yang diharapkan.

Uji validitas diuji dengan cara menguji beberapa pertanyaan yang terangkum dalam suatu kuesioner. Jika hasil menyatakan valid, berarti pertanyaan telah mampu mengukur konsep atau permasalahan yang ada. Kemudian uji validitas dilanjutkan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah rumus *Product Moment*, dengan nilai minimal sebesar 0.300.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Nilai Korelasi	Nilai kriteria	keterangan
FMB_01	.589**	0.3	valid
FMB_02	.521**	0.3	valid
FMB_03	.778**	0.3	valid
FMB_04	.718**	0.3	valid
FMB_05	.597**	0.3	valid
FMB_06	.716**	0.3	valid
FMB_07	.537**	0.3	valid
FM_01	.738**	0.3	valid
FM_02	.674**	0.3	valid
FM_03	.833**	0.3	valid
FM_04	.732**	0.3	valid
FM_05	.769**	0.3	valid
FM_06	.801**	0.3	valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai koefisien korelasi *Product Moment*, telah lebih besar dengan nilai minimal sebesar 0.300. dengan demikian, seluruh item valid.

Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat suatu alat ukur. Alat ukur yang reliabel memiliki tingkat ketepatan yang tinggi. Selain itu ketepatan harus dapat diandalkan dan tetap stabil apabila diukur berulang kali. Ketepatan atau tingkat presisi yang tinggi dari suatu alat ukur disebut reliabilitas (Nazir, 2013). Intinya dengan uji reliabilitas, hasil pengukuran dapat dipercaya, Pengukuran uji reliabilitas kuesioner menggunakan bantuan komputer yaitu program SPSS. Penetapan butir – butir instrument yang andal yaitu koefisien *Alpha Croncobach* $\alpha > 0,70$ maka reliabilitasnya bagus.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	keterangan
<i>Financial Management Behavior</i>	.728	.700	reliabel
<i>Financial Knowledge</i>	.852	.700	reliabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan perhitungan koefisien reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Croncobach Alpha* (α), didapat bahwa nilai reliabilitas untuk variabel *Financial Knowledge* dan *Financial Management Behavior* yang menggunakan variabel telah berada di atas 0.700, yang berarti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik dengan pengujian normalitas, heterokedastisitas dan multikolinieritas

Table 3 uji asumsi klasik

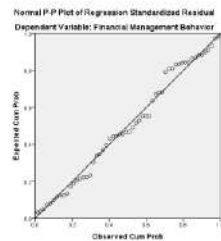
Uji Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	
	.200	
Uji Multikolinieritas	<i>VIF Financial Knowledge</i>	<i>FIV Income</i>
	1.049	1.049

Sumber: hasil pengujian spss

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian untuk mendapatkan hasil bahwa data data berdistribusi normal atau tidak. Suatu data disebut data yang bagus jika data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas juga berfokus untuk menemukan apakah data dari model regresi atau residu telah berdistribusi atau tidak dengan cara desain grafik. Menurut Ghazali, (2012) dasar pengambilan keputusan berdasarkan grafik adalah sebagai berikut:

- Data menunjukkan normalitas jika pada suatu grafik tersebar data yang mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Data tidak menunjukkan normalitas jika pada suatu grafik arah sebaran data tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya.



Bagan 2 Uji Normalitas

Uji lainnya yaitu uji statistik *kolmogrov-Smirnov (K-S)*, merupakan cara pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini apabila nilai signifikan < 0.05 berarti tidak berdistribusi normal. Sebaliknya bila nilai signifikan > 0.05 berarti distribusi data normal.

Berdasarkan table 3 hasil uji statistik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)*, didapat nilai signifikan sebesar 0.200, berarti > 0.05 berarti distribusi data normal.

