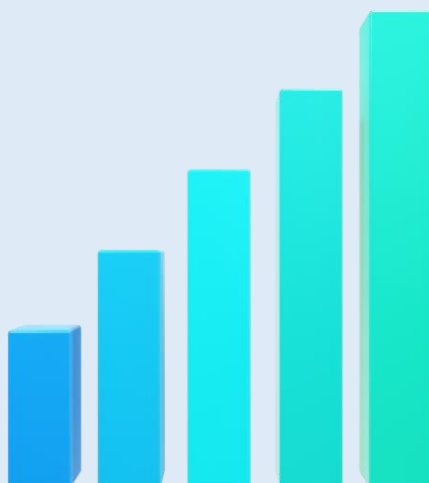




Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis

e-ISSN 2745-7273

Vol. 4 No. 3, Agustus 2023



Training & Research Institute – Jeramba Ilmu Sukses

Jl. Brigjen Hasan Kasim No 22, Palembang, Indonesia

<https://journal.jis-institute.org>

Email: ijbmer@jis-institute.org



TIM EDITORIAL

Editor in Chief

[Dr. Muji Gunarto](#) – Universitas Bina Darma

Associate Editors

[Dr. Abdul Basyith](#) – Universitas Muhammadiyah Palembang

[Dr. Rismawati](#) - STIESA Surabaya

[Dr. Lin Yan Syah](#) – Universitas Serelo Lahat

[Dr. Hardiyansyah](#) – Universitas Serelo Lahat

[Risqo Wahid, Ph.D.](#) – Universitas Indo Global Mandiri

[Fitriya, Ph.D.](#) – Universitas Bina Nusantara



DAFTAR ISI

Judul dan Penulis	Halaman
Peranan Pemerintah Desa Bulutellue dalam Memberdayakan Masyarakat di Era Otonomi Daerah <i>Abdul Rahman</i>	77 - 89
Customer Relationship Management to Maximize Return on Marketing Investment: A Case Study in Pangripta Consulting <i>Nisa Nurrofiah, Cecep Safaatul Barkah, Tetty Herawati, Lina Auliana</i>	90 - 104
Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang <i>Hasan Pratama Putra, Muhammad Idris, Choiriyah</i>	105 - 123
Pengaruh Model Pembelajaran Problem Based Learning (PBL) Terhadap Hasil Belajar Siswa OTKP Pada Mata Pelajaran Kearsipan Di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan T.A 2022/2023 <i>Alfi Nura, Dame Triulina Hutasoit</i>	124 - 133
Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode EVA dan MVA Terhadap Return Saham Yang Dimoderasi Oleh Ukuran Perusahaan <i>Yiswi Oktavia Permatasari, Muji Gunarto</i>	134 - 149

Peranan Pemerintah Desa Bulutellue dalam Memberdayakan Masyarakat di Era Otonomi Daerah

Abdul Rahman

Program Studi Pendidikan Antropologi, Universitas Negeri Makassar

Email: abdul.rahman8304@unm.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 13 Juli 2023, Accepted: 25 Juli 2023, Published: 01 Agustus 2023

Abstract

With the birth of Law No. 32 of 2004 on regional autonomy and Government Regulation No. 72 of 2005 on the village provides an opportunity to villagers to control and manage his own household, with the requirements mandated by the village government held to the principles of democracy, the role of and the community, equality, justice, and considering the potential and diversity of the region. The community has a central enough role to determine policy options that suit the needs and aspirations. But in reality, the village government has not been very instrumental in empowering potential contained in its citizens. Therefore in this study will be examined how the government's efforts in empowering rural communities. The purpose of this study was to determine and analyze the role of government in the village community as well as reviewing empowering driving and inhibiting factors in empowering people in the Bulutellue Village, Bulupoddo District of Sinjai Regency. Result this study is expected to benefit both theoretically and in practice both for the residents in Bulutellue Village, Ponre District of Sinjai Regency in particular and society in general. Result This study is classified as a descriptive qualitative research. With this approach the researcher to explore the nature of information about government's role in the rural village. The main data sources are the words and actions of key respondents sampled in this study. Techniques in exploring the data is through observation, interviews, and research documentation. Result of three main elements which include community development, community service and community development in the Bulutellue Village shows that the government has managed to build communication so that people can actively participate in the empowerment of the village, although recognized by the government of the village that there are factors that inhibit and promote community empowerment efforts.

Keywords: Development, Empowerment, Local Government, Society

1. Pendahuluan

Mengamati hasil-hasil pembangunan ekonomi dari banyak negara dan dengan memperhitungkan banyaknya teori-teori tentang ekonomi pembangunan, Gerald Meijer dan mungkin pula ahli lain masih bertanya: mengapa cerita keberhasilan dari rencana pembangunan sedikit sekali dibanding dengan cerita kegagalannya. Ia menyebutkan tiga kelemahan pokok yang menyebabkan kegagalan rencana pembangunan yaitu (a) tahap rencana dan pengawasan saksama tidak mendapat cukup perhatian dibandingkan dengan perhatian terhadap proses

perencanaan itu sendiri, (b) rumus perencanaan lebih banyak ditekankan pada model makro agak melupakan segi mikro ekonomi seperti analisis proyek, (c) perencanaan terlalu ditekankan pada aspek kuantitatif yang bersifat ekonomi dan melupakan faktor-faktor yang belum terungkap dan faktor-faktor non-ekonomi dalam proses pembangunan (Wijaya, 1988).

Yang dimaksud oleh Meijer adalah masalah keseimbangan dalam kebijaksanaan pembangunan, antara perencanaan dan pelaksanaan, antara sasaran yang luas dan target khusus, antara pengarahan faktor-faktor ekonomi dan pembinaan faktor-faktor non ekonomi. Melupakan faktor yang satu dapat melemahkan faktor yang lain. Dikatakannya lebih lanjut bahwa hubungan fungsional antara faktor-faktor ekonomi dan ekonomi secara kuantitatif harus diperjelas, jika pembuat kebijakan ingin menentukan apakah akan digunakan insentif ekonomi atau psikologi, ataukah struktur organisasi, atau pengaruh sosial, ataukah faktor-faktor lain yang menghubungkan faktor ekonomi dan non-ekonomi. Dengan perkataan lain, ia menyarankan adanya kebijakan dengan wawasan lebih luas dan perhitungan yang tajam pada faktor-faktor sosial ekonomi politik yang sangat mempengaruhi pembangunan (Nasdian, 2015).

Harus diakui bahwa dalam prakteknya di banyak negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, pembangunan ekonomi yang terjadi masih jauh menyimpang dari pola yang dicita-citakan. Pembangunan yang terjadi telah menciptakan jurang pendapatan yang bertambah lebar di antara berbagai golongan masyarakat dan perkembangan ekonomi yang tidak seimbang. Ketidakseimbangan tersebut dapat dilihat pada kehidupan dan tingkat kesejahteraan buruh. Keberpihakan pemerintah terkesan lebih berpihak melindungi pengusaha atau perusahaan daripada memperjuangkan nasib buruh, dan menciptakan demokrasi ekonomi yang berkeadilan. Kesejahteraan buruh yang belum merata, seperti masih terdapatnya buruh yang belum dibayarkan Tunjangan Hari Raya yang sesuai aturan, jaminan kesehatan yang belum maksimal serta beragam persoalan sosial ekonomi buruh yang saling berkelindan (Yamin, 2023). Dalam hal sektor pembangunan perdesaan, pertumbuhan pembangunan infrastruktur mendasar yang belum merata, menyebabkan masih banyaknya desa atau daerah-daerah tertinggal. Kondisi ini ditandai dengan minimnya infrastruktur desa, baik prasarana jalan, fasilitas pelayanan umum, pendidikan, kesehatan maupun ekonomi yang mengakibatkan aktifitas sosial ekonomi rendah, banyak desa ditinggalkan penduduknya bermigrasi ke kota. Terdapat 4.982 desa sangat tertinggal di Indonesia pada 2022. Jumlah tersebut setara dengan 6,65% dari total desa yang memiliki status Indeks Desa Membangun (IDM) sebanyak 74.955 desa (Sarnita, 2022).

Masih dijumpainya ketidakmerataan pembangunan di wilayah perdesaan tentunya menjadi perhatian khusus bagi pemerintah Republik Indonesia, yang mana hal tersebut ditindaklanjuti dengan dibentuknya Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Sedikitnya ada dua alasan mengapa masalah pemberdayaan masyarakat desa masih relevan untuk dibahas. *Pertama*, kendati dalam dua dasawarsa terakhir perkembangan kota maju dengan amat pesat, secara umum wilayah negara Indonesia masih didominasi oleh daerah perdesaan. Hal ini diperkirakan masih akan berlangsung relatif lama. Benar bahwa di beberapa daerah ciri perdesaan itu susut perlahan bersamaan dengan proses industrialisasi dan urbanisasi, akan tetapi itu tidak berarti hilang sama sekali. Ciri perdesaan tersebut bahkan masih akan bertahan sedemikian rupa sehingga mempengaruhi arah dan sifat perkembangan kota (Usman, 2010).

Kedua, sejumlah studi menunjukkan bahwa jumlah penduduk miskin dan termiskin di perdesaan masih cukup banyak. Mereka menjadi bagian dari komunitas dengan struktur dan kultur perdesaan. Kira-kira separuh dari jumlah itu benar-benar berada dalam kategori sangat

miskin. Kondisi mereka sungguh memprihatinkan antara lain ditandai oleh kekurangan nutrisi, tingkat pendidikan yang rendah, angka putus sekolah yang tinggi, dan rentan terhadap penyakit. Jumlah penghasilan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan konsumsi sehari-hari (Mudana, I, 2015).

Realitas kehidupan masyarakat desa yang terbelang jauh dari kata kesejahteraan menjadi pemacu agar kegiatan pembangunan perlu diarahkan untuk merubah kehidupan mereka menjadi lebih baik. Perencanaan dan implementasi pembangunan seharusnya berisi upaya untuk memberdayakan mereka sehingga memiliki akses pada sumber-sumber ekonomi. Nampaknya bukan hal yang berlebihan jika dinyatakan bahwa medan perang melawan kemiskinan dan kesenjangan yang sesungguhnya berada di desa. Urbanisasi dengan segala dimensinya bukan menjadi jalan penyelesaian. Pernyataan ini sesungguhnya bukan untuk menafikkan pembangunan di wilayah perkotaan, melainkan ingin memberi penekanan bahwa akses masyarakat desa pada sumber-sumber ekonomi hingga saat ini masih dalam kondisi yang mencemaskan (Soetomo, 2018).

Dalam rangka mengurangi keterbelakangan di daerah perdesaan, maka telah muncul gagasan pembangunan berbasis pemberdayaan (Deswimar, 2014). Pemberdayaan masyarakat sebagai sebuah strategi, sekarang telah banyak diterima, bahkan telah berkembang dalam berbagai literatur di dunia barat (Frank, 1984). Pemberdayaan masyarakat adalah sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. Dalam proses pemberdayaan masyarakat diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia di perdesaan, penciptaan peluang berusaha yang sesuai kehendak masyarakat. Masyarakat menentukan jenis usaha, kondisi wilayah yang pada gilirannya dapat menciptakan lembaga dan sistem pelayanan dari, oleh, dan masyarakat setempat. Upaya pemberdayaan masyarakat ini kemudian berorientasi pada pemberdayaan ekonomi rakyat (Zubaedi, 2007). Keberdayaan dalam konteks masyarakat adalah kemampuan individu yang bersenyawa dalam masyarakat dan membangun keberdayaan masyarakat yang bersangkutan. Suatu masyarakat yang sebagian besar anggotanya sehat fisik dan mental, terdidik dan kuat, tentunya memiliki keberdayaan yang tinggi. Keberdayaan masyarakat merupakan unsur dasar yang memungkinkan suatu masyarakat bertahan, dan dalam penergi yang dinamis mengembangkan diri dan mencapai kemajuan. Keberdayaan masyarakat itu sendiri menjadi sumber dari apa yang di dalam wawasan politik disebut sebagai ketahanan nasional (Agustana, 2020).

Pemberdayaan masyarakat dalam mendukung ketahanan nasional di wilayah perdesaan, termasuk di wilayah Desa Bulutellue diupayakan melalui pemberdayaan sumber daya desa yang meliputi, aparat desa, tokoh agama, tokoh masyarakat, kelompok pemuda, kelompok perempuan sampai pada masyarakat umum. Saat ini isu strategis yang berkaitan dengan pembangunan di Desa Bulutellue ialah masih belum memadainya kualitas SDM dan tenaga kerja dalam hal penguasaan teknologi informasi, masih rendahnya pemenuhan pelayanan dasar, infrastruktur dasar, infrastruktur konektivitas dan infrastruktur ekonomi, tingginya resiko kebakaran lahan, kenakalan remaja yang dapat berujung pada perbuatan kriminal, maupun aktivitas mata pencaharian yang mengancam keberlanjutan ekologi.

Kegiatan pemberdayaan masyarakat desa, sejatinya bukan hanya tanggung jawab pemerintah desa, melainkan merupakan tanggung jawab secara kolektif antara masyarakat dengan pemerintah desa. Namun demikian, realitas yang ada di lapangan masih dijumpai adanya masyarakat yang lebih menaruh harapan kepada pemerintah untuk mengurus kesejahteraan mereka. Hal ini tidak dapat dilepaskan dari karakter dan mental masyarakat desa yang terkadang

apatis, pasrah terhadap nasib, dan motif berprestasi masih rendah karena masih terjebak pada pola perilaku subsistensi. Hal ini tentu menjadi pekerjaan berat bagi pemerintah desa, terutama di era otonomi daerah, yang mana pemerintah desa telah diberikan kewenangan dan dana desa untuk memperbaiki taraf hidup masyarakat di desanya. Fenomena ini tentunya menarik untuk ditelaah lebih lanjut dengan menempatkan Desa Bulutellue sebagai sasaran penelitian. Adapun fokus utama penelitian ini ialah menyoroti tentang peran pemerintah desa dalam melaksanakan pembangunan yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat merupakan tindakan yang mulia. Sebab, program ini tidak hanya membantu masyarakat untuk memperbaiki kehidupannya secara mandiri, tetapi juga berpengaruh pada pembangunan nasional. Lantas, apa yang dimaksud pemberdayaan masyarakat? Pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan yang membuat masyarakat berinisiatif untuk memulai kegiatan sosial dalam memperbaiki situasi dan kondisi diri sendiri (Maryani & Nainggolan, 2019).

Dengan demikian, pemberdayaan masyarakat bersifat inklusif, dalam arti lain turut melibatkan masyarakat sasaran program. Keberhasilan program tidak hanya bergantung pada pihak yang melakukan pemberdayaan, tetapi juga oleh keaktifan pihak yang diberdayakan. Dalam kerangka inilah, upaya memberdayakan masyarakat sedari awal haruslah dimulai dengan menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang. Di sini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia, setiap masyarakat memiliki potensi yang dapat dikembangkan, artinya bahwa tidak ada masyarakat yang sama sekali tanpa daya, karena kalau demikian akan punah (Theresia, 2014).

Pemberdayaan adalah kata yang sudah tidak asing lagi di telinga kita. Dalam berbagai bidang pelayanan masyarakat dewasa ini, penggunaan istilah pemberdayaan kerap digunakan. Namun dalam prakteknya seringkali lupa akan makna hakiki “pemberdayaan”. Pemberdayaan, merupakan terjemahan dari kata, *empowerment*, berasal dari bahasa latin ‘*potere*’ yang artinya memampukan. Ada 3 makna kata “*empowerment*” dalam the on-line free dictionary, yaitu (1) *the giving or delegation of power or authority; authorization*; (2) *the giving of an ability; enablement or permission*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pemberdayaan berasal dari kata dasar “*daya*” yang mengandung beberapa makna yaitu (1) kemampuan melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak; (2) kekuatan; tenaga yg menyebabkan sesuatu bergerak; (3) akal; ikhtiar; upaya. Dari uraian tersebut, pemberdayaan merujuk pada menjadikan pihak yang diberdayakan mampu bertindak oleh karena kekuatan dan energy yang dimilikinya dihasilkan dari suatu pemikiran, ikhtiar dan akal (“sehat”). Umumnya pemberdayaan berbicara dua hal pokok yaitu memberi dan menerima kekuasaan atau wewenang. Ada pihak yang memberdayakan dan ada pihak yang diberdayakan. Pemberdayaan dapat pula ditinjau sebagai proses maupun hasil (Perkins, Zimmerman, 1995). Ditinjau dari proses, pemberdayaan menunjukkan keterlibatan pihak yang diberdayakan dalam setiap kegiatan, dalam pengambilan keputusan maupun dalam kepemimpinan. Ditinjau dari hasil, pemberdayaan menghasilkan akal, pikiran dan ikhtiar sehingga mampu mengambil keputusan oleh karena dorongan yang kuat untuk bertindak. Pemberdayaan menunjukkan keterlibatan pihak yang diberdayakan; terbangun pikiran, akal dan ikhtiar; ada pengambilan keputusan serta ada tindakan nyata oleh dan untuk diri orang yang diberdayakan.

2.2 Otonomi Daerah

Dalam otonomi daerah, visi pemerintah daerah dalam era desentralisasi pertama sekali bukanlah mengisi kas pemerintah daerah sebanyak-banyaknya, namun berusaha menciptakan iklim yang memungkinkan bagi rakyat untuk berusaha dan membangun dirinya secara otonom agar tercipta kesejahteraan masyarakat, sehingga dengan sendirinya akan memperbaiki perekonomian daerah. Penyelenggaraan pemerintahan selalu terkait dengan sejarah dan situasi sosial para penguasa dalam menata masyarakat dan lingkungannya. Belum mantapnya sistem pemerintahan, lemahnya dukungan aparat, ikut menggoyahkan sendi-sendi pelayanan kebutuhan hidup masyarakat. Sistem pemerintahan dalam perspektif sejarah bangsa Indonesia, telah mengalami perubahan yakni dari pemerintahan sentralistik ke desentralistik (Lay, 2006).