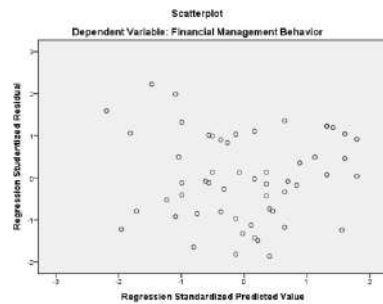
Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu metode pengujian model regresi untuk menemukan korelasi antar variabel independen dengan ketepatan yang tinggi atau sempurna. Koefisien regresi variabel X tidak dapat ditentukan jika antar variabel independen X terjadi multikolinearitas sempurna. Meskipun begitu nilai variabel X memiliki standart error tinggi yang berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat. Pengujian multikoloniaritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya VIF (*varianceinflation factor*). Jika VIF (*variance inflation factor*) tidak melebihi 10 serta nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Tabel 3 menunjukkan bahwa *financial Knowledge* memiliki nilai tolerance sebesar 0.954 dan VIF sebesar 1.049, dan untuk variabel *Income* memiliki tolerance 0.954 memiliki nilai VIF sebesar 1.049. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF (*variance inflation factor*) tidak melebihi 10 serta nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu metode pengujian terhadap model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan lainnya. Pengamatan yang diteliti memiliki pengamatan tetap, maka disimpulkan sebagai homoskedastisitas. Namun jika memiliki perbedaan residual dalam pengamatan, maka disimpulkan sebagai heteroskedastisitas. Dasar analisis penentuan heteroskedastisitas adalah:

1. Heteroskedastisitas tergambar dari pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.



Bagan 3 Heteroskedastisitas

Berdasarkan bagan di atas, tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi linier

Uji regresi linier atau sering disebut uji korelasi ganda merupakan suatu metode untuk menguji seberapa besar suatu hubungan dan kontribusi yang diberikan oleh dua variabel bebas (X) atau lebih terhadap variabel terikat (Y) (Riduwan & Sunarto, 2012). Adapun hasil uji regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linier

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	2.227	.484	4.602	.000

<i>Financial Knowledge</i>	.477	.107	.524	4.451	.000
<i>Income</i>	-.063	.086	-.086	-.733	.467
Model	Sum	of df	Mean Square	F	Sig.
	Squares				
Regression	6.006	2	3.003	11.408	.000 ^b
Residual	13.950	53	.263		
Total	19.956	55			

Commented [U1]:

Sumber: hasil pengujian spss

Didapat nilai koefisien terstandarisasi atau *beta*, didapat nilai *beta* untuk variabel *financial knowledge* sebesar 0.524, jika *financial knowledge* meningkat sebesar satu satuan, maka *Financial Management Behavior* akan meningkat sebesar 0,524 satuan didapat nilai *beta* untuk variabel *parental income* sebesar -0.086 yang berarti jika *parental income* meningkat sebesar satu satuan, maka *Financial Management Behavior* akan menurun sebesar 0,086 satuan

Uji t

Uji t merupakan suatu cara untuk menguji apakah ada pengaruh atau tidaknya suatu variabel independen ke variabel dependen. Adapun bentuk pengujian uji t menggunakan tingkat signifikat 5% dalam penelitian ini. Penggunaan signifikan 5% bertujuan untuk mendapatkan penilaian yang ketat antara variabel yang diteliti. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.

Berdasarkan hasil pengujian regresi inier pada table 4 menunjukkan nilai t tabel yan didapatkan dari $df = n - (3-2)$ adalah sebesar 2.0048. Untuk uji hipotesis 1, didapatkan nilai t hitung sebesar 4.451. Nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 2.00488, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, *Financial Knowledge* berpengaruh positif terhadap *Financial Management Behavior*. Artinya, peningkatan *Financial Knowledge* dapat mendorong peningkatan *Financial Management Behavior* para para responden yang diteliti.

Untuk uji hipotesis 2, didapatkan nilai t hitung sebesar -0.733. Nilai ini lebih kecil dari t tabel sebesar 1.971, yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Dengan demikian, *Parental Income* tidak berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*. Artinya, tinggi rendahnya *Parental Income* tidak berpengaruh *Financial Management Behavior* pada responden yang diteliti.

Uji F

Uji F merupakan pengujian secara simultan dengan melihat seberapa besar variabel independen dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen secara simultan. Adapun pengujiannya menggunakan taraf signigikan 5% untuk melihat hubungan antar variabel secara ketat dan tepat. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.

Dari tabel 4 di atas, didapatkan nilai t hitung sebesar 11.408. Nilai ini lebih besar dari F tabel sebesar 4.02 (df1=56-2, df 2=2), yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, *Financial Knowledge*, *Parent income* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*. Artinya, peningkatan *Financial Knowledge* dan *Parental income* secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan *Financial Management Behavior* para responden yang diteliti.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu cara mengukur kemampuan model dengan variabel terikat (*dependent*). Jika nilai koefisien determinan mendekati angka satu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sangat kuat dari variabel bebas (*independent*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Sedangkan jika r^2 kecil maka pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) sangat rendah (Ghozali, 2012). Rumus koefisien determinan adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.549 ^a	.301	.275