Perubahan ini dikaitkan dengan situasi dan kondisi sosial yang secara fenomenal terjadi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Bangsa Indonesia sejak kemerdekaan mengalami berbagai konflik kepentingan antara pemerintah pusat dan daerah, kepentingan penguasa dengan kepentingan rakyat. Konflik berlangsung dari masa ke masa antara pemerintah dan penguasa yang melayani berbagai kepentingan, dengan masyarakat sebagai pengguna jasa yang menuntut diberikan pelayanan. Pemerintahan desentralistik merupakan suatu solusi untuk menjawab kebutuhan otonomi daerah secara lengkap mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Pelaksanaan otonomi daerah akan mendorong pemikiran baru bagaimana menata kewenangan yang efisien dan efektif. Artinya, pemerintahan dapat diselenggarakan secara demokratis (Rachayu, 2019).

Konsep otonomi berasal dari dua kata, yaitu *auto* (sendiri) dan *nomous* (menyelenggarakan). Artinya, menyelenggarakan pemerintahan sendiri. Konsep otonomi ini merupakan gejala sosial karena keberadaannya dalam masyarakat. Dalam sistem individu, seseorang memiliki suatu hak yang disebut "*privacy*", dan pada suatu kelompok masyarakat, mempunyai hak yang disebut "*autonomy*", serta pada suatu bangsa ada hak yang dikenal "*sovereignty*". Setiap orang memiliki hak pribadi dalam menentukan aspirasinya, seperti pribadi, daerah juga memiliki hak otonomi. Daerah sebagai satu kesatuan dari masyarakat hukum mempunyai hak untuk mengurus rumah tangganya sendiri. Ini disebut sebagai otonomi daerah (Napitupulu, 2018). Reformasi dan otonomi daerah telah menjadi harapan baru bagi pemerintah dan masyarakat desa untuk membangun desanya sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Bagi sebagian besar aparat pemerintah desa, otonomi adalah satu peluang baru yang dapat membuka ruang kreativitas bagi aparatur desa dalam mengelola desa. Hal itu jelas membuat pemerintah desa menjadi semakin leluasa dalam menentukan program pembangunan yang akan dilaksanakan, dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat desa tanpa harus didikte oleh kepentingan pemerintah daerah dan pusat. Sayangnya kondisi ini ternyata belum berjalan cukup mulus (Winarno, 2007). Sebagai contoh, aspirasi desa yang disampaikan dalam proses musrenbang senantiasa kalah dengan kepentingan pemerintah daerah (eksekutif dan legislatif) dengan alasan bukan prioritas, pemerataan dan keterbatasan anggaran. Dari sisi masyarakat, poin penting yang dirasakan di dalam era otonomi adalah semakin transparannya pengelolaan pemerintahan desa dan semakin pendeknya rantai birokrasi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif terhadap jalannya pembangunan desa. Dalam proses pembangunan, keberadaan delegasi masyarakat desa dalam kegiatan pembangunan adalah membuka kran partisipasi masyarakat desa untuk ikut menentukan dan mengawasi penentuan kebijakan pembangunan daerahnya. Otonomi daerah tidak lain adalah perwujudan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dan mempunyai hubungan yang erat dengan

desentralisasi (Radiansyah, 2020).

Desentralisasi merupakan penyerahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus daerah mulai dari kebijakan, perencanaan sampai pada implementasi dan pembiayaan dalam rangka demokrasi. Sedangkan otonomi adalah wewenang yang dimiliki daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri dalam rangka desentralisasi. Adapun esensi dari otonomi daerah itu adalah komitmen untuk memberikan keadilan, kepastian, dan kewenangan yang optimal dalam pengelolaan sumber daya pada daerah (Rikza, 2022).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan dalam kondisi yang sebenarnya (Ikbar, 2012), penelitian ini bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang pemberdayaan masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat tentang sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau menentukan frekuensi atau penyebab suatu gejala-gejala dalam masyarakat (Koentjaraningrat, 1991). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara secara mendalam terhadap informan kunci yang telah ditentukan sebelumnya serta wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan lain sebagai pelengkap data. Menurut Bogdan dan Guba penelitian kualitatif atau *naturalistic inquiry* adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data-data dekriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang yang dapat diamati (Komara, 2014). Penelitian kualitatif pada mulanya banyak digunakan dalam bidang Sosiologi, Antropologi dan kemudian memasuki bidang psikologi, pendidikan, bahasa dan ilmu-ilmu sosial lainnya, metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Rahman, 2022). Karena di dalam pengumpulan data lapangan metode ini memfokuskan kegiatan orang dalam berinteraksi dengan lingkungan kehidupan mereka, dan peneliti berusaha memakai bahasa dan tafsiran yang sesuai dengan kondisi masyarakat yang diteliti dengan dunia sekitarnya. Adapun alasan peneliti memilih jenis metode kualitatif agar peneliti dapat lebih mudah mendapat informasi secara rinci tentang pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah desa Bulutellue.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pelaksanaan mengenai tugas dan fungsi seorang Kepala Desa dalam pemerintahan merupakan salah satu bentuk kegiatan aparat pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sebagaimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi mengenai pelaksanaan fungsi tersebut. Untuk itu dalam melaksanakan tugasnya aparat Desa mempunyai fungsi **(a)** Kegiatan dalam rumah tangganya sendiri **(b)** Menggerakkan partisipasi masyarakat **(c)** Melaksanakan tugas dari pemerintah di atasnya **(d)** Keamanan dan ketertiban masyarakat **(e)** Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemerintah di atasnya.

Untuk menyelenggarakan fungsi tersebut di atas maka seorang Kepala Desa harus mengusahakan **(a)** Terpenuhinya kebutuhan esensial masyarakat **(b)** Tersusunnya rencana dan pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kemampuan setempat **(c)** Terselenggaranya peningkatan koordinasi, sinkronisasi dan integrasi secara lintas sektoral **(d)** Terselenggaranya program yang berkelanjutan **(e)** Adanya peningkatan perluasan kesempatan kerja

Selain fungsi Kepala Desa yang telah dijelaskan di atas, Kepala Desa masih mempunyai

peranan yang lebih penting terhadap kemajuan dan perkembangan wilayahnya yaitu melaksanakan pembinaan terhadap masyarakat Desa dalam meningkatkan peran serta mereka terhadap pengembangan pembangunan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dideskripsikan tentang peranan pemerintah desa dalam memberdayakan masyarakat di Desa Bulutellue yang Secara garis besar mencakup berbagai bidang yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

4.1 Pemberdayaan Masyarakat dalam Bidang Ekonomi

Usaha untuk menggalakkan pembangunan desa yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup serta kondisi sosial masyarakat desa yang merupakan bagian terbesar dari masyarakat Indonesia, melibatkan tiga pihak, yaitu pemerintah, swasta dan warga desa. Dalam prakteknya, peran dan prakarsa pemerintah masih dominan dalam perencanaan dan pelaksanaan maupun untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan teknis warga desa dalam pembangunan desa. Berbagai teori mengatakan, bahwa kesadaran dan partisipasi warga desa menjadi kunci keberhasilan pembangunan desa. Sedangkan untuk menumbuhkan kesadaran warga desa akan pentingnya usaha-usaha pembangunan sebagai sarana untuk memperbaiki kondisi sosial dan dalam meningkatkan partisipasi warga desa dalam pembangunan banyak tergantung pada kemampuan pemimpin desa khususnya pimpinan atau Kepala Desa. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu tokoh masyarakat di Desa Bulutellue “**Abdul Hamid**” beliau menyatakan: “Masyarakat di desa ini sangat antusias menyambut setiap ada kegiatan yang dapat memberdayakan potensi yang ada di daerah kami. Persoalan hanya terletak kepada bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala desa untuk merangkul tokoh-tokoh masyarakat dalam menggerakkan mereka karena maju tidaknya pembangunan di desa kami sangat bergantung kepada kepemimpinan pemerintah desa atau kepala desa.

Pemberdayaan masyarakat dalam bidang ekonomi memiliki makna meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang tercermin peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat termasuk masyarakat miskin. Adapun bentuk program pemberdayaan yang dilakukan oleh pemerintah desa meliputi pemberian raskin, pemberian beasiswa bagi siswa miskin. Selain itu bentuk lain pada Pembinaan di bidang ini adalah pembinaan di bidang kewiraswastaan. Pembinaan ini dimaksudkan untuk mengembangkan kewiraswastaan pengusaha muda, terutama di kalangan pedagang kecil. Contoh para pengusaha untuk meningkatkan usahanya diberi pinjaman modal dengan bunga rendah dan bergulir untuk dipinjamkan selanjutnya ke kelompok lain. Kegiatan pembinaan ini disebut dengan usaha peningkatan pendapatan masyarakat desa (UDSP). Sebagian besar kegiatan ini telah memperbaiki taraf hidup masyarakat. Adanya kegiatan yang dilakukan oleh PNPM mandiri dengan membuat program simpan pinjam perempuan maka tingkat kualitas hidup masyarakat menjadi lebih baik. Selain itu pembinaan di bidang perkoperasian sudah mulai dilakukan oleh aparat desa dengan mengajak masyarakat untuk menyimpan dan menyalurkan dana bagi masyarakat lain yang membutuhkan.

4.2 Pemberdayaan Masyarakat dalam Bidang Hukum dan Agama

Pembinaan di bidang hukum dilakukan oleh pemerintah desa dengan bekerjasama dengan dinas terkait dan pihak kepolisian yang dimaksudkan agar masyarakat, terutama pemuda memiliki pemahaman tentang pentingnya untuk menghindari perbuatan melawan hukum. Pihak kepolisian dari Polsek Kecamatan Bulupoddo bersama aparat desa setiap bulan tejun ke

masyarakat dalam rangka membangun dialog demi tercegahnya aksi-aksi kriminal, kericuhan tingkat kampung, maupun kegiatan mengkomsumsi minuman keras. Selain itu, pihak kepolisian juga mengajak masyarakat berpartisipasi dalam menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan dengan mengaktifkan kegiatan ronda malam. Ronda malam bukan hanya ditujukan untuk mengatasi perbuatan kriminal, tetapi sebagai antisipasi dan pengawasan pada lingkungan dari ancaman bahaya kebakaran, ataupun menjaga jangan sampai ada hewan ternak dari warga yang berkeliaran atau lepas kandang lantas merusak tanaman warga lain.

Dalam hal Pembinaan masyarakat pada bidang agama, Pembinaan ini untuk meningkatkan kehidupan beragama dikalangan pemuda. Contohnya mengadakan pengajian setiap minggu serta kerja bakti untuk membersihkan tempat ibadah. Hal yang tidak kalah penting dalam pembinaan keagamaan ialah pembekalan ilmu agama yang ditujukan kepada anak-anak dan remaja. Sebagai salah satunya lembaga keagamaan, Taman Pembelajaran al-Quran (TPA) menjadi harapan dan tumpuan masyarakat untuk memberikan bekal ilmu agama khususnya dalam membaca al-Quran. Untuk itu peran guru mengaji sangat penting keberadaannya dalam lingkungan masyarakat desa. Berkat upaya pemerintah desa dengan Kantor Urusan Agama Kecamatan Bulupoddo, guru mengaji yang ada di Desa Bulutellue mendapat perhatian dari pemerintah Kabupaten Sinjai, dalam hal ini pemberian dana insentif.

Program pemberdayaan masyarakat di bidang agama tentu terkait pula dengan pemberdayaan pendidikan. Pendidikan merupakan program pemerintah desa dalam meningkatkan pendidikan masyarakat agar lebih berkualitas dan kompeten. Sasaran dari pemberdayaan ini tidak hanya ditujukan kepada para pelajar saja, namun juga kepada para pengajar maupun lembaga pendidikan lainnya. Bentuk dari pemberdayaan ini dapat berupa pelatihan guru, peningkatan sarana dan prasarana, bantuan biaya pendidikan untuk masyarakat kurang mampu, beasiswa untuk siswa yang berprestasi, dan lain-lain. Dengan adanya program pemberdayaan masyarakat di bidang pendidikan ini diharapkan dapat meningkatkan pendidikan masyarakat serta menciptakan masyarakat yang berkualitas dan kompeten.

4.3 Pemberdayaan Masyarakat di Bidang Kesehatan

Program pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan merupakan salah satu program pemerintah desa untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesehatan masyarakat. Bentuk program pemberdayaan ini dapat berupa peningkatan sarana dan prasarana kesehatan, promosi dan penyuluhan program kesehatan, dan membangun desa siaga. Dengan adanya program kesehatan ini diharapkan dapat memudahkan masyarakat untuk mendapatkan hidup sehat serta menyadarkan masyarakat akan pentingnya hidup sehat.

Pembinaan ini ditujukan untuk pembentukan generasi muda yang sehat, baik fisik maupun mental serta mampu berperan dalam upaya meningkatkan kesehatan masyarakat dan lingkungannya. Dalam rangka pembinaan, pemerintah memfasilitasi penyelenggaraan pemerintah daerah. Yang dimaksud dengan memfasilitasi adalah upaya memberdayakan daerah otonomi melalui pemberian pedoman, bimbingan, pelatihan, arahan dan supervisi. Pemerintah Desa Bulutellue Kecamatan Bulupoddo Kabupaten Sinjai dalam melaksanakan pembinaan terhadap masyarakat dengan cara mengumpulkan masyarakat untuk memberikan pengertian tentang apa-apa yang perlu dilaksanakan suatu kegiatan dan bagaimana pelaksanaannya nanti di lapangan. Apabila masyarakat telah memahami dan mengerti tentang hal tersebut maka pemerintah desa tinggal mengarahkan dan memberikan bimbingan bagaimana system pengelolaan suatu program baik program pemberdayaan masyarakat di bidang pendidikan,

kesehatan, sosial budaya dan ekonomi maupun program pemberdayaan masyarakat di bidang pertanian dan perkebunan. Pembinaan yang paling giat dilakukan oleh Pemerintah Desa BulutelluE adalah pembinaan dalam kegiatan keagamaan, sosial budaya dan pembinaan kepada ibu-ibu PKK. Fasilitasi kegiatan ditindaklanjuti dengan pemberian bantuan alat-alat seni dan ceramah agama yang biasanya didatangkan dari luar desa, sebagaimana yang disampaikan oleh H.Tansi, seorang tokoh agama di Desa BulutelluE. “Kegiatan yang telah disusun oleh pemerintah desa untuk melakukan kegiatan pembersihan secara bergotong-royong di tempat ibadah setiap dua minggu sekali merupakan bentuk kepedulian yang ditanamkan untuk memupuk semangat tali silaturahmi dengan sesama warga, dan pengajian yang rutin diadakan setiap minggu yang disertai dengan ceramah agama biasanya banyak dihadiri oleh anak-anak muda. Mungkin tujuan dari pemerintah desa adalah menanamkan pemahaman agama sejak dini kepada generasi muda”. Selain itu pula bentuk nyata peranan aparatur pemerintah Desa BulutelluE adalah memberikan pembinaan dalam bidang kesehatan.

Begitupun perhatian pemerintah desa di bidang kesehatan terbukti di setiap dusun yang ada di desa ini di adakan posyandu yang mana di tempat ini disetiap bulan di adakan penimbangan balita dan penyuluhan kepada ibu baik ibu-ibu menyusui, nifas, dan juga tempat pemberian makanan tambahan bagi anak-anak usia dini dan pemberian vitamin, imunisasi baik imunisasi campak, bcg, dpt, oleh tenaga kesehatan yang bekerjasama dengan kader posyandu yang dipandu oleh tim penggerak PKK Desa (POKJA IV) dan juga di Desa BulutelluE ini telah dibangun PUSKESDES (Pusat Kesehatan Masyarakat Desa) tempat ini digunakan untuk pelayanan kesehatan masyarakat desa secara gratis bagi yang memiliki kartu keluarga dan KTP. Apabila tidak menunjukkan kedua identitas tersebut maka pasien akan dikenakan biaya administrasi sebanyak Rp.5.000,- ini membuktikan bahwa kerjasama antara pemerintah desa dengan pihak kesehatan sangat erat demi terlaksananya tertib administrasi di bidang pemerintahan desa. Sejalan dengan kondisi tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan Marlina Syam sebagai pengurus PKK, beliau mengatakan: “Pemberian sanksi administrasi bagi warga yang tidak memiliki KTP dan KK ketika ingin mendapatkan pengobatan gratis berupa biaya sebesar Rp.5.000 bukanlah bermaksud untuk memberatkan warga desa melainkan mengajak masyarakat untuk tertib administrasi. Itupun tidak semua warga dikenakan biaya jika tidak memiliki KTP dan KK, karena warga yang mendapat kartu JAMKESMAS dan JAMKESDA tetap mendapatkan pelayanan kesehatan secara maksimal dan dibebaskan dari segala biaya serta dana yang terkumpul dari denda administrasi diserahkan kembali ke petugas kesehatan untuk di manfaatkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Begitupula di Desa BulutelluE ini telah dibangun kerjasama antara bidan dan dukun dimana setiap ibu hamil yang akan melahirkan telah diberi pengertian dan pembinaan agar bila nanti melahirkan ibu hamil tersebut melaporkan kepada dukunnya dan dukun tersebut menyampaikan kepada bidan desa karena yang akan melayani persalinan adalah tenaga medis dan yang melaksanakan adat atau kebiasaan masyarakat adalah dukun. Jadi proses melahirkan ditangani oleh bidan dan prosesi jampi-jampi dilakukan oleh dukun tersebut. Ini juga membuktikan bahwa pemerintah desa sangat peduli bagaimana pentingnya kebersamaan dalam melaksanakan segala kegiatan terutama dalam hal peningkatan kesehatan masyarakat dan di desa ini juga di adakan penyuluhan PHBS (perilaku hidup bersih dan sehat) yang dilaksanakan oleh tim penggerak PPK Desa (POKJA IV) bekerjasama dengan bagian Sanitarian Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai, dimana dalam pembinaan ini masyarakat diajak untuk membuat jambang agar BAB pada tempatnya dan cuci tangan sebelum makan, makanan harus ditutup, bak mandi harus dibersihkan dan masalah kesehatan yang lain yang dapat merusak kesehatan

masyarakat.

4.4 Pemberdayaan Terkait dengan Pemuda

Adapun bentuk pelayanan pemerintah desa kepada masyarakat di Desa BulutelluE Kecamatan Bulupoddo Kabupaten Sinjai yaitu apabila masyarakat yang bersangkutan membutuhkan pelayanan misalnya perbaikan di bidang pertanian maka aparat pemerintah Desa berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik kepada warganya. Kondisi diatas sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan ketua kelompok tani “Muhammad Arfah” dimana penulis menanyakan tentang betuk pelayanan pemerintah desa dalam bidang pertanian. Berikut ini adalah pernyataan yang diberikan oleh Muhammad Arfah: “Hasil panen gagal tidak bisa sepenuhnya disebabkan karena kesalahan petani, tetapi pemerintah desa harus juga bertanggung jawab terhadap kegagalan panen karena kurangnya perhatian untuk memberikan jalan keluar bagaimana mengatasi panen yang gagal, karena itu dengan adanya upaya pemerintah desa untuk menghubungi dinas pertanian agar rutin memberikan penyuluhan dan informasi tentang tata cara bertani yang benar dan sebagainya dianggap sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup kami”. (20 Agustus 2015). Berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi pelayanan terhadap masyarakat di Desa dapat dilihat pada pelayanan yang diberikan oleh aparat pemerintah Desa kepada masyarakat yang berkepentingan. Sehubungan dengan pelayanan ini ada beberapa indikator yang dijadikan sebagai ukuran untuk melihat efektivitasnya yaitu kesadaran dan kebijaksanaan oleh Kepala Desa serta aparat pemerintah Desa yang lain terhadap pelayanan masyarakat setempat. Sebagaimana halnya dengan pelayanan birokrasi pemerintah pada umumnya, setiap pelayanan harus melalui prosedur dan mekanismenya. Prosedur pelayanan masyarakat tersebut sangat terkait dengan fungsi Pemerintah Desa dalam mengembangkan organisasi pemerintahannya baik itu terhadap kegiatan administrasinya maupun dalam bidang pembangunan atau pelaksanaan pengawasan serta pembinaan terhadap masyarakat Desa. Salah satu upaya maksimal yang telah dilakukan oleh pemerintah Desa BulutelluE adalah membuat kotak saran dalam rangka menampung berbagai aspirasi yang diletakkan di depan pintu kantor desa. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa BulutelluE “**Andi Haryanto**” menyatakan: “sebagai bentuk kepedulian kami akan berbagai permasalahan yang terjadi pada warga, kami menyediakan kotak saran untuk menampung berbagai keluhan dan aspirasi masyarakat yang mungkin malu atau enggan menyampaikan secara langsung berbagai kendala yang dihadapi. Meskipun demikian dalam berbagai kesempatan ketika ada rembug desa, saya selaku yang dipercayakan memimpin mereka menyampaikan bahwa semua saran dan aspirasi jika bernilai positif akan ditampung dan ditindaklanjuti sesuai dengan skala prioritas dan kemampuan anggaran yang tersedia.

Sekalipun demikian upaya pelayanan yang diberikan oleh pemerintah desa berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa masyarakat khususnya dari kelompok karang taruna menyatakan bahwa kadang-kadang yang cukup menyulitkan dalam pemberian pelayanan adalah perilaku aparat yang seringkali memilah-milah bahkan tidak memberikan toleransi terhadap persoalan masyarakat yang dihadapi. Bahkan terkadang proyek yang seharusnya dikerjakan oleh LKD malah diserahkan kepada orang lain yang memiliki kedekatan dengan kepala desa. Kondisi seperti ini sangat mengkhawatirkan karena dianggap bisa memberikan kesenjangan antara warga yang satu dengan warga yang lain. Meskipun demikian berdasarkan hasil wawancara dengan ketua karang taruna Desa BulutelluE Kecamatan Bulupoddo, “Asnawi” bahwa mereka bisa memahami bentuk perlakuan dalam pemberian pelayanan karena tidak semuanya langsung bisa dipenuhi, dalam arti mereka tetap bisa mentolerir dan memahami kebijakan-kebijakan

yang dilakukan oleh pemerintah desa. Berikut ini adalah petikan hasil wawancara dengan **Ilham HS** sebagai berikut: “Sebagai ketua karang taruna di Desa BulutelluE, kami menganggap pelayanan pemerintah desa belum maksimal meskipun sebahagian besar masyarakat menganggap pemerintah desa telah berbuat yang terbaik untuk warganya. Pemerintah Desa terkadang masih diatur oleh pemerintah di atasnya untuk melakukan berbagai perbaikan pembangunan untuk kesejahteraan rakyat, padahal kami menginginkan perbaikan sarana dan prasarana khususnya untuk kepentingan para pemuda yang didahulukan, tapi kami menyadari dan paham akan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah desa.

Sejalan dengan pandangan ketua karang taruna, Kaur Pemerintahan Desa BulutelluE Kecamatan Bulupoddo Kabupaten Sinjai, yang diwawancarai memberikan alasan bahwa semua permintaan dan masukan dari warga masyarakat berusaha untuk dipenuhi namun semuanya harus berjalan sesuai proses yang telah ditetapkan. “Sebenarnya tidak ada istilah memilah-milah bentuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, apalagi tidak ditanggapi namun realisasi yang diharapkan dari pemerintah di atas kami belum menyetujui, jadi semuanya harus menunggu sesuai dengan prosedur yang berlaku. Kalaupun ada perlakuan dari aparat desa yang dianggap diskriminatif atau membedakan pelayanan itu disebabkan karena terbatasnya staf Pemerintah Desa, sehingga kadang kurang memperhatikan masyarakat yang datang yang meminta pelayanan.

5. Kesimpulan

Peranan Pemerintah Desa dalam memberdayakan masyarakat meliputi tiga hal yaitu pembinaan masyarakat, pelayanan terhadap masyarakat dan pengembangan terhadap masyarakat. Ketiga variabel tersebut telah berjalan secara maksimal. Pembinaan terhadap masyarakat meliputi kegiatan keagamaan, kegiatan sosial budaya dan pelayanan kesehatan, Pelayanan masyarakat meliputi pelayanan di bidang pertanian, kesehatan dan perekonomian, sedangkan pengembangan masyarakat lebih banyak difokuskan pada pengembangan SDM melalui pembangunan infrastruktur baik formal maupun non formal, termasuk pula diantaranya pengembangan ekonomi kerakyatan.

Daftar Pustaka

- Agustana, P. (2020). Pentingnya Pemberdayaan Masyarakat Sebagai Strategi Dalam Pembangunan Sosial. *Locus Majalah Ilmiah FIA*, 12(1).
- Deswimar, D. (2014). Peran Program Pemberdayaan Masyarakat desa dalam pembangunan pedesaan. *Jurnal El-Riyasah*, 5(1), 41–52.
- Frank, A. G. (1984). *Sosiologi Pembangunan dan Keterbelakangan Sosiologi*. Jakarta: Pustaka Pulsar.
- Ikbar, Y. (2012). *Metode Penelitian Sosial Kualitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Koentjaraningrat. (1991). *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Komara, E. (2014). *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Lay, C. (2006). *Involusi Politik: Esei-Esei Transisi Indonesia*. Yogyakarta: Program S2 Politik Lokal dan Otonomi Daerah UGM.
- Maryani, D., & Nainggolan, R. R. E. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta:

Deepublish.

- Mudana, I. W. (2015). *Sosiologi Antropologi Pembangunan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Napitupulu, H. C. (2018). *Kewenangan Dewan Perwakilan Daerah Pada Proses Legislasi Di Dalam Konstruksi Tripartit Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat, Dan Presiden Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 92/PUU-X/2012*. UAJY.
- Nasdian, F. T. (2015). *Pembangunan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Rachayu, K. (2019). Efektivitas Otonomi Daerah Dalam Membangun Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Masyarakat Pedesaan. *Sosiohumaniora*, 21(1), 17–21.
- Radiansyah, R. R. (2020). Reformasi birokrasi sebagai upaya mewujudkan good governance melalui kerangka otonomi daerah. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik (JISoP)*, 2(1), 80–93.
- Rahman, A. (2022). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Bandung: CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Rikza, M. F. (2022). Otonomi Daerah dan Reformasi Birokrasi. *Public Service and Governance Journal*, 3(01), 81–86.
- Sarnita, S. (2022). *Ada 4.982 Desa Sangat Tertinggal di Indonesia pada 2022*. Jakarta: DataIndonesia.id. Retrieved from <https://dataindonesia.id/varia/detail/ada-4982-desasangat-tertinggal-di-indonesia-pada-2022>
- Soetomo. (2018). *Masalah Sosial, Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Theresia, A. (2014). *Pembangunan Berbasis Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, S. (2010). *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, A. (1988). *Budaya Politik dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES.
- Winarno, B. (2007). *Sistem Politik Indonesia Era Reformasi*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Yamin, M. N. (2023). *Ekonomi Berkeadilan Masih Jauh dari Harapan Buruh*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah. Retrieved from <https://suaramuhammadiyah.id/2023/05/01/ekonomi-berkeadilan-masih-jauh-dari-harapan-buruh/>
- Zubaedi. (2007). *Wacana Pembangunan Alternatif: Ragam Perspektif Pengembangan Dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)





Customer Relationship Management to Maximize Return on Marketing Investment: A Case Study in Pangripta Consulting

Nisa Nurrofiyah*, Cecep Safaatul Barkah, Tetty Herawati, Lina Auliana

Business Administration Study Program, Universitas Padjadjaran, Indonesia

Penulis Koresponden: nisa20001@mail.unpad.ac.id*

Informasi Artikel:

Received: 07 Juli 2023, Accepted: 13 Agustus 2023, Published: 15 Agustus 2023

Abstract

Economic conditions and a stabilizing business world present an opportunity for Pangripta Consulting, as many businesses need consulting services to help them adapt and face new challenges and competition. This study aims to identify strategies that companies can implement to optimize the return on their marketing investments. The study used a qualitative approach using primary data from interviews with Pangripta Consulting and secondary data from the company's historical data. The proposed strategy is based on the company's internal and external analysis using SWOT analysis. The results of this research are presented in the form of marketing strategies suggested through the implementation of customer relationship management programs.

Keywords: Marketing Strategy, Return on Marketing Investment, SWOT Analysis, Customer Relationship Management

1.Introduction

The Covid-19 pandemic that had hit the world had a sizeable impact, especially on the business order. Companies are required to adapt to changes in the external environment, starting from the implementation of new regulations and changes in consumer behavior to increased business competition. The many changes in the company's external environment have become opportunities for business actors engaged in consulting services. After the Covid-19 pandemic, when the economy began to stabilize again, and the business world resumed running, many consulting services were needed by companies to assist in the adaptation process and face new competition and challenges.

Seeing this opportunity, in 2021, Pangripta Consulting was established by acquiring PT Dua Ribu Satu Pangripta, which was originally engaged in civil construction, urban planning, and development. Meanwhile, Pangripta Consulting itself is engaged in consulting services,

especially in the areas of management and development, such as strategy development, market research, supply chain, and others. The company acquisition process is challenging for Pangripta Consulting to rebuild the company's branding with a new face.

In carrying out company re-branding, Pangripta Consulting has carried out various methods, starting from changing the logo to the slogan. Apart from that, Pangripta Consulting is also re-branding by doing digital marketing using the website and Instagram. However, apart from that, all of Pangripta Consulting feel that so far, the most effective marketing strategy is the person-to-person marketing strategy. Therefore, Pangripta Consulting has never done paid digital marketing, such as through ads, endorsements, or others. Pangripta Consulting tends to make marketing investments in personal selling by inviting potential clients to chat and eat to make product-related offers. The costs incurred each month are different, whereas Pangripta Consulting also has its own marketing period. In January-March, which is generally the period when new companies or institutions start bidding on their projects, Pangripta Consulting usually intensifies its personal selling by meeting potential clients and inviting them to chat. Then, in April-September, the marketing was not too intense because Pangripta Consulting started to focus on working on the projects they got at the beginning of the year. Then, in October-December, the company began to intensify its personal selling again because it was already towards the beginning of the year.

Marketing activity is an important aspect of running a business. However, companies also need to know how effective their marketing is so that the costs they incur are not in vain. One of the metrics that companies can use to measure their marketing effectiveness is the return on marketing investment. The following is the result of calculating the return on marketing investment from marketing carried out by Pangripta Consulting:

Table 1. Return on Marketing Investment Pangripta Consulting

Year	Quarter	ROMI
2021	Q1	29.95
	Q2	-43.74
	Q3	2.44
	Q4	4.75
2022	Q1	-9.19
	Q2	-0.98
	Q3	15.03
	Q4	-4.84
2023	Q1	-18.10
	Q2	2.57

Based on Table 1, it is known that there were several quarters where the return on marketing investment from Pangripta Consulting was negative; in other words, the marketing investment made by the company suffered a loss. This has a huge impact on the company because when the company does ineffective marketing, what happens is that the company suffers a loss because it still has to pay marketing costs. Based on this background, this study aims to develop strategies that can be carried out by Pangripta Consulting in order to maximize the return on marketing investment they have.

2. Literature Review

2.1 Marketing strategy

According to Kotler in Rambe & Aslami (2022), marketing works with target markets to create potential exchanges that satisfy human needs and desires. Marketing plays an important role in a company, as the marketing department always brings in the revenue for the company. But how much should you invest in these marketing efforts? Different companies have different marketing cost preferences. The definition of marketing based on the American Marketing Association (AMA) in Prihatta (2018) is an activity, system and process of creating, communicating, offering and exchanging something of value with customers, customer partners and society at large. According to Fawzi et al. (2022), a marketing strategy is a company's effort to market a product, be it goods or services, using specific planning patterns and tactics to increase sales. Strong marketing performance is supported by the right strategy, good creativity, accurate analysis, and good strategy execution.

2.2 Return on Marketing Investment

When a company incurs expenses, it is important for each department to be financially accountable. Therefore, measurement tools are needed to account for it (Seggie et al., 2007). Return on marketing investment is different from return on investment (ROI) because marketing is a different type of investment. ROI is often used to assess the company's overall performance, while ROMI is used to assess the effectiveness of the company's investment in marketing. In general, the rate of return on specific financial investments in certain areas (in this case, marketing) often escapes the company's attention, where the company does not specify a time limit for returns and what the desired return target is. Companies often assume that these expenses have become a company expenses that should be incurred and are usually expensed in that period (Farris et al., 2015). Return on marketing investment can be calculated using the following formula:

$$ROMI = \frac{\text{Incremental financial value generated by marketing} - \text{Cost of Marketing}}{\text{Cost of marketing}}$$

Unlike other investments, marketing funds are rarely tied to inventory, fixed assets, or accounts receivable, and most marketing expenses are raised from liquid assets. Therefore, great care must be taken in validating marketing ROI compared to other ROI estimates. However, some marketing activities are similar to other investments as they often generate revenues and profits over multiple years, have a cumulative impact, and create assets of future value. Greater transparency in reporting these kinds of results would help identify situations where these comparisons and other uses of his MROI are more or less appropriate.

2.3 SWOT Analysis

According to Rangkuti in Harlan et al. (2023), SWOT analysis is an understanding of a descriptive aspect of a business-driven strategy. This analysis is based on a logic that allows you to mitigate weaknesses and threats holistically while optimizing strengths and opportunities. Nisak (2004) states that a SWOT analysis compares external factors regarding opportunities and threats with internal factors regarding strengths and weaknesses. The decision-making process is related to the company's vision and mission, as well as the company's goals. This makes SWOT analysis a powerful tool for analyzing business-related factors as a decision-making process for strategic planning. The following is an explanation regarding the factors in the SWOT analysis according to David, Fred R in Victor (2020):

- a. Strengths
Strengths are all resources that a company has, both human resources, skills, soft skills, and other advantages that a company has that are related to its competitors and market needs. A strength is a unique competition that can give other firms a competitive advantage.
- b. Weaknesses
Weaknesses are company limitations or deficiencies (regarding resources, personnel skills, and skill proficiency) that will hinder company performance in the future. Other restrictions that may hamper company operations include facilities, benefits, company financial resources, skill management, and marketing department acumen.
- c. Opportunities
Opportunity is a significant opportunity that every company is waiting for. The opportunities that arise here are usually the ones that benefit the company. However, due to certain limitations, companies may only sometimes accept the opportunities presented.
- d. Threats
Unlike opportunities, threats are critical situations that do not benefit an organization. This disrupts the company's business operations and jeopardizes the company's market position and achievement of corporate objectives.

A SWOT matrix helps companies develop strategies that are appropriate for their circumstances. A SWOT matrix can explain how opportunities and threats are projected from the company's external environment, as well as the company's strengths and weaknesses. Alternative strategies should leverage strengths to improve weaknesses and capitalize on business opportunities to overcome threats. Hence, his four groups of alternative strategies are derived from the SWOT matrix. These are called SO strategies, ST strategies, WO strategies, and WT strategies.