R Std. Error of the Estimate
.51304

a. Predictors: (Constant), *Income*, *Financial Knowledge*
b. Dependent Variable: *Financial Management Behavior*

Sumber: hasil pengujian spss

Berdasarkan tabel di atas, didapat KD sebesar 27.5%, yang berarti pengaruh secara bersama-sama dari *Financial Knowledge* dan *Parent income* terhadap *Financial Management Behavior*, sementara sebesar 72.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Financial Knowledge* terhadap *Financial Management Behavior*

Menurut (Halim & Astuti, 2015), *Financial Knowledge* merupakan kemampuan untuk membuat suatu keputusan keuangan yang benar yang nantinya dapat membantu menghindari segala masalah yang berkaitan dengan keuangan. Orang yang mempunyai *financial knowledge* lebih tinggi, mempunyai kemampuan membuat keputusan yang lebih baik bagi diri dan organisasinya sehingga berpotensi meningkatkan kesejahteraannya. Orang tersebut akan lebih paham mengenai masalah keuangan dan semakin baik dalam pengelolaan keuangan (*financial management behavior*). (Sandi et al., 2020).

Untuk Uji hipotesis 1, didapatkan nilai t hitung sebesar 4.451. Nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 2.0048, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, *Financial Knowledge* berpengaruh positif terhadap *Financial Management Behavior*. Artinya, peningkatan *Financial Knowledge* dapat mendorong peningkatan *Financial Management Behavior* para responden yang diteliti. Pengetahuan keuangan yang tinggi pada seorang mahasiswa dapat membuat individu dapat memperhitungkan segala hal yang mungkin terjadi terkait keuangan. Dengan begitu, mahasiswa mempunyai perilaku manajemen keuangan (*financial management behavior*) lebih baik seperti bertanggung jawab dan bijaksana dalam mengeluarkan uang atau membelanjakannya. Sebaliknya redahnya pengetahuan keuangan membuat seseorang menjadi boros dan akhirnya resiko keuangannya semakin meningkat. Perilaku pengelolaan keuangan berkaitan dengan seberapa banyak pengetahuan seseorang terhadap uang. Sehingga dapat disimpulkan pengetahuan keuangan yang baik dapat membantu seseorang dalam berhemat dan menggunakan uangnya seefisien mungkin dibanding orang yang memiliki pengetahuan keuangan yang kurang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Asaff, Suryati, Rahmayani (2019) yaitu *Financial Knowledge* berpengaruh positif terhadap *Financial Management Behavior*.

Pengaruh Parent income terhadap Financial Management Behavior

Parental Income atau yang sering disebut dengan pendapatan orang tua merupakan pemasukan penghasilan baik dari hasil kerja di kantor ataupun dari suatu usaha (Nababan dan Sadalia, 2012). Penghasilan ini biasanya diukur dari seberapa besar sumber pendapatan itu sendiri. Rata-rata pendapatan orang tua berasal dari upah dan gaji (Herdjiono dan Damanik, 2016). Penelitian ini menggunakan pendapatan yang berasal dari semua sumber, termasuk kerja, tunjangan, tunjangan anak, pendapatan sewa, pendapatan investasi dan setiap pendapatan lainnya yang mungkin diterima. Responden memilih pendapatannya: (a). di bawah 1 juta (b). 1 juta–3 juta (c). 3 juta–5 juta (d). di atas 5 juta.

Untuk Uji hipotesis 2, didapatkan nilai t hitung sebesar -0.733. Nilai ini lebih kecil dari t tabel sebesar 2.0048, yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Dengan demikian, *Parental Income* tidak berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*. Artinya, tinggi rendahnya *Parental Income* tidak berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior* responden yang diteliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herdjiono dan Damanik (2016), Menurut penelitian tersebut, *Parental Income* juga tidak berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Parental Income* atau pendapatan orang tua tidak berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*. Berdasarkan hal tersebut, pendapatan orang tua (*Parental Income*) tidak mempengaruhi bagaimana kualitas perilaku pengelolaan keuangan mahasiswa (*Financial Management Behavior*) karena ada variabel lain yang lebih berpengaruh. Tinggi rendahnya pendapatan orang tua tidak berpengaruh terhadap perilaku pengelolaan keuangan mahasiswa berhubung karena

financial knowledge yang menentukan *financial management behavior*. Implikasinya untuk generasi muda perlu dilakukan penyuluhan atau pendidikan mengenai *financial knowledge* karena berpengaruh terhadap *financial management behavior* mereka.