2.4 Customer Relationship Management

In Saputra (2019) the concept of Customer Relationship Management (CRM) was first introduced by Berry in 1983. However, the ideology of relationship marketing has been analyzed in various fields since the 1920s. The concept of CRM has been known since the 1990s. CRM is the strategic process by which a company selects the customers with whom it can serve the most profitably and shapes the interactions between the company and those customers. The main goal is to optimize the company's current and future customer value (Visser & Fokkema, 2021). According to Emaluta in Haryandika & Santra (2021), CRM is the process of building relationships between businesses and their customers by increasing customer satisfaction. Megawati inside Warsela et al. (2021) Customer Relationship Management (CRM) is a term used to create customer value so that customers are satisfied and to maximize a company's profits in order to gain a competitive advantage (comparison). It is a process that builds, maintains, and improves high-quality customer relationships. According to Promanjoe (2021), retaining customers and building customer loyalty are the goals of CRM programs in place in organizations. Therefore, you need an effective customer relationship management system. In this system, of course, customer-oriented activities are developed, supported by human resources and quality service. CRM is essentially a collaboration with any consumer and can create a harmless state for both parties. In this case, the company is looking to add value to the consumer's daily life through her CRM, and in return the consumer will be loyal to the company. According to Visser & Fokkema (2021), There are four steps that must

be taken when a company wants to implement a CRM strategy, namely:

- a. Gain enterprise-wide commitment
- b. Build a CRM project team
- c. Analyze business requirements
- d. Define the CRM strategy

2.5 Customer Relationship Management and Return on Marketing Investment

Optimal return on marketing investment is a result of spending marketing costs as minimal as possible with the maximum possible rate of return. Customer relationship management is a marketing strategy that aims to retain customers, where the cost of retaining customers is much cheaper than the cost of finding new customers. This proves that customer relationship management is one of the strategies that can be considered when the Company wants to maximize the resulting return on marketing investment. In their research Streukens et al. (2011) put forward a model with a decision-making approach that can help companies optimize return on marketing investment through customer relationship management in B2B companies. In this research, the idea is that in optimizing the return on marketing investment, the Company can build marketing that can strengthen customer-company relationships by benefiting both parties. Meanwhile, in Visser & Fokkema (2021) states that customer relationship management is a strategy that aims to optimize current and future customer value for the company. So that the implementation of this strategy can be optimized by using a lower cost when compared to other marketing strategies in increasing the return on marketing investment.

Based on previous research, it can be interpreted that customer relationship management can increase return on marketing investment with marketing costs that are relatively smaller.

3. Research Method

3.1 Research Design

This research uses a descriptive qualitative research method in the form of a case study approach, where this research examines an object intensively and studies it as a case. The case study in this research was conducted at Pangripta Consulting.

3.2 Data source

The data sources used in this study consist of primary and secondary data sources, where the primary data was obtained by conducting in-depth interviews with relevant informants, namely Pangripta Consulting employees. Meanwhile, the authors obtained secondary data from historical company data directly from Pangripta Consulting.

3.3 Data Collection Techniques

Data collection in this study was carried out in two ways, namely:

- a. Interview
Interviews were conducted to find out the condition of the Pangripta Consulting company and explore issues related to in-depth research. Through interviews, the author conducted a question and answer session with two sources from Pangripta Consulting through the Zoom Meeting media.
- b. Document Study
Documentation is a trace or record of events that have been carried out by the company. Documentation can be in the form of writing, pictures, or others. In this study, the

documents used by the authors are company revenue data before and after marketing, as well as marketing costs incurred by the company.

3.4 Data Analysis

"Data analysis carried out in qualitative research is an inductive process in processing data into several categories and identifying patterns (relationships) from these categories." (McMillan & Schummacher, 2010)

The analysis carried out in this study is to use SWOT Analysis. In determining relationship marketing as the right strategy based on indicators according to Fawzi et al. (2022), namely : trust, bonding, communication, shared value, emphaty, and reciprocity.

4. Findings and Discussions

4.1 Findings

The SWOT analysis approach has been widely applied in various disciplines to investigate problems from a strategic perspective. SWOT analysis consists of two parts, namely, an analysis of internal factors and an analysis of external factors. Internal factors consist of all matters related to company management and are under the company's control in the form of strengths and weaknesses owned by the company. In conducting a SWOT analysis, weighting is carried out where the weight is determined based on the level of urgency or importance. Where the smaller the weight value means the component is not important. Then, the rating value is determined based on an analysis of the possibilities that may occur in the short term by comparing the performance of the Company and its main competitors. The following is an analysis of internal factors from Pangripta Consulting:

Table 2. Internal Strategic Factor Analysis Summary (IFAS)

Internal Factors	Weight	Ratings	Weighted Score
STRENGTHS			
Have extensive relationships	0.2	8	1,6
Agile company	0.125	7	0.875
Have standardized work	0.1	7	0.7
he company is legal	0.025	6	0.15
Have made product innovations	0.05	8	0.4
WEAKNESSES			
Doesn't have a field specialization	0.025	4	0.1
Too much reliance on relationships	0.075	1	0.075
Online marketing that is not optimal	0.1	2	0.2
Marketing activities have not been structured and directed	0.15	3	0.45
Awareness level below competitors	0.15	2	0.3
TOTAL	1		4.85

Source: Data processed by the author

Furthermore, an analysis of the company's external factors related to conditions outside the company's control which consists of opportunities and threats is also carried out; the following is an analysis of external factors from Pangripta Consulting:

Table 3. External Strategic Factor Analysis Summary (EFAS)

Internal Factors	Weight	Ratings	Weighted Score
OPPORTUNITIES			
Entering global markets	0.05	7	0.35
Have loyal customers	0.05	6	0.3
Have partner collaboration	0.075	8	0.6
There are recommendations from customers for other consumers	0.02	7	1,4
Many startup companies have the opportunity to become potential customers	0.125	6	0.75
THREATS			
Have competitors who have brand awareness	0.15	2	0.3
Ease of accessing educational learning about business on the internet	0.025	3	0.075
Technological developments that cause this business to be threatened	0.2	2	0.4
Competitors offer more affordable prices	0.075	1	0.75
Entering global markets	0.05	3	0.15
TOTAL	1		4,4

Source: Data processed by the author

Then, after analyzing the internal factors and external factors using the IFAS and EFAS matrices, the total value of IFAS ($S + W$) is obtained as X and the total value of EFAS ($O + T$) as Y so that the resulting diagram is as follows:

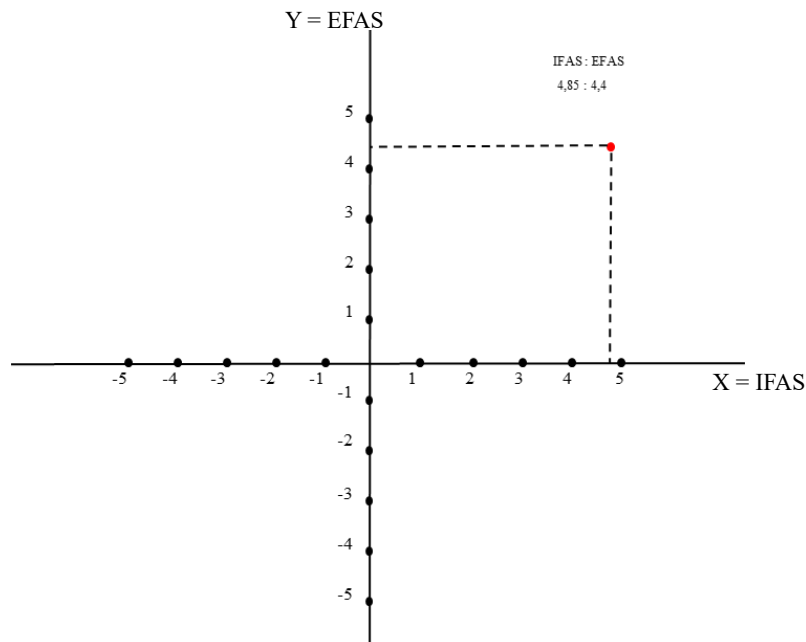


Figure 1. Grand Strategy

Based on the sum of X (IFAS) and Y (EFAS), the point is in Quadrant I. This means that the right strategy for Pangripta Consulting is a proactive strategy. This means that this strategy is a proactive growth and development policy (growth-oriented strategy).

Based on the SWOT analysis performed and the general strategy decisions above, the SWOT

matrix used to develop strategies combining SO (strengths-opportunities), WO (weaknesses-opportunities), ST (strengths-threats), and WT (weaknesses-threat). According to David in Astuti & Ratnawati (2020), The IFAS matrix is used to identify the company's internal factors, while the EFAS matrix is used to identify the company's external factors.

Table 4. SWOT Matrix

	Strengths (S)	Weaknesses (W)
IFAS	1. Have extensive relationships	1. Doesn't have a field specialization
EFAS	2. Agile companies	2. Too much reliance on relationships
	3. Have standardized work	3. Online marketing that is not optimal
	4. Compatible power source	4. Marketing activities have not been structured and directed
	5. Have made product innovations	5. Awareness level below competitors
Opportunities (O)	SO	WO
1. Entering global markets	Utilize existing relationships to build broader relationships so that they can enter foreign markets by carrying out digital marketing that is packaged professionally and using English so that the potential target market achieved becomes wider	Maximizing promotional activities from various platforms that can provide a positive response to get new customers
2. Have loyal customers	Doing digital marketing that is packaged professionally and using English so that the target market potential is wider	Make consumers who are loyal to follow and view Instagram account posts owned by the company
3. Have partner collaboration	Building good customer relationship management by providing good treatment to clients, giving bonuses, and so on	Developing special products tailored to startup needs
4. There are recommendations from customers to other consumers	Using compatible resources to create company branding so that consumers become loyal	Collaborating with government officials or private company officials as a form of marketing activity that can be trusted by other potential customers
5. Many startup companies have the opportunity to become potential customers	Develop products that are suitable and affordable for startups	Take advantage of recommendations from loyal customers by asking for reviews of services that have been used as an effort to increase awareness of Pangripta Consulting
Threats (T)	ST	WT
1. Have competitors who have brand awareness	Foster good relationships with consumers to gain consumer loyalty	Increase awareness through online marketing media
2. Competitors offer more	Carry out product innovation with	Making the relationship owned

affordable prices	digitization	as an achievement or record in order to create more value so that consumers are willing to pay a premium price
3. Ease of accessing educational learning about business on the internet	Publish that compatible resources are used to create company brand awareness	Maximizing digital marketing as a medium for disseminating information that can educate consumers about the business
4. Technological developments that cause this business to be threatened	Perform product matching innovations to adjust some products to match market prices	Using various choices of online platforms as marketing tools and marketing media so that companies can create their existence
5. The level of imports of non-construction consulting services is relatively high compared to exports	Using work standardization that is based on an international scale	Carry out marketing planning with international scale targets so as not to lose competitiveness

4.2 Discussions

Based on the results of the SWOT analysis that has been carried out, in the case of Pangripta Consulting, customer relationship management can be assessed as the most appropriate and most effective strategy to increase Return on Marketing Investment. This is in accordance with previous research conducted by Streukens et al. (2011). However, in contrast to the decision making approach model put forward by Streukens et al. (2011) in this study the authors used the customer relationship management method proposed by oleh Visser & Fokkema (2021). In addition, the proposed implementation of a customer relationship management strategy is because it is a strategy that has basically been carried out by Pangripta Consulting through Personal Selling. Customer relationship management is not a completely new strategy for Pangripta Consulting so its implementation will not be too costly. The following are steps that can be carried out by Pangripta Consulting in order to implement optimal customer relationship management:

1. Gain Enterprise-Wide Commitment

To carry out an optimal customer relationship management strategy, Pangripta Consulting must involve all departments within the company. This aims to create cooperation and support from all parties within the company. In this case, all progress related to the development and implementation of CRM activities must always be informed in an updated manner to all departments. If you have obtained positive results, further progress reporting can be emphasized on these results in order to increase the confidence and commitment of all departments regarding the importance of the CRM strategy.

2. Build a CRM Project Team

Pangripta Consulting can create a project team that will later be responsible for making decisions/policies and communicating information related to the CRM strategy starting from concept to progress, to all departments and members within the company. An effective CRM project team should consist of at least one or several representatives from every department in the company. This is because the CRM strategy requires continuous cooperation from all departments.

a. Board of Directors

The BoD has a role in leading, motivating and overseeing each stage of the CRM strategy implementation process. In addition, the BoD can also carry out basic evaluations related to the implementation of the CRM strategy, such as:

- The ability of the CRM strategy that is applied in providing the information needed regarding decision making
- The level of influence of the CRM strategy in improving existing processes within the company
- The degree of influence of the CRM strategy in reducing costs
- The rate of return generated from the investment made by the company in implementing the CRM strategy

b. Analyst

Analyst plays the role of the front guard of Pangripta Consulting in providing services to customers. In other words, analysts are the final users of the previously developed CRM system. The role of the analyst in implementing the CRM strategy is to evaluate the systems used in the company's business processes. Solutions to overcome this optimization can be evaluated based on the following three criteria:

- Effectiveness: Analyst's ability to complete or complete the job and produce the expected performance. This is the most important thing because it can determine the outcome quality.
- Efficiency: Measuring and determining what is needed in completing a project/job. This is not only related to materials but also to the energy expended by analysts. The optimal level of efficiency is created when the input given is minimal but produces maximum output.
- Satisfaction: Measures how satisfied analysts are with the proposed CRM strategy. The CRM strategy should be user-friendly or capable of being implemented by analysts; this is intended so that analysts can optimally utilize the existing potential. When analysts find it difficult with the proposed CRM strategy, it would be better for the company to change the concept of the CRM strategy. This is because if the strategy is forced, the risk of failure in implementing the strategy is very large.

c. Administration, Finance, and Tax

The adoption of the CRM strategy should also be evaluated from Pangripta Consulting's financial perspective. Administration, Finance, and Tax staff have a role in providing opinions through analysis related to the CRM strategy that is implemented by taking into account several aspects, such as:

- Increased sales productivity
- Operating costs
- System expansion costs
- Measurement of return on investment related to CRM strategy

3. Analyze Business Requirements

The determination of CRM strategy implemented by Pangripta Consulting must be based on the company's needs. Analysis related to business needs can be carried out by collecting information from all departments or parts of Pangripta Consulting to assess and identify existing problems. It also aims to find out the hopes and expectations of

each department. The objectives of the company's CRM strategy must be defined along with the desired objectives of each department. The company should pay attention to every idea and opinion from every department so that they feel that they are part of the CRM strategy they want to implement. Ideas that are less important and not too realistic can be eliminated when Pangripta Consulting develops a CRM strategy.

4. Define the CRM Strategy

At this step, Pangripta Consulting begins to formulate a CRM strategy that is tailored to the business needs that have previously been analyzed. The CRM strategy is adapted to the internal and external conditions of the company so that the resulting strategy formulation is unique and specific for Pangripta Consulting. Here are some general aspects to consider when developing a CRM strategy:

a. Value Propositions

One of the main goals of a CRM strategy is to retain customers. Therefore, Pangripta Consulting must be able to develop, communicate, and deliver value propositions that can meet customer expectations. Value propositions consist of services provided, processes, prices, communications, and interactions experienced by customers while dealing with Pangripta Consulting. The value proposition must include the following three elements:

b. Customer Strategy

An effective customer strategy must consider the following:

- Customer understanding: Pangripta Consulting must understand customer expectations in order to develop, communicate, and deliver the value proposition it presents. In general, customer expectations are based on recent experience. To understand customer expectations, Pangripta Consulting must have effective customer segmentation
- actively by collecting as much data as possible related to customer needs.
- Customer competitive context: Pangripta Consulting must understand how competitors serve their customers and how they maintain and improve their customers from the same market competition.
- Customer affiliation: is the main factor affecting the company's ability to maintain and increase customer value through cross and up-selling.
- Customer management competencies: Pangripta Consulting must have standards related to the service management process provided to customers. Pangripta Consulting can also make comparisons with competitors in order to make continuous improvements. In meeting customer expectations, Pangripta Consulting can provide customized standards with each customer's characteristics. Customized offers do not only cover products but relate to processes, services, communications, or even prices.

c. Business Case

A business case determines whether a company can achieve tangible and measurable goals and expectations with its investment. An effective business case must be able to combine customer value creation with direct shareholder creation by demonstrating a superior return on investment (ROI).

- The planned increase in customer economic value during the relationship with the company : Consider customer segment lifetime value, risk, and growth potential
 - Reference and referral effects: ROI calculations are not only based on economic value. If Pangripta Consulting invests in order to meet customer needs, then the return on investment can be in the form of acquiring new customers. Because Pangripta Consulting is in the form of a consulting service company where existing customers can be identified and known directly, the company can find out how much effect the investment made in attracting new customers.
 - The impact of learning and innovation: Learning and innovation carried out in parallel with the implementation of the CRM strategy provide added value by reducing costs through more effective marketing and improving the services provided by Pangripta Consulting to consumers
- d. Enterprise Transformation Plan
- The transformation required by a CRM strategy must include the following elements:
- Business process: all the main activities of business processes must be based on the customer's perspective to see if Pangripta Consulting has met customer needs, if not, how the company can improve it.
 - Organization: In general, customer strategies require changes that occur within the company. Therefore, Pangripta Consulting must adapt the way of work and culture within the company.
 - Location and facilities: Relating to the location visited by the customer when they want to deal with Pangripta Consulting. In this case, Pangripta Consulting can adjust the place or facilities according to the customer's characteristics.
 - Data flow: It covers all aspects, from data collection, data transformation, and extracting actionable information, to distributing the results to those who need them (employees or managers).
 - Technology infrastructure: Pangripta Consulting must consider whether the company requires changes or changes in its technology infrastructure in order to optimize the implemented CRM strategy
- e. Management of Other Stakeholders
- The CRM strategy involves all aspects of Pangripta Consulting, so the strategy implemented should not only focus on customers but must also consider the interests of all company stakeholders, including management, employees, partners, and owners/investors. The management of the company that initiates the CRM strategy is responsible for ensuring that relationships with all stakeholders are managed effectively. This is because the success of CRM is determined by the commitment of all stakeholders.

5. Conclusion

Based on the results of the SWOT analysis conducted by researchers, a strategy that can be implemented by Pangripta Consulting in order to maximize Return on Marketing Investment is by implementing a Customer Relationship Management strategy. This strategy is based on the strengths and opportunities possessed by Pangripta Consulting, where they have extensive relationships and loyal customers. With good CRM, Pangripta Consulting can retain existing

customers to remain loyal and attract new customers through recommendations based on the experiences of previous customers.

References

- Astuti, A. M. I., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70. journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/34175/14289
- Farris, P. W., Hanssens, D. M., Lenskold, J. D., & Reibstein, D. J. (2015). Applied Marketing Analytics. *The Peer-Reviewed Journal*, 1(3), 267–282.
- Fawzi, M. G. H., Iskandar, A. S., Erlangga, H., Nurjaya, & Sunarsi, D. (2022). Strategi Pemasaran : Konsep, Teori dan Implementasi. In *Pascal Books*. <http://repository.ibs.ac.id/id/eprint/4973>
- Harlan, F. B., Tarigan, Y., & Nisa, A. (2023). *Strategi Pemasaran G - Coffee Menggunakan Analisis SWOT Guna Menghadapi Era Society 5 . 0*. 4(2), 113–124.
- Haryandika, & Santra. (2021). *the Effect of Customer Relationship Management on Customer*. 7(2), 139–149.
- McMillan, J. H., & Schummacher, S. (2010). *Research in Education: Evidence-Based Inquiry*. Pearson.
- Nisak, Z. (2004). Analisis Swot Untuk Menentukan Strategi Kompetitif. *Jurnal Ekbis*, 1–8.
- Prihatta, H. S. (2018). Pemasaran dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 8(1), 96–124. <https://doi.org/10.15642/maliyah.2018.8.1.65-93>
- Promanjoe, Y. (2021). Pengaruh Customer Relationship Management Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Loyalitas Pelanggan Keripik Suher. *Performa*, 6(3), 197–206. <https://doi.org/10.37715/jp.v6i3.2374>
- Rambe, D. N. S., & Aslami, N. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Pasar Global. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 213–223. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v1i2.853>
- Saputra, S. (2019). *The Effect of Customer Relationship Management (CRM) on Bank Customer Loyalty through Satisfaction as Mediating Variable: Evidence in Batam, Indonesia*. 306(Isseh 2018), 146–151. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.34>
- Seggie, S. H., Cavusgil, E., & Phelan, S. E. (2007). Measurement of return on marketing investment: A conceptual framework and the future of marketing metrics. *Industrial Marketing Management*, 36(6), 834–841. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2006.11.001>
- Streukens, S., van Hoesel, S., & de Ruyter, K. (2011). Return on marketing investments in B2B customer relationships: A decision-making and optimization approach. *Industrial Marketing Management*, 40(1), 149–161. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2010.06.002>
- Victor, V. (2020). Analisis Swot Terhadap Strategi Pemasaran Produk Komponen Cableduct Pada Pt. Pura Mayungan (Pme). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 620–631. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.297>

- Visser, M., & Fokkema, M. (2021). Customer relationship management. In *Digital Marketing Fundamentals: From Strategy to ROI*.
- Warsela, M., Wahyudi, A. D., & Sulistiyawati, A. (2021). Penerapan Customer Relationship Management Untuk Mendukung Marketing Credit Executive (Studi Kasus: Pt Fif Group). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(2), 78. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- Astuti, A. M. I., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70. journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/34175/14289
- Farris, P. W., Hanssens, D. M., Lenskold, J. D., & Reibstein, D. J. (2015). Applied Marketing Analytics. *The Peer-Reviewed Journal*, 1(3), 267–282.
- Fawzi, M. G. H., Iskandar, A. S., Erlangga, H., Nurjaya, & Sunarsi, D. (2022). Strategi Pemasaran : Konsep, Teori dan Implementasi. In *Pascal Books*. <http://repository.ibs.ac.id/id/eprint/4973>
- Harlan, F. B., Tarigan, Y., & Nisa, A. (2023). *Strategi Pemasaran G - Coffee Menggunakan Analisis SWOT Guna Menghadapi Era Society 5 . 0*. 4(2), 113–124.
- Haryandika, & Santra. (2021). *the Effect of Customer Relationship Management on Customer*. 7(2), 139–149.
- McMillan, J. H., & Schummacher, S. (2010). *Research in Education: Evidence-Based Inquiry*. Pearson.
- Nisak, Z. (2004). Analisis Swot Untuk Menentukan Strategi Kompetitif. *Jurnal Ekbis*, 1–8.
- Prihatta, H. S. (2018). Pemasaran dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 8(1), 96–124. <https://doi.org/10.15642/maliyah.2018.8.1.65-93>
- Promanjoe, Y. (2021). Pengaruh Customer Relationship Management Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Loyalitas Pelanggan Keripik Suher. *Performa*, 6(3), 197–206. <https://doi.org/10.37715/jp.v6i3.2374>
- Rambe, D. N. S., & Aslami, N. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Pasar Global. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 213–223. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v1i2.853>
- Saputra, S. (2019). *The Effect of Customer Relationship Management (CRM) on Bank Customer Loyalty through Satisfaction as Mediating Variable: Evidence in Batam, Indonesia*. 306(Isseh 2018), 146–151. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.34>
- Seggie, S. H., Cavusgil, E., & Phelan, S. E. (2007). Measurement of return on marketing investment: A conceptual framework and the future of marketing metrics. *Industrial Marketing Management*, 36(6), 834–841. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2006.11.001>
- Streukens, S., van Hoesel, S., & de Ruyter, K. (2011). Return on marketing investments in B2B customer relationships: A decision-making and optimization approach. *Industrial Marketing Management*, 40(1), 149–161. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2010.06.002>
- Victor, V. (2020). Analisis Swot Terhadap Strategi Pemasaran Produk Komponen Cableduct

Pada Pt. Pura Mayungan (Pme). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 620–631.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.297>

Visser, M., & Fokkema, M. (2021). Customer relationship management. In *Digital Marketing Fundamentals: From Strategy to ROI*.

Warsela, M., Wahyudi, A. D., & Sulistiyawati, A. (2021). Penerapan Customer Relationship Management Untuk Mendukung Marketing Credit Executive (Studi Kasus: Pt Fif Group). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTISI)*, 2(2), 78.
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTISI>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Hasan Pratama Putra*¹, Muhammad Idris², Choiriyah³

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi: hasanpratamaputra@gmail.com*
Idrismuhammad727@gmail.com², choiriyahmp@yahoo.co.id³

Informasi Artikel:

Received: 07 Agustus 2023, Accepted: 17 Agustus 2023, Published: 23 Agustus 2023

Abstract.

This study aims to determine the effect of motivation, discipline, and work loyalty on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. The effect of motivation on performance, the effect of discipline on performance, and the effect of work loyalty on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. This type of research is quantitative descriptive and verification. The data source used in this study was the nursing staff of Muhammadiyah Palembang Hospital. Based on the research objectives, the method used in this study is a data analysis technique using multiple linear regression analysis. This analysis was used to measure the influence of the independent variables, namely motivation, discipline, and loyalty on the dependent variable, namely the performance of 112 nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. The results of this study indicate that motivation, discipline, and loyalty together have a significant positive effect on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Motivation has a significant positive effect on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Discipline has a significant positive effect on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Loyalty has a significant effect on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Mengingat perawat

adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit, maka perawat dituntut 2 untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral yang baik untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017: 117) kinerja merupakan bentuk hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Silaen (2021: 7) penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk melihat perkembangan kinerja karyawan, jika terdapat masalah dapat diidentifikasi dan mencari solusinya agar kegiatan di organisasi tidak mendapatkan hambatan. Sehingga kinerja yang baik dari karyawan akan membantu organisasi menyelesaikan permasalahan yang ada dengan efektif dan efisien.

Menurut Priansa (2018:269) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian kinerja merupakan suatu keberhasilan kerja atau prestasi kerja karyawan. Bukan hanya mencapai tujuan individunya saja yang tercapai namun juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal kinerja harus di perhatikan oleh perusahaan karena merupakan cerminan bagi diri karyawan tersebut, baik dan buruknya kinerja seorang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rr. Dimas Veronica Priharti dan Futry Nefridiany (2021) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisma Indonesia Merdeka

Peran motivasi dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal – hal yang berbeda. Perusahaan yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi akan selalu mempertahankan faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja disuatu perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, menurut Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold-directed behavior*. Motivasi kerja merupakan suatu kegiatan yang bisa untuk mendorong bukan saja untuk orang lain melainkan juga kepada diri sendiri, melalui motivasi atau dorongan ini diharapkan akan dapat bekerja lebih baik lagi kedepannya. Ketika motivasi kerja para karywan baik maka akan berdampak positif kepada kinerja dan sebaliknya apabila kurangnya motivasi kerja maka kinerja akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah (2013) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga menegaskan motivasi menjadi pengaruh utama didalam bekerja.

Selain itu, motivasi juga merupakan faktor utama tenaga keperawatan didalam menjaga profesionalitasnya dalam menjalankan tugasnya sehari – hari.

Kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani Lapien Siregar (2020) ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas kerja yang didapatkan oleh tenaga keperawatan didalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja.

Adapun hasil penelitian oleh Heriyani (2015) menunjukan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dalam motivasi tenaga keperawatan. Motivasi juga dipengaruhi oleh beban kerja yang diemban, yang membangun suasana dan kondisi kerja lebih kondusif dan nyaman, sehingga tenaga keperawatan dapat fokus dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja dan loyalitas kerja adalah dua hal yang tidak sama, tetapi dua hal tersebut memiliki hubungan pada saat pelaksanaan suatu aktivitas suatu perusahaan, motivasi sangat penting dalam meningkatkan rasa disiplin untuk mencapai kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Loyalitas juga mempunyai hubungan kinerja seorang. Dimana loyalitas merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja dalam organisasi/perusahaan. Apabila seorang tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi/perusahaan, maka tujuan akan lebih lama untuk tercapai. Loyalitas memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Loyalitas tinggi yang dimiliki seseorang dapat dilihat dari semangat serta tanggung jawab yang tinggi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan sehari – hari. Enny W (2019: 116).

Kajian sebelumnya yang dilakukan karyawan Riza Setyo Ningrum (2020), menyimpulkan bahwa loyalitas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini tercermin dari terjaganya rahasia rumah sakit oleh tenaga keperawatan sebagai tempat mencari rezeki.

Penelitian yang dilakukan oleh Afriyan Gunadi (2022), mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh loyalitas. Hal ini dapat dilihat dari tenaga keperawatan yang masih bertahan bekerja dirumah sakit.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Reiza Adelia Maulidia dan Askiah (2020) yang menyimpulkan bahwa peran loyalitas karyawan sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga tenaga keperawatan dapat menyampaikan saran – saran kepada manajemen rumah sakit.

Selain motivasi kerja dan loyalitas kerja ada faktor disiplin juga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dewi (2019: 93) disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan menurut Supomo (2018: 135) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku karyawan dalam organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang mampu mempengaruhi perusahaan, oleh karena itu perlu mengawasi kegiatan – kegiatan yang dilakukan saat bekerja. Ketika ada tindakan indisipliner dari karyawan maka pihak perusahaan secara tegas memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar aturan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Idris dan Wahyu Sanjaya (2022), menyimpulkan bahwa disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dalam pelaksanaan kerja sering kali terjadi pelanggaran yang membuat pemangku kebijakan harus mengambil keputusan yang adil bagi yang melanggar sesuai aturan yang telah dibuat.

Kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Choiriyah, Muhammad Idris, dkk (2022), mengatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelaksanaan sanksi hukum terhadap yang melanggar aturan haruslah merujuk pada apa yang dilakukan dan aturan yang baku, sehingga pemberian keputusan akan dinilai tepat bagi rumah sakit.

Ahmad Anies Rukhan (2020), Disiplin kerja juga memberi pengaruh langsung terhadap kinerja perawat, jika perawat memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja perawat akan meningkat. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Artinya apabila perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, disertai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja perawat akan semakin sangat meningkat dan kinerjanya akan sangat optimal.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (RSMP) adalah rumah sakit swasta type C yang merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah dibidang kesehatan khususnya dalam bentuk rumah yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani 13 Ulu Seberang Ulu II Kotamadya Palembang. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki motto Melayani sebagai Ibadah dan Dakwah, memegang teguh komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik melalui pelayanan optimal yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, kompetitif, percaya diri, memberikan pelayanan terbaik.

Sebagai rumah sakit yang mengedepankan pelayanan sebagai ibadah, mengandalkan tingkat kinerja karyawan dirumah sakit, maka rumah sakit itu dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan rumah sakit akan tercapai. Dalam menghadapi persaingan tersebut, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kinerja rumah sakit pada semua aspek perusahaan, baik aspek pelayanan, aspek keuangan, maupun dari aspek sumber daya manusia. Untuk mendapatkan hasil yang baik, salah satunya harus didukung oleh sumber daya manusia berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif yaitu multi *skilling knowledge* yang menjadi kekuatan bagi organisasi untuk meningkatkan pelayanan. Karyawan yang terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan.

Fenomena kinerja yang terjadi dilapangan ialah kemampuan serta keterampilan perawat rumah sakit dalam memberikan pelayanan terhadap pasien kurang memberi rasa nyaman, masih menumpuknya pasien yang antri dalam rawat jalan, tidak adanya *self assessment* bulanan tentang durasi penanganan pasien dan masih ada alat penunjang medis yang belum tersedia serta system online baik dirawat jalan maupun rawat inap, hal ini terlihat dengan masih adanya keluhan pasien terhadap penanganan oleh tenaga keperawatan yang diungkapkan dalam ulasan online google maps.

.Fenomena motivasi yang terjadi pada indikator balas jasa yaitu berupa gaji yang diterima oleh karyawan sebesar (Rp 1.800.000) untuk karyawan kontrak, dan untuk karyawan tetap berkisar (Rp. 2.500.000 – Rp. 3.000.000), sedangkan UMK kota Palembang sudah menyentuh Rp.

3.500.000 dan tidak adanya tunjangan kinerja yang diterima oleh tenaga keperawatan. Fenomena yang terjadi pada indikator fasilitas kerja masih terdapat karyawan yang belum bisa menjalankan tugas atau pekerjaannya secara optimal karena kurangnya fasilitas alat pelindung diri petugas, system teknologi yang belum diperbarui, dan karna kurangnya perawatan dan pemeliharaan gedung sehingga kinerja terganggu. Fenomena yang terjadi pada indikator kondisi kerja seringkali perselisihan faham antar karyawan yang disebabkan oleh pemahaman yang berbeda dalam melaksanakan tugas yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman dan kurang waktu berkomunikasi antar karyawan untuk berkoordinasi.

Fenomena disiplin kerja pada indikator keadilan karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang belum berjalannya system *reward* sesuai kinerja, sehingga karyawan akan merasa tetap sama saja baik buruknya kinerja pada pendapatan yang akan diterima, peraturan yang masih ada yang dilanggar membuat peraturan belum sepenuhnya ditaati. Sanksi hukuman yang diterapkan kepada karyawan yang melanggar pada peraturan yang berlaku masih rendah utamanya kepada perawat yang mendapatkan *complain* dari pasien. Ketegasan pimpinan juga sangat mempengaruhi suasana kerja pada rumah sakit dalam menerapkan peraturan bagi karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Fenomena loyalitas karyawan yang terjadi dilingkungan rumah sakit masih rendahnya didalam menjaga rahasia perusahaan, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dengan berbagai faktor tercatat jumlah tenaga keperawatan 2021 sebanyak 173 orang, tahun 2023 tinggal 154 orang. Karyawan tidak banyak memiliki ruang untuk memberikan saran – saran untuk kemajuan rumah sakit.

Rumusan Masalah pada penelitian adalah (1). Apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?, (2). Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?, (3). Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?, dan (4). Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?

2. Kajian Literatur

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi, Priansa (2018:269). Kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan, Priansa (2018:270). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Wibowo (2016: 70)

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu, Robbins dan Mary (2005:92).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Veithzal (2010:837). motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127).

2.3. Disiplin

Disiplin kerja suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban dan memiliki kesadaran untuk melakukan hal tersebut, (Dewi, 2019: 93).

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan organisasi, agar dapat mencapai tujuan dari organisasi, Supomo (2018; 135). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku, Hasibuan (2017: 94).

2.4. Loyalitas

Loyalitas merupakan ukuran untuk melihat apakah seseorang karyawan memiliki komitmen yang kuat atau tidak terhadap organisasi perusahaan, Widhiastuti (2012: 21). Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisai. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab, Hasibuan (2011: 95).

Loyalitas karyawan ditunjukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa factor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri, Suhendri (2010: 260).

2.5. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah :

Gumar Herudiansyah dan Mister Candra (2019) dengan judul analisis pengaruh kualitas pelayanan kesehatan terhadap kepuasan pasien pada rumah sakit Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi kualitas pelayanan kesehatan terhadap tingkat kepuasan pasien. Populasi penelitian ini adalah pasien pada *convenience sampling*, dengan responden sebanyak 100 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linear berganda. Hasil penelitian ini secara stimultan ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien rumah sakit Muhammadiyah Palembang.

Mardiana Puspasari dan Wani Fitriah (2020). Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-medis pada rumah sakit pelabuhan Palembang. Desiain penelitian ini adalah desian regresional untuk membuktikan hipotesis. Penerapan dalam penelitian ini adalah meregresikan variable bebas Motivasi Kerja (X1),

Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Pegawai Non-Medis (Y). Hasil penelitian ini ada pengaruh dan signifikan pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-medis rumah sakit pelabuhan Palembang.

Zuraidah Siregar (2016). Penelitian ini berjudul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada rumah sakit Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada rumah sakit Muhammadiyah Palembang. Sampel penelitian ini menggunakan metode proposional random sampling, yaitu 146 perawat. Hasil kesimpulan ada pengaruh signifikan kompetensi dan disiplin kerja perawat pada rumah sakit Muhammadiyah Palembang.

Wayan Sudarta dan Edi Dharmana (2014). Penelitian ini berjudul pengaruh loyalitas dan kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan pasien rawat inap rumah sakit swasta di Yogyakarta. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan kepuasan terhadap kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan pasien rawat inap rumah sakit Bethesda Yogyakarta. Populasi ini menggunakan dua puluh (20) ruangan sejumlah 372 orang, dan sampel 75 orang. Hasil penelitian ini ada pengaruh loyalitas dan kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan keperawatan pasien rawat inap rumah sakit swasta di Yogyakarta.