Pengaruh *Financial Knowledge* dan *Parent income* terhadap *Financial Management Behavior* secara simultan

Untuk Uji hipotesis 3, didapatkan nilai t hitung sebesar 11.408. Nilai ini lebih besar dari F tabel sebesar 4.02, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, *Financial Knowledge* dan *Parent income* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*. Artinya, peningkatan *Financial Knowledge* dan *Parent income* secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan *Financial Management Behavior* para responden yang diteliti.

Hasil *adjusted R square* sebesar 27.5%, menunjukkan besarnya pengaruh secara bersama-sama dari *Financial Knowledge* dan *Parent income* terhadap *Financial Management Behavior* hanya 27.5%, sedangkan 72.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sehingga model penelitian ini perlu dikembangkan dengan menambahkan variabel lainnya sehingga dapat meningkatkan *adjusted R square*. Dengan pengembangan model penelitian ini, dapat ditemukan variabel-variabel lainnya yang dapat berpengaruh pada *Financial Management Behavior*

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pengolahan data yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Financial Knowledge* berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*, *Parental Income* tidak berpengaruh terhadap *Financial Management Behavior*, *Financial Knowledge* dan *Parent income* secara bersama-sama berpengaruh 27.5% terhadap *Financial Management Behavior*. Penelitian ini dapat dilakukan pada mahasiswa non manajemen, menambahkan variabel-variabel lain seperti *locus of control*, *financial attitude*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima-kasih kepada Universitas Kristen Maranatha yang telah menyokong sehingga terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al Kholilah, N., & Iramani, R. (2013). Studi *Financial Management Behavior* pada masyarakat surabaya. *Journal of Business & Banking*, 3(1), 69-80.

- Andrew, V., & Linawati, N. (2014). Hubungan faktor demografi dan pengetahuan keuangan dengan perilaku keuangan karyawan swasta di Surabaya. *Finesta*, 2(2), 35-39.
- Asaff, R., Suryati, Rahmayani, R. (2019). Pengaruh *Financial Attitude* dan *Financial Knowledge* Terhadap *Financial Management Behavior*. *JEMMA, Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 9-22.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Fariska, O. B. A. (2020). Pengaruh *Parental Income* dan *Financial Knowledge*, terhadap *Financial Management Behavior* Mahasiswa yang Dimediasi oleh *Locus of Control* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Halim, Y. K. E., & Astuti, D. (2015). *Financial Stressors, Financial Behavior, Risk Tolerance, Financial Solvency, Financial Knowledge*, dan Kepuasan Finansial. *Jurnal Finesta*, 3(1), 19-23.
- Herdjiono, M. V. I., & Damanik, L. A. (2016). Pengaruh *financial attitude, Financial Knowledge, Parentalincome* terhadap *Financial Management Behavior*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(3), 226-241.
- Ida, I. D. A., & Dwinta, C. Y. (2010). Pengaruh *Locus Of Control, Financial Knowledge, income* terhadap *Financial Management Behavior*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 12(3), 131-144.
- Khairani, F., & Alfari, M. F. (2019). Analisis pengaruh *financial attitude, Financial Knowledge*, pendidikan orang tua dan *parental income* terhadap *Financial Management Behavior* pada mahasiswa s1 universitas andalas padang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 360-371.
- Mien, N. T. N., & Thao, T. P. (2015). Factors affecting personal *Financial Management Behaviors*: Evidence from Vietnam. In *Proceedings of the Second Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (AP15Vietnam Conference)* (Vol. 10, No. 5, pp. 1-16).
- Nababan, D., & Sadalia, I. (2012). Analisis Personal *Financial Literacy* dan *Financial Behaviour* Mahasiswa S-1 *Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara*.
- Sandi, K., Worokinasih, S., & Darmawan, A. (2020). *Pengaruh Financial Knowledge Dan Financial Attitude Terhadap Financial Behavior Pada Youth Entrepreneur Kota Malang*. <https://profit.ub.ac.id>
- Sekaran, U. (2007). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Sugiyanto, T., Radianto, W. E., Efrata, T. C., & Dewi, L. (2019). *Financial literacy, financial attitude, and financial behavior* of young pioneering business

entrepreneurs. In *2019 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2019)* (pp. 353-358). Atlantis Press.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Suryanto. (2017). Pola Perilaku Keuangan Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, VII(1), 11–19.

Widiyati, S. Setianegara, R.G., Winarni, Sunindyo, A. (2020). Kajian *Financial Management Behavior* Generasi Milenial di kota Semarang. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Polines*, Vol. 3, 279-290.