Maftuhah Nurrahmi dan Hardiansyah Al-Fikri (2018). Penelitian ini berjudul kualitas pelayanan dampaknya terhadap kepuasan dan loyalitas pasien rumah sakit Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan loyalitas pasien terhadap rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Data yang digunakan sekunder dan primer dan teknik pengumpulan datanya adalah kuisioner. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Hasil penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh signifikan positif kualitas pelayanan dan loyalitas pasien rumah sakit Muhammadiyah Palembang.

Choiriyah dan Dendi Suhendar (2013). Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar UPTD. SKB Musi Banyuasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar UPTD. SKB Musi Banyuasin dengan populasi 50 orang. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain (kausal). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Tutor UPTD SKB Musi Banyuasin.

Muhammad Idris dan Wahyu Sanjaya (2022). Penelitian ini berjudul *“The Influence of Motivation, Discipline and Work Organizational Culture on the Performance of Employees of the Economic Planning Bureau at the Secretariat General of the DPR-RI”*. Penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan adalah pegawai sekretariat DPR RI sebanyak 90 orang. Hasil Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perencanaan keuangan sekretariat jenderal DPR RI.

2.6. Hipotesis

1. Ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
4. Ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, yang berjumlah 154 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 112 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Keperawatan

No.	Departement	Karyawan (N)
1.	Unit Gawat Darurat	16
2.	Rawat Jalan	20
3.	Rawat Inap	102
4.	ICU - ICCU	12
5.	Hemodalisa	4
Total		154

Sumber : RSMP 2023

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan. Dengan variabel kinerja yang indikatornya meliputi kualitas, kuantitas, dan efektifitas dengan dua pernyataan setiap indikatornya. Variabel motivasi yang indikatornya meliputi balas jasa, fasilitas kerja, dan kondisi kerja dengan dua pernyataan setiap indikatornya. Variabel disiplin dengan indikatornya keadilan, sanksi hukum, ketegasan dengan dua pernyataan setiap indikatornya. Variabel loyalitas kerja yang indikatornya meliputi menjaga rahasia bisnis perusahaan, bertahan dalam perusahaan, dan mampu menawarkan saran – saran dengan dua pernyataan dalam setiap indikatornya.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu uji F (Simultan) dan uji t (Parsial), serta koefisien determinasi. Variabel independennya adalah motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja. Variabel dependennya adalah kinerja.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Instrument

Berikut ini disajikan hasil uji instrument untuk variable yang diteliti sebagai berikut:

4.1.1. Uji Validitas

Variabel Motivasi (X1)

Tabel 2. Uji Validitas Instrument Motivasi (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Moivasi (X1)	21,35	5,851	,437	,643
Moivasi (X1)	21,38	5,541	,512	,617
Moivasi (X1)	21,35	6,130	,364	,666
Moivasn (X1)	21,34	6,104	,348	,672
Moivasi (X1)	21,29	5,732	,433	,644
Moivasi (X1)	21,30	5,820	,423	,648

Berdasarkan hasil uji instrument item pertanyaan untuk variable Motivasi (X1) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation diatas nilai r table sebesar 0,167

Variabel Disiplin (X2)

Tabel 3. Uji Validitas Instrument Disiplin (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin (X2)	20,33	6,770	,270	,642
Disiplin (X2)	20,42	6,770	,337	,613
Disiplin (X2)	20,48	6,434	,414	,585
Disiplin (X2)	20,36	5,940	,469	,560
Disiplin i (X2)	20,21	6,924	,362	,605
Disiplin (X2)	20,16	6,723	,402	,591

Berdasarkan hasil uji instrument item pertanyaan untuk variable Disiplin (X2) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation diatas nilai r table sebesar 0,167

Varibel Loyalitas (X3)

Tabel 4. Uji Validitas Instrument Loyalitas (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Loyalitas (X3)	21,12	5,554	,364	,580
Loyalitas (X3)	21,04	5,718	,365	,579
Loyalitas (X3)	21,02	5,286	,418	,556
Loyalitas (X3)	20,90	5,698	,424	,557
Loyalitas (X3)	20,92	6,285	,269	,613
Loyalitas (X3)	20,83	6,264	,304	,601

Berdasarkan hasil uji instrument item pertanyaan untuk variable Loyalitas (X3) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation diatas nilai r table sebesar 0,167

Tabel 5. Uji Validitas Instrument Kinerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja (Y)	21,23	7,776	,448	,763
Kinerja (Y)	21,23	7,508	,609	,719
Kinerja (Y)	21,28	7,485	,581	,726
Kinerja (Y)	21,25	7,676	,572	,729
Kinerja (Y)	21,10	8,234	,435	,763
Kinerja (Y)	21,06	8,216	,496	,749

Berdasarkan hasil uji instrument item pertanyaan untuk variable Kinerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation diatas nilai r table sebesar 0,167

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
----------	------------------	-----------

Motivasi (X1)	,689	6
Disiplin (X2)	,643	6
Loyalitas (X3)	,626	6
Kinerja (Y)	,755	6

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk semua instrument item pertanyaan untuk semua variable penelitian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha diatas 0,6

4.2. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -8,921 + 0,396X1 + 0,351X2 + 0,621X3$$

Persamaan regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,396 (positif), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Artinya motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0,351 (positif), menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Artinya apabila disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,621 (positif), menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Artinya apabila loyalitas meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila loyalitas menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Dari ketiga variabel diatas, variabel loyalitas yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3. Uji Hipotesis

4.3.1. Uji Kecocokan Model

Tabel 7. Uji Kecocokan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.104	3	119.035	11.678	.000 ^b
	Residual	1100.887	108	10.193		
	Total	1457.991	111			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin, Motivasi

F-hitung 11,678 > F-tabel 2,664 dan P Value sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel motivasi, disiplin dan loyalitas kerja merupakan model yang cocok untuk memprediksi kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

4.3.2. Uji Hipotesis Koefisien regresi

Tabel 8. Uji Hipotesis koefisien regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,643	1,518		-5,694	.000
	Motivasi	.380	.047	.336	8,028	.000
	Disiplin	.352	.049	.319	7,249	.000
	Loyalitas	.627	.048	.532	13,001	.000

a. Dependent Variable: Y

Menentukan Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$. maka hipotesis penelitian bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara parsial H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel Motivasi (X_1) nilai t-hitung sebesar 8,028 > t-tabel 1,975, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen Motivasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y), artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel disiplin (X_2) nilai t-hitung sebesar 7,249 < t-tabel 1,975, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen disiplin (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y), artinya disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel loyalitas kerja (X_3) nilai t-hitung sebesar 13,001 > t-tabel 1,975, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen loyalitas kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y), artinya loyalitas kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara parsial H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.4. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.760	1,606

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa, nilai R^2 . Nilai R^2 sebesar 0,765, hal ini berarti 76,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dari ketiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan loyalitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti stress kerja, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

4.5. Pembahasan**1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis secara simultan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% yang membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya antara motivasi, disiplin dan loyalitas kerja saling berkaitan dan dapat secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dibuktikan juga dengan hasil koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja sebesar 0,765 atau 76,5%. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, disiplin dan loyalitas kerja.

Berdasarkan temuan penelitian pada terdapat fakta bahwa adanya 2 responden atau sebesar 1,8% yang menjawab “tidak setuju” dengan pernyataan “Kemampuan tenaga keperawatan sudah sesuai dalam menangani pasien” yang membuktikan bahwa adanya ketidak sesuaian kemampuan tenaga keperawatan didalam menangani pasien, hal ini terbukti dengan kejadian terpotongnya jari kelingking bayi berusia 2 bulan dilansir dari laman detik.com.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rr. Dimas Veronica Priharti dan Futtry Nefridiany (2021) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Kemudian ditemukan juga bahwa sebanyak 2 orang responden atau sebesar 1,8% yang menjawab “tidak setuju dengan pernyataan “Keterampilan tenaga keperawatan sudah sesuai dalam memberikan rasa nyaman kepada pasien” yang menegaskan permasalahan kemampuan dan keterampilan tenaga keperawatan dalam memberikan rasa nyaman kepada pasien, dengan tingginya keluhan pasien atas *knowledge*, tentunya ini tidak sejalan dengan motto “melayani adalah ibadah”. Hal ini sesuai dengan penelitian Mandy Okmyarti (2019) pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Ada pengaruh yang signifikan Motivasi, Disiplin dan Loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan.

Untuk menghadapi persaingan yang kompetitif, rumah sakit dituntu untuk memiliki tenaga keperawatan yang handal. Seperti diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah motivasi, disiplin, dan loyalitas. Dimana motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Jadi jelas bahwa

motivasi disiplin, loyalitas kerja dan kinerja saling berhubungan. Hal ini harus diperhatikan karena terdapat hubungan yang saling mempengaruhi diantara faktor –faktor tersebut.

Apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuisioner variable motivasi, disiplin, dan loyalitas yang telah ditunjukkan, memperlihatkan adanya jawaban kurang setuju dan tidak setuju yang mengartikan bahwa motivasi, disiplin, dan loyalitas masih belum sepenuhnya dijalani oleh tenaga keperawatan. Sehingga dapat berdampak terhadap penurunan kinerja tenaga keperawatan rumah sakit.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan menurun. Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya motivasi dan disiplin kerja

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian ini yaitu ada pengaruh signifikan motivasi terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Maka hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya motivasi, disiplin, loyalitas, keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen.

Berdasarkan temuan penelitian pada variabel motivasi ini ditemukan fakta bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 1,8% “tidak setuju” dan 11 responden atau sebesar 9,8% menjawab “kurang setuju: dengan pernyataan “Gaji yang diterima sudah sesuai kinerja”, yang mengindikasikan bahwa tenaga keperawatan masih merasa gaji yang didapatkan belum sesuai dengan kinerja. Temuan ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja tenaga keperawatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja memberikan suatu gambaran bahwa motivasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja, karena motivasi menggambarkan mengenai keinginan dan daya penggerak serta kemauan bekerja seseorang karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sehubungan dengan masih rendahnya motivasi tenaga keperawatan rumah sakit Muhammadiyah Palembang, maka hal ini berdampak pada penurunan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekhar et al (2013) bahwa individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi (kinerja) yang jauh lebih baik dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki motivasi kerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah (2013) yang berjudul pengaruh motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan

kelompok belajar uptd. skb Kab. Musi Banyuasin. Dengan hasil yang menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Bagi rumah sakit, motivasi tenaga keperawatan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Tanpa daya penggerak ini rumah sakit dapat mengalami kesulitan. Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, memberikan suatu gambaran bahwa motivasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi menggambarkan mengenai keinginan dan daya penggerak serta kemauan bekerja seseorang karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah aturan baku dalam organisasi untuk ditaati seluruh komponen yang terlibat didalamnya dan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya disiplin kerja.

Berdasarkan temuan pada penelitian variabel disiplin ditemukan fakta bahwa sebanyak 19 responden dan 3 responden atau sebesar 17% dan 2,7% menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju” dengan pernyataan “Sistem *reward* sesuai kinerja sudah berjalan”, yang dapat diartikan bahwa pendapatan pegawai berpengaruh terhadap disiplin kinerja.

Tujuan rumah sakit harus selaras dengan pendapatan yang diterima oleh tenaga keperawatan agar terciptanya kondisi simbiosis mutualisme sehingga didalam melaksanakan tugasnya tenaga keperawatn bisa melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa harus memikirkan pendapatannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Idris dan Wahyu Sanjaya (2022), menyimpulkan bahwa disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dalam pelaksanaan kerja sering kali terjadi pelanggaran yang membuat pemangku kebijakan harus mengambil keputusan yang adil bagi yang melanggar sesuai aturan yang telah dibuat.

Begitu juga ditemukan sebanyak 19 responden dan 2 responden yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju” dengan pernyataan “Peraturan dibuat untuk mencegah pelanggaran”, yang menegaskan adanya masalah disiplin dalam kinerja.

Ahmad Anies Rukhan (2020), Disiplin kerja juga memberi pengaruh langsung terhadap kinerja perawat, jika perawat memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja perawat akan meningkat. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Artinya apabila perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, disertai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja perawat akan semakin sangat meningkat dan kinerjanya akan sangat optimal.

Didalam kinerja disiplin itu sangat penting, dimana indikator suksesnya kinerja berjalan baik ialah disiplin yang tinggi dilakukan oleh pegawai. Pimpinan rumah sakit yang memiliki begitu banyak standar operasional prosedur dapat menjadikan disiplin sebagai barometer tertinggi

didalam kinerja. Bagi pegawai disiplin bukan hanya aturan main, tetapi lebih utama sebagai landasan dasar utama didalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh dalam kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam keseharian melaksanakan tugas, loyalitas menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga tujuan organisasi dapat dituju dengan cepat. Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya loyalitas kerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini ditemukan fakta bahwa sebanyak 22 dan 2 atau sebesar 19,64% dan 1,8% yang memilih “kurang setuju” dan “tidak setuju” dengan pernyataan “Rahasia rumah sakit selalu terjaga” yang mengartikan bahwa rahasia rumah sakit yang semestinya tidak menjadi asumsi publik dan dijaga bersama – sama tidak dijalankan sebagaimana mestinya dalam menjaga rahasia rumah sakit.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza Setyo Ningrum (2020), menyimpulkan bahwa loyalitas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini tercermin dari terjaganya rahasia rumah sakit oleh tenaga keperawatan sebagai tempat mencari rezeki.

Pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai, memberikan suatu gambaran tingkat loyalitas pegawai yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena rumah sakit dapat berjalan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin. Sehingga dapat membangun kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kajian yang dilakukan oleh Afriyan Gunadi (2022), mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh loyalitas. Hal ini dapat dilihat dari tenaga keperawatan yang masih bertahan bekerja dirumah sakit.

Bagi rumah sakit, mempekerjakan tenaga keperawatan yang memiliki loyalitas tinggi sangatlah menguntungkan. Namun bagi para tenaga keperawatan, kondisi tempatnya bekerja tidak selalu seperti apa yang diinginkannya. Hal ini dapat menegaskan loyalitas sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reiza Adelia Maulidia dan Askiah (2020) yang menyimpulkan bahwa peran loyalitas karyawan sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga tenaga keperawatan dapat menyampaikan saran – saran kepada manajemen rumah sakit. Dalam menjaga loyalitas bekerja, ruang – ruang penyampaian untuk kemajuan rumah sakit harus dibuka selebar – lebarnya untuk membangun rasa memiliki dan kekompakan kinerja kedepan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1). Ada pengaruh positif signifikan Motivasi, Disiplin dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. (2). Ada pengaruh positif signifikan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. (3). Ada pengaruh positif signifikan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. (4). Ada pengaruh positif signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Daftar Pustaka

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Afriyan Gunadi, 2022, Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi Dikota Palembang, Palembang, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Afriyelnaidi. 2018. Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. Vol. 2, No. 1, lm. 63-73.
- Anies Rukhan Ahmad. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh, Banjarmasin). Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang 2019/2020.
- Anwar Kasyful, Widyanti Rahmi, dkk, 2021, The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance, International Journal of Science and Society, Volume 3, Issue 4, 2021.
- Aziz Nur, Ignatius Joko Dewanto, 2022, Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya), Universitas Tangerang Raya
- Choiriyah, Dedi Suhendra, 2013, Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar Uptd. SKB, Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX, Mei 2013 ISSN: 2085-1375.
- Choiriyah, Idris Muhammad, dkk (2022), The Influence Of Motivation, Work Disipline And Work Environment On The Performance Of PT Employees. Java Generation Bali Services Unit PLTU Banjarsari Regency Of Lahat, International Journal Of Multidisciplinary Research And Analysis ISSN(print): 2643-9840, ISSN(online): 2643-9875.
- Faradiba. 2020. Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Analisis Statistika. Jakarta: Universitas Kristen Indonesia, Inc, New Jersey.
- Gorge, Jennifer and Gareth R Jones, 2012, Understanding and Managing Organozational Behavior (Sixth Edition), Pearson Education,
- Harry Apriyansyah, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan, Palembang, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Idris Muhammad, Wahyu Sanjaya, 2022, The Influence Of Motivation, Discipline And Work Organizational Culture On The Performance Of Employees Of The Economic Planning Bureau At The Secretariat General Of The DPR-RI. International Journal of Community Service & Engagement e-ISSN: 2746-4032.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok ; Rajawali Pers
- Mandy Okmyarti Pratiwi, Sa'adah Siddik, 2019, Influence of Competence, Motivation And Discipline On Pdam Employee Performance In South Sumatra Province Banyuasin District, KOLEGIAL – Vol.7, No.2. Desember 2019 P-ISSN 2088-5644; E-ISSN 2614-008X.
- Maulida Reiza Adelia, Askiah, 2020, Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, Journal of Borneo Student Research eISSN : 2721-5725, Vol 2 No.1, 2020.
- Pedoman Penulisan Tesis PPs Universitas Muhammadiyah Palembang, 2022.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Priharti, Rr. Dimas Veronica, Futtry Nefridiany, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad Apt. Arisma Indonesia Merdeka, Jurnal KOLEGIAL – Vol.7, No.2. Desember 2019 p-issn 2088-5644; E-ISSN 2614-008X.
- Priyatno, D. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Riza Setyo Ningrum, M. Aji Luhur Pambudi, 2020, Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun 2020, 3rd National Seminar on Maritime and Interdisciplinary Studies, Vol. 3, No. 1, September 2021, ISBN: 978-623-98477-0-8
- Saputra, Agus Tunggal dkk, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4.
- Silaen, Novia Ruth. 2021. Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Bandung: Widia Bhakti Persada.
- Silaen, Sofar. 2018. Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bandung: In Media.
- Sudan Yonius, 2016, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang, Kabupaten Bandung, Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

- Sudarmanto, 2015, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiani, Safitri. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jendral Perikanan Budidaya Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. Volume, 22. No, 22, hlm. 178-190.
- Susanti Agustina, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang. Medan , Institut Kesehatan Helvetia.
- Tamba, Anjelika Wulan dkk, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pad Apt. Columbindo Perdana Cabang Manado, *Jurnal Adminitrasi Dan Bisnis*, Vol.7 No.1.
- Widyawati, Erni. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Soetomo Business Review*. Vol. 2, No. 3, hlm. 106- 112.
- Yani Lopian Siregar, 2020, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Tapak Tuan, p ISSN 0216-4930

Copyright

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Pengaruh Model Pembelajaran *Problem Based Learning* (PBL) Terhadap Hasil Belajar Siswa OTKP Pada Mata Pelajaran Kearsipan Di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan T.A 2022/2023

Alfi Nura, Dame Triulina Hutasoit*

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

* Korespondensi: damelinahutasoit3@gmail.com

Informasi Artikel:

Received: 03 Agustus 2023, Accepted: 25 Agustus 2023, Published: 31 Agustus 2023

Abstract

The problem of this research is the low learning outcomes of the class. This research aims to determine how the learning model influences student learning outcomes at Karya Bunda Mandiri Vocational School in Medan with a population of class XII OTKP students and a sample of 30 students. The research method is quantitative, and this type of research is ex post facto research. In carrying out research, the techniques used to collect data or information are observation techniques in schools and classes, interviews with teachers and students, distributing questionnaires and documenting information. The validity of the questionnaire is calculated using product moment correlation and Cronbach alpha to test the reliability of the questionnaire. Data analysis in this study used normality, linearity, multicollinearity, multiple linear regression tests and hypothesis testing, namely the T, F, and R² tests. The research results prove a positive and significant influence of the PBL model on student learning outcomes through the F test. The PBL model influences learning outcomes through an F-calculation of 10.876 with a significance of 0.000, which means it simultaneously has a positive and significant influence on learning outcomes (hypothesis accepted). Then, through a partial test (test-test) with a t-count of 2.163, a significance of 0.04, means that it partially has a positive and significant effect on learning outcomes (the hypothesis is accepted). The R² test result has a value of 0.546, which means it has a 54.6% influence on the learning outcomes of the class studied.

Keywords: Learning Model, Problem-Based Learning, Student Learning Outcomes

1. Introduction

Pendidikan ialah sebagai sebuah usaha untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan melalui sebuah pengajaran serta pelatihan. Pendidikan diharapkan dapat mengubah perilaku manusia

ke arah yang lebih dewasa baik dari segi kognitifnya, afektif, maupun psikomotoriknya. Pendidikan ialah sebuah perilaku sadar yang diterapkan seseorang dengan tujuan tertentu. Tentunya dengan pendidikan bisa menentukan masa depan serta arah hidup seseorang melalui hasil belajar yang didapatkan.

Rusmono (2014) memaparkan bahwa hasil belajar dapat mengubah pola perilaku siswa melalui ranah kognitif, sifat serta psikomotorik setelah mengikuti kegiatan pembelajaran, sehingga nantinya perilakunya bisa berubah. Hasil belajar ialah hal penting yang ada pada kegiatan belajar. Hasil pembelajaran bisa membuktikan apakah proses belajar mengajar yang dilakukan di dalam kelas terbukti berhasil atau tidak.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di kelas XII-OTKP SMKS Karya Bunda Mandiri Medan Tahun Ajaran 2022/2023 Guru mata pelajaran kearsipan di kelas XII Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OKTP) menerapkan batas KKM sebesar 80. Dari observasi yang dilakukan sebanyak 77% atau 23 orang siswa dari 30 siswa di kelas tersebut yang bisa mencapai serta melewati batas nilai KKM, selebihnya sebanyak 23% atau 7 orang siswa tidak mampu melampaui batas KKM.

Pengimplementasian model pembelajaran dapat meningkatkan keterampilan berpikir kritis, serta mampu mendukung siswa lebih berpartisipasi saat belajar (Amijaya et al., 2018:95). maka guru mata pelajaran kearsipan di kelas XII Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OKTP) memilih menerapkan model pembelajaran yang disarankan oleh Kemendikbud, yakni menggunakan model pembelajaran yaitu belajar dengan basis masalah/ PBL.

Metode belajar berbasis masalah/ PBL (*Problem Based Learning*) di identikkan melalui munculnya permasalahan. Guru akan memberikan sebuah masalah kepada siswa-siswi untuk mereka analisis dan mereka selesaikan melalui kemampuan critical thinking mereka. Metode belajar dengan basis permasalahan atau problem based learning ialah beberapa diantara model pembelajaran efektif yang dirancang untuk menghasilkan situasi pembelajaran yang gesit (Ngalimun, 2016:117).

Meski model di atas sudah diterapkan oleh guru yang bersangkutan pada mata pelajaran kearsipan, tetapi tetap ditemui beberapa siswa-siswi yang belum mampu mencapai batas KKM. Sementara harapan guru mata pelajaran seluruh siswa-siswi dapat melampaui batas KKM yang telah ditentukan. Maka hasil belajar yang dinyatakan dalam bentuk nilai atau angka masih belum memuaskan

Dalam penelitian yang dilakukan Sigit (2015) menghasilkan bahwa model belajar dengan *Problem Based Learning* memberikan pengaruh terhadap hasil belajar siswa-siswi, dengan uji hipotesis $H_a > H_o$ memperlihatkan bahwa angka $2,46 > 1,66$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka disampaikan bahwa metode belajar dengan basis masalah/ PBL (*Problem Based Learning*) memiliki pengaruh terhadap hasil belajar. Melalui uraian permasalahan yang penulis sajikan di atas maka penulis akan mengkaji lebih dalam permasalahan diatas yang berjudul “Pengaruh Model Pembelajaran *Problem Based Learning* (PBL) Terhadap Hasil Belajar Siswa OTKP Pada Mata Pelajaran Kearsipan di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan T.A 2022/2023”.

2. Literature Review

Model pembelajaran diterapkan di dalam kelas dengan tujuan siswa - siswi dengan guru bisa mencapai tujuan belajar yang telah ditentukan. Peran model pembelajaran sangat mempengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar. Dengan memakai model pembelajaran yang sesuai serta cocok dengan situasi, kondisi serta minat siswa - siswi maka akan memperoleh

dampak yang positif terhadap aktivitas belajar. Pemakaian model belajar tidak boleh dilakukan asal-asalan, tentunya memerlukan pertimbangan yang cukup matang. Dengan pertimbangan yang matang tersebutlah menjadi dasar dan acuan dalam menerapkan model tersebut di dalam kelas.

Julaeha & Erihardiana (2022:136) menjelaskan bahwa model pembelajaran merupakan tingkatan/ level tertinggi dalam kerangka pembelajaran karena mencakup keseluruhan tingkatan. Lingkupnya yaitu keseluruhan kerangka pembelajaran karena memberikan pemahaman dasar serta filosofis dalam pembelajaran. Penerapan model pembelajaran terdapat beberapa hal yang menjelaskan prosedur atau langkah-langkah pembelajaran, alat atau media pembelajaran, teknik yang digunakan guru dan siswa - siswi dalam prosesnya. Model pembelajaran tidak lepas dari kerja sama antara pendidik dengan siswa - siswi. Jika siswa - siswi menyukai dan terbantu dengan diterapkannya model pembelajaran tersebut maka guru dapat dikatakan berhasil dalam mengelola dan menyukseskan kegiatan pembelajaran.

Metode belajar dengan basis masalah atau sering disebut model *Problem Based Learning* merupakan bagian rumpun atau komponen dari berbagai jenis model belajar inovatif. Metode belajar dengan basis masalah sudah pasti di dalam prosedur penerapannya muncul permasalahan yang menjadi ciri khas dari model ini. Model pembelajaran *Problem Based Learning* sangat erat dengan penemuan masalah, analisis masalah, sampai penyelesaian masalah. Permasalahan yang dibahas merupakan masalah-masalah yang muncul dari materi atau konteks pembelajaran yang sedang dipelajari.

Problem Based Learning diartikan sebagai model pembelajaran yang menginisiasikan pembelajaran dengan sebuah permasalahan yang diharapkan bisa diselesaikan oleh siswa - siswi (Shofiyah and Wulandari 2018:34). Masalah yang dimunculkan dan diberikan kepada siswa - siswi untuk diselesaikan merupakan sebuah strategi dari model *Problem Based Learning* untuk menuntut adanya proses pemecahan masalah dengan menggunakan kemampuan *critical thinking* peserta didik serta dapat mengembangkan keterampilannya dalam mencari solusi pemecahan masalah.

Melalui pembelajaran berbasis masalah memberikan kelebihan yang dirasakan oleh siswa. "Siswa akan belajar dari pengalamannya dengan cara mengetahui secara langsung kesalahan yang dilakukan temannya sehingga dapat membentuk diri siswa menjadi lebih baik lagi" (Panuntun 2020:22). Sedangkan menurut Cahyani and Setyawati (2016:158) menjelaskan bahwa kelebihan PBL ada 7 ialah:

1. Murid lebih paham akan materi yang sedang dipelajari karena siswa sendirilah yang mendapatkan konsep tersebut
2. Mengikutsertakan peran siswa yang dapat aktif di dalam pembelajaran serta menuntut kemampuan *critical thinking* yang tinggi
3. Siswa - siswi memperoleh manfaat dari pembelajaran yang dilakukan karena kasus yang dituntaskan selalu berkaitan dengan aktivitas nyata
4. Dapat mendorong siswa - siswi menjadi otonom serta dewasa
5. Memicu kemampuan meneliti (*inquiry*)
6. Konsep yang dipelajari menjadi lebih kuat
7. Menemukan sebuah masalah dapat meningkatkan kreativitas.

Apabila kelemahan yang dimiliki lebih besar dan berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran maka seharusnya model tersebut tidak perlu digunakan. Selain kelebihan yang disampaikan Cahyani and Setyawati (2016:158) di atas juga dipaparkan kekurangan dari PBL

di antaranya 1) PBL tidak dapat diterapkan pada semua mata pelajaran, ada beberapa mata pelajaran yang cocok jika diterapkan menggunakan model PBL serta ada pula mata pelajaran dan materi yang tidak bisa dipakai menggunakan model ini, sehingga hanya materi tertentu saja yang bisa diajarkan dengan pembelajaran berdasarkan masalah 2) dalam penerapan metode belajar dengan basis masalah memerlukan persiapan yang matang, 3) dalam penerapannya memerlukan waktu yang lama sehingga ada beberapa materi yang tidak selesai atau tidak tuntas.

Beberapa karakteristik Haryanti (2017:59) menjelaskan bahwa, karakteristik metode belajar dengan basis masalah atau *Problem Based Learning* (PBL) sebagai berikut:

1. pengajuan sebuah masalah yang di dalamnya terdapat pertanyaan, diselesaikan dengan berbagai macam solusi atau pemecahan serta menghindari opini
2. berfokus pada keterkaitan antara disiplin ilmu
3. analisis dan identifikasi masalah, mengembangkan hipotesis dan membuat opini, pengumpulan dan analisis informasi, serta merumuskan dan membuat kesimpulan
4. memamerkan karya atau produk yang dihasilkannya.

Hasil belajar ialah capaian atas upaya menambah informasi, pengetahuan serta pengalaman yang bisa diukur. “Dari hasil belajar akan terlihat tingkat kemampuan siswa dan langkah apa yang akan diambil ke depannya agar siswa meraih hasil belajar yang tinggi” (Asriningtyas, 2018:26). Melalui penjelasan tersebut, diketahui hasil belajar ialah capaian atas usaha yang telah dikerjakan serta diciptakan dengan kerja keras berupa peningkatan pengetahuan, sikap, kompetensi, serta perilaku siswa.

Ada 2 faktor-faktor yang berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya sebuah hasil belajar ialah faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang dipengaruhi dari dalam diri siswa - siswi itu sendiri, sedangkan faktor ekstern merupakan faktor yang dipengaruhi dari luar diri siswa - siswi. Faktor intern terdiri dari faktor jasmaniah, psikologi, atensi siswa, motivasi belajar siswa serta cara belajar murid, sebaliknya faktor dari luar diri siswa - siswi (ekstern) atau faktor berasal dari sekitaran siswa - siswi seperti lingkungan sekolah, masyarakat serta lingkungan keluarga siswa - siswi itu sendiri (Ni'matul Khoiroh, Munoto 2017:103).

Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilaksanakan oleh (Djonomiarjo, 2019) dengan judul “Pengaruh Model *Problem Based Learning* Terhadap Hasil Belajar”, dengan tujuan untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Hasil penelitian yaitu kelas yang menggunakan model pembelajaran PBL mendapatkan hasil belajar 81,14 di mana lebih tinggi daripada kelas yang masih menggunakan model pembelajaran konvensional yakni 76,98. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan diperoleh t_{hitung} 2,4046 serta t_{tabel} 1,9893. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,4046 > 1,9893$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dengan menggunakan model *Problem Based Learning* dapat memberikan pengaruh terhadap hasil belajar siswa di kelas X SMK Negeri 1 Patilanggio.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Model *Problem Based Learning* Terhadap Prestasi Belajar IPS SMP Taruna Kedung Adem”. Dengan tujuan mengetahui pengaruh model PBL terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran IPS pada pokok pembahasan aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhan kelas VII SMP Taruna Kedung Adem tahun ajaran 2019/ 2020. Hasil yang ditunjukkan dari penelitian ini ialah bahwa PBL mempunyai kinerja yang baik terhadap peningkatan prestasi belajar siswa IPS Kelas VII yang ditunjukkan melalui pengujian hipotesis di mana diperoleh nilai sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ yaitu, $0,000 \leq 0,05$. Sehingga disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Research Method

Penelitian ini dilakukan di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan alamat di Jl. Vetpur Utama No. 77 Medan, Sumatera Utara, dengan waktu penelitian yang dilaksanakan pada semester gasal tahun pelajaran 2022/ 2023. Populasi pada penelitian ini yakni siswa-siswi kelas XII OTKP SMKS Karya Bunda Mandiri Medan Tahun Pelajaran 2022/ 2023. Peneliti memakai total keseluruhan sampel yang ada, karena total subjek pada penelitian < 100 . Sampel penelitian ini ialah semua murid OTKP kelas XII sebanyak 30 orang yang diajarkan dengan memakai model pembelajaran *problem-based learning*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke tempat penelitian yaitu SMKS Karya Bunda Mandiri Medan. Teknik wawancara, yang dilakukan dengan melakukan tanya-jawab dengan guru mata pelajaran kearsipan terkait variabel yang diteliti. Selanjutnya adalah dokumentasi, dilakukan dengan memperoleh data hasil belajar siswa dari DKN guru Kearsipan, dan yang terakhir adalah angket yang dilakukan dengan menyebar instrument angket dalam bentuk skala likert kepada sampel secara langsung.

Variabel pada penelitian ialah variabel bebas/ *independent variabel* (X) yakni variabel penyebab yang memberikan pengaruh pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yakni model pembelajaran *problem-based learning*. Variabel terikat/ *dependent variabel* (Y) yaitu variabel akibat atau variabel yang diberikan pengaruh oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yakni hasil belajar.

Sesuai dengan pendapat (Syah & Fauzan, 2007) yang memaparkan bahwa, “indikator dapat diartikan sebagai ciri atau karakteristik yang dapat dijadikan sebagai tanda atau pengenalan yang menunjukkan bahwa siswa sudah mampu memenuhi syarat dari kompetensi yang diterapkan”. Maka Indikator metode belajar dengan basis masalah atau *Problem Based Learning* (PBL) ialah 1) pembelajaran dimulai dengan pemberian suatu masalah 2) dalam memberikan masalah harus dipastikan apakah masalah tersebut berhubungan atau berkaitan dengan materi pembelajaran 3) mengorganisasikan siswa - siswi ke dalam bentuk kelompok kecil 4) mengorganisasikan pembelajaran agar berada di seputar permasalahan 5) siswa - siswi harus diberikan tanggung jawab dalam membentuk serta melaksanakan proses belajar yang mereka laksanakan 6) siswa-siswi diberikan kesempatan dalam mempresentasikan apa yang telah dipelajari dalam bentuk sebuah produk atau karya. (Ngalimun, 2016:90).

Teknik analisis data yang digunakan adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji validitas dan realibilitas, analisis regresi linier berganda yang dilakukan agar melihat pengaruh model pembelajaran *Problem Based Learning* (X) terhadap Hasil Belajar (Y), uji hipotesis secara simultan (F) yang dilakukan agar membuktikan apakah variabel independen secara parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sejauh mana sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Findings and Discussions

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas digunakan rumus *Product Moment* dan untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Pengambilan keputusan valid atau tidaknya adalah dengan

membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Dari hasil perhitungan uji validitas diperoleh hasil validitas variabel Model Pembelajaran PBL (X) yaitu sebanyak 19 pernyataan valid dan 4 pernyataan tidak valid. Dimana 23 pernyataan yang dibagikan kepada 30 siswa dengan $r_{tabel} = 0,361$. Sebanyak 19 butir valid karena butir pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan 4 butir pernyataan $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Sedangkan untuk menghitung reliabilitas angket menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dari 19 butir soal yang valid. Diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,855. Nilai tersebut lebih besar daripada r_{tabel} pada taraf signifikansi 95% ($\alpha=0,005$) yaitu 0,361. Angka ini menunjukkan bahwa instrument penelitian ini terbukti reliabel untuk digunakan dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,855 > 0,312$). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan teknik analisis data diketahui bahwa terdapat faktor yang signifikan memberikan kontribusi untuk perolehan hasil belajar. Berikut pembahasan masing-masing variabel penelitian.

4.2 Pengaruh Model Pembelajaran PBL (X) terhadap Hasil Belajar (Y)

Dari hasil olah data diperoleh $t_{hitung} 2.163 > t_{tabel} 2.051$ dengan sig $0.040 < 0.05$. Maka Model Pembelajaran PBL (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa kelas XII-OTKP pada mata pelajaran Kearsipan di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan TA 2022/2023.

Hal ini karena model pembelajaran PBL memfokuskan pada keadaan saling mendorong serta membantu sesama rekan kelompoknya agar memahami materi pelajaran. Dalam model pembelajaran ini selalu di identikkan dengan sebuah permasalahan. Permasalahan yang diangkat merupakan masalah yang diambil dan relevan dari materi pembelajaran. Dengan diterapkannya model ini siswa - siswi akan dituntut untuk melakukan analisis masalah, identifikasi masalah, menentukan jawaban sementara (hipotesis), memecahkan masalah dan menyelesaikannya, hal ini dilakukan dengan menggunakan kemampuan *critical thinking* mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan (Djonomiarjo, 2019) berjudul "Pengaruh Model *Problem Based Learning* Terhadap Hasil Belajar". Penelitian ini memiliki tujuan agar mengembangkan hasil belajar siswa - siswi. Setelah penelitian ini dilakukan terdapat hasil yaitu kelas yang memakai model pembelajaran PBL mendapatkan hasil belajar 81.14 di mana lebih tinggi daripada kelas yang masih memakai model pembelajaran konvensional yakni 76.98. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan diperoleh $t_{hitung} 2,4046$ serta $t_{tabel} 1,9893$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,4046 > 1,9893$) sehingga bisa diartikan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima.

Hasil penelitian menjabarkan terdapat "Pengaruh Model Pembelajaran *Problem Based Learning* Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas XII - OTKP Pada Mata Pelajaran Kearsipan di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan TA 2022/2023". Hasil penelitian pada persamaan regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 8.421 + 0.382X$. Ini berarti apabila semua variabel bebas (model pembelajaran *problem-based learning*) bernilai konstan, maka nilai variabel terikat (Hasil Belajar Siswa) yaitu 8.421. Nilai koefisien regresi variabel X (b) sebesar 0.382 memiliki arti jika variabel model pembelajaran *problem-based learning* (X) meningkat 1%, maka variabel hasil belajar (Y) meningkat 0.382 dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	8,421	17,354	,485	,631
Problem Based Learning	,382	,177	,319	2,163

Dari uji yang dilakukan nilai t_{hitung} variabel bebas model pembelajaran *problem-based learning* yaitu sebesar 2.163. Maka dari itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.163 > 2.051$. Kemudian jika dilakukan perbandingan dengan signifikansi $\alpha = 5\%$, diketahui signifikansi variabel model pembelajaran *problem based-learning* lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.04 < 0.05$. Artinya, model pembelajaran *problem based-learning* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar (hipotesis diterima).

Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan terdapat “Pengaruh Model Pembelajaran *Problem Based Learning* Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas XII -OTKP Pada Mata Pelajaran Kearsipan di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan TA 2022/2023” Terbukti dari $F_{hitung} (10.876) > F_{tabel} (3.354)$ dengan $sig < 0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$.

Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	567,531	2	283,766	10,876	,000 ^b
Residual	704,469	27	26,091		
Total	1272,000	29			

Uji t (uji hipotesis secara parsial) digunakan agar membuktikan apakah ada pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara terpisah terhadap variabel terikat (Y). Uji hipotesis ini dilakukan dengan syarat:

1. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis diterima
2. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak

Tabel 3 Hasil Perhitungan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,421	17,354		,485	,631
Problem Based Learning	,382	,177	,319	2,163	,040

a. Dependent Variable: Hasil Belajar

(Sumber: Olah Data)

Melalui Tabel 3, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Model Pembelajaran *Problem Based Learning* yaitu sebesar 2,163. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,163 > 2,051$. Selanjutnya apabila dibandingkan dengan signifikansi $\alpha = 5\%$, diketahui signifikansi variabel Model Pembelajaran *Problem Based Learning* lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,04 < 0,05$. Artinya, Model Pembelajaran *Problem Based Learning* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Belajar (hipotesis diterima).

Selanjutnya hasil koefisien determinasi (R^2) terbukti menunjukkan model pembelajaran *problem-based learning* secara simultan berkontribusi sebesar 54.6% dan sisanya yaitu 45.4% dipengaruhi bidang berbeda yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,546	,505	5,108

a. Predictors: Problem Based Learning

b. Dependent Variable: Hasil Belajar

Hasil penelitian menjabarkan terdapat pengaruh model pembelajaran *problem-based learning* terhadap hasil belajar siswa kelas XII - OTKP pada mata pelajaran kearsipan di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan TA 2022/2023". Hasil penelitian dari uji yang dilakukan nilai t_{hitung} variabel bebas model pembelajaran *problem-based learning* yaitu sebesar 2.163. Maka dari itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.163 > 2.051$. Kemudian jika dilakukan perbandingan dengan signifikansi $\alpha = 5\%$, diketahui signifikansi variabel model pembelajaran *problem-based learning* lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.04 < 0.05$. Artinya, model pembelajaran *problem-based learning* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar (hipotesis diterima).

Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan terdapat "Pengaruh Model Pembelajaran *Problem Based Learning* Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas XII -OTKP Pada Mata Pelajaran Kearsipan di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan TA 2022/2023" Terbukti dari $F_{hitung} (10.876) > F_{tabel} (3.354)$ dengan $sig < 0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$. Selanjutnya hasil koefisien determinasi (R^2) terbukti menunjukkan model pembelajaran *problem-based learning* secara simultan berkontribusi sebesar 54.6% dan sisanya yaitu 45.4% dipengaruhi bidang berbeda yang tidak dikaji pada penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan terhadap data hasil penelitian yang telah dikumpulkan, maka:

1. Terdapat pengaruh positif serta signifikan antara Model Pembelajaran *Problem Based Learning* terhadap Hasil Belajar Siswa kelas XII-OTKP pada Mata Pelajaran Kearsipan di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan T.A 2022/2023 yang dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,163 > t_{tabel} 2,051$ dengan signifikansi $0,040 < 0,05$
2. Hasil dari pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan pengaruh Model Pembelajaran Model Pembelajaran *Problem Based Learning* terhadap Hasil Belajar Siswa kelas XII-OTKP pada Mata Pelajaran Kearsipan di SMKS Karya Bunda Mandiri Medan T.A 2022/2023. Terbukti dari $F_{hitung} (10,876) > F_{tabel} (3,354)$ dengan $sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$.
3. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Model Pembelajaran *Problem Based Learning* sebesar 0,382 artinya apabila Model Pembelajaran *Problem Based Learning* (X) meningkat 1%, maka Hasil Belajar Siswa akan meningkat 0,38% .

4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase kontribusi variabel Model Pembelajaran *Problem Based Learning* secara simultan berkontribusi sebesar 54,6% dan sisanya yaitu 45,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

References

- Amijaya, L. S., Ramdani, A., & Merta, I. W. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Inkuiri Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Dan Kemampuan Berpikir Kritis Peserta Didik. *Jurnal Pijar Mipa*, 13(2), 94–99. <https://doi.org/10.29303/jpm.v13i2.468>
- Asriningtyas, A. N., Kristin, F., & Anugraheni, I. (2018). Penerapan Model Pembelajaran Problem Based Learning Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Dan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas 4 Sd. *JKPM*, 2(1), 23–32. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v2i2.137>
- Cahyani, H., & Setyawati, R. W. (2016). Pentingnya Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Melalui PBL untuk Mempersiapkan Generasi Unggul Menghadapi MEA. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*.
- Djonomiarjo, T. (2019). Pengaruh Model Problem Based Learning Terhadap Hasil Belajar. *Ilmu Pendidikan Nonformal*, 05(01), 39–46.
- Haryanti, Y. D. (2017). Model Problem Based Learning Membangun Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 3(2). <https://doi.org/10.31949/jcp.v3i2.596>
- Hasanah, U., Sarjono, S., & Hariyadi, A. (2021). Pengaruh Model Problem Based Learning Terhadap Prestasi Belajar IPS SMP Taruna Kedung Adem. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(1). <https://doi.org/10.37905/aksara.7.1.43-52.2021>
- Julaeha, S., & Erihardiana, M. (2022). Model Pembelajaran dan Implementasi Pendidikan HAM Dalam Perspektif Pendidikan Islam dan Pendidikan Nasional. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 133–144.
- Ngalimun. (2016). Strategi Dan Model Pembelajaran. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ni'matul Khoiroh, Munoto, dan L. A. (2017). Pengaruh Model Pembelajaran Blended Learning Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa. In *Jurnal Penelitian Pendidikan* (Vol. 10, Issue Blended Learning).
- Panuntun, F. (2020). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Teams Games Tournament (Tgt) Dan Problem Based Learning (Pbl) Terhadap Hasil Belajar Sepak Bola (Dribbling) Pada Siswa Kelas Xi Smk Hkti 2 Banjarnegara. *Journal of Sport Coaching and Physical Education*, 5(1). <https://doi.org/10.15294/jscpe.v5i1.36807>
- Rusmono. (2014). *Strategi Pembelajaran Dengan Problem Based Learning*. Ghalia Indonesia.
- Shofiyah, N., & Wulandari, F. E. (2018). Model Problem Based Learning (Pbl) Dalam Melatih Scientific Reasoning Siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 3(1). <https://doi.org/10.26740/jppipa.v3n1.p33-38>
- SIGIT, R. D. P. (2015). *Pengaruh Model Pembelajaran Problem Based Learning (Pembelajaran Berbasis Masalah) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Kelas X Sma 29*

Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Syah, D., & Fauzan. (2007). *Perencanaan Sistem Pengajaran Pendidikan Agama Islam*. Gaung Persada Press.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode EVA dan MVA Terhadap *Return Saham* Yang Dimoderasi Oleh Ukuran Perusahaan

Yiswi Oktavia Permatasari dan Muji Gunarto*

Universitas Bina Darma

Penulis Korespondensi: mgunarto@binadarma.ac.id*
yiswioktavia17@gmail.com

Abstract

Research aim: This study was structured to analyze the effect of financial performance using the EVA and MVA methods on stock returns by including company size as a moderating variable. **Design/Method/Approach:** The study uses a quantitative approach. The population of this study is food and beverage sub-sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the 2021-2022 period, using a purposive sampling technique to obtain a total sample of 27 companies and analyzed with the SEM-PLS approach to test the hypothesis. **Research Finding:** The results of the study found that company performance significantly affects stock returns using the EVA and MVA methods. However, firm size does not affect stock returns, so the variable firm size cannot moderate financial performance using the EVA and MVA methods on stock returns. This proves that the company has not been able to create added value, and company size cannot determine the continuity of a company's business. **Theoretical contribution/Originality:** Research is expected to expand knowledge in the field of finance and can be used as a reference in conducting further research. **Practitioner/Policy implication:** The study's results are expected to be a consideration and input in improving performance, especially in making policies oriented to increasing corporate value in the future. **Research limitation:** The research is only limited to Economic Value Added (EVA) and Market Value Added (MVA) variables; there are still many interesting value-added variables that can motivate future researchers to use other variables such as the Cash Value Added method, Refined Economic Value Added, Financial Value Added and so on.

Keywords: Financial Performance, EVA, MVA, Stock Return, Firm Size

1. Pendahuluan

Kinerja keuangan merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan kaidah-kaidah pelaksanaan keuangan secara baik dan benar [1–7]. Untuk mengetahui kinerja keuangan suatu perusahaan, informasi tersebut dapat dilihat melalui laporan keuangan suatu perusahaan dalam periode tertentu.

Saham dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur baik tidaknya kinerja keuangan perusahaan, sehingga dapat dikatakan dalam kondisi yang wajar dan normal. EVA merupakan indikator kinerja perusahaan yang memiliki korelasi dengan *return* saham dan EVA merupakan penambah nilai suatu investasi [2,3,8–12]. *Return* menjadi indikator dalam menentukan kinerja

suatu perusahaan. Untuk menghitung kinerja keuangan suatu perusahaan dapat diukur dengan berbagai cara, baik dengan rasio keuangan atau dengan mendasarkan kinerja pada nilai. *Economic Value Added* (EVA) merupakan metode untuk mengukur kinerja operasional yang diperkenalkan oleh Stern dan Stewart & Company di Amerika Serikat yang diperkenalkan untuk mengatasi kelemahan dari metode yang ada sebelumnya (rasio keuangan) (Fatmasari & Dwiyanto, 2019; Niyanti & Lubisa, 2019; Rahman, 2022; Safira & Usman, 2021; Susanti et al., 2022). EVA sendiri adalah indikator dalam mengukur adanya penciptaan nilai tambah dalam investasi. Keuntungan dari konsep EVA yaitu suatu perusahaan dapat mengetahui berhasil atau tidaknya penciptaan nilai tambah dari investasi yang dilakukan. Dengan diperhitungkannya biaya modal, EVA mengindikasikan seberapa jauh perusahaan telah menciptakan nilai bagi pemilik modal. Namun demikian dalam prakteknya EVA dapat menimbulkan masalah, terutama karena diperlukannya estimasi atas tingkat biaya modal. Untuk itu dalam menerapkan EVA, investor harus selalu memonitor dan mengevaluasi atas kewajaran tingkat biaya modal yang digunakan.

Selanjutnya merupakan *Market Value Added* (MVA) yang juga berfungsi sebagai pengukur kinerja keuangan perusahaan. MVA ini merupakan pengukuran yang menilai dampak atas tindakan manajer terhadap kemakmuran pemegang sahamnya yang dimaksimalkan dengan kenaikan nilai pasar dari modal perusahaan di atas modal yang disetor pemegang saham. MVA adalah selisih antara nilai pasar saham perusahaan dengan jumlah ekuitas modal investor yang telah diberikan oleh pemegang saham. Kekayaan pemegang saham akan dimaksimalkan dengan memaksimalkan nilai MVA. Semakin tinggi MVA, semakin baik pekerjaan yang telah dilakukan oleh manajer bagi pemegang saham perusahaan. Artinya, jika kinerja perusahaan baik dan akhirnya dapat menciptakan nilai perusahaan yang baik atau positif maka perusahaan telah mampu memberikan tingkat pengembalian (*returns*) sebagaimana yang diharapkan investor. [10,12,16–18].

Ukuran perusahaan menjadi faktor yang juga penting dalam pertimbangan investasi karena perusahaan dengan *asset* besar dianggap mencapai tahap *maturity* dimana perusahaan besar lebih memiliki kepastian usaha sehingga, ketepatan prediksi tentang laba perusahaan di masa depan lebih tinggi. Kepastian ini dapat tentunya menjadi dasar investasi dalam *decision making* sehingga faktor ini memiliki *influence* yang positif terhadap saham. Dengan semakin besar total aktiva perusahaan maka akan menjadi pertimbangan besar investor untuk mendapatkan keuntungan dari investasinya sehingga peneliti memasukan variabel ukuran perusahaan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dengan *return* saham terhadap penelitian ini. Ukuran yang besar bagi perusahaan cenderung memiliki kelangsungan bisnis yang baik dan hal ini dapat mengajak investor untuk berinvestasi dana mereka kepada perusahaan. Dengan peluang ini, perusahaan akan memaksimalkan *output* lalu menambah laba yang akan didapatkan untuk membayarkan dividen yang bertambah besar kepada pemegang saham [19].

Bursa Efek Indonesia (BEI) sebagai ibukota pasar yang dapat digunakan sebagai alternatif pendanaan untuk semua sektor perusahaan di Indonesia. Salah satu alternatif pendanaan adalah melalui penerbitan dan penjualan saham di Bursa Efek. Saat ini pertumbuhan ekonomi global di awal tahun 2020 mulai menunjukkan gejala penurunan, dimulai dengan penurunan pertumbuhan ekonomi di negara maju bahkan hingga negara berkembang. Keadaan tersebut semakin diperparah dengan adanya pandemi Covid-19 yang dialami hampir seluruh negara di dunia. *World Trade Organization* (WTO) mencatat 80 negara telah menerapkan pembatasan ekspor [20].

Tabel 1 *Return Saham Beberapa Perusahaan Makanan dan Minuman*

Kode Perusahaan	Nama Perusahaan	Tahun%		
		2019	2020	2021
ALTO	PT. Tri Banyan Tirta Tbk	-0,50	-23,12	-8,49
DLTA	PT. Delta Djakarta Tbk	32,17	-35,29	-21,13
ICBP	PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	8,19	-14,12	-9,13
INDF	PT. Indofood Sukses Makmur Tbk	9,02	-13,56	-7,66
MLBI	PT. Multi Bintang Indonesia Tbk	-0,20	-37,41	-17,58
MYOR	PT. Mayora Indah Tbk	-20,82	32,19	-24,72
ROTI	PT. Nippon Indosari Corporindo Tbk	9,15	4,61	-7,35
PSDN	PT. Prashida Aneka Niaga Tbk	-20,31	-15,03	17,69
SKLT	PT. Sekar Laut Tbk	7,99	-2,79	54,63
STTP	PT. Siantar Top Tbk	20,00	111,111	-20,42
Rata-rata		4,469	3,371	-4,416

Pada tabel 1 membuktikan bahwasanya perkembangan *return* saham di 10 *corporate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) di tahun 2019-2021 mengalami penurunan yg relatif signifikan, hal ini bisa dicermati dari nilai rata-rata *return* saham pada tahun 2020 yang mana terjadi penurunan sebanyak 1,098% dari 4,469% menjadi 3,371% serta di tahun 2021 pula mengalami penurunan sebanyak 7,787% dari 371% menjadi -4,416 [21].

Dari berbagai data yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diketahui bahwa sektor industri barang dan konsumsi telah banyak mengalami penurunan dari tahun 2019 hingga 2021. Hal ini tak lain juga dipengaruhi oleh pandemi Covid-19 yang melanda yang mengakibatkan merosotnya perkembangan *return* saham pada perusahaan di Indonesia.

Fenomena lain yang terjadi saat ini yaitu perusahaan kesulitan dalam menciptakan suatu nilai dimana sebuah nilai nantinya harus menjadi saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi dan meningkatkan kepercayaan pasar terhadap kinerja perusahaan. Ukuran perusahaan yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *return* saham, menjadikan opini bahwa semakin besar perusahaan tersebut berkembang maka akan semakin besar pula *return* saham perusahaan yang dihasilkan.

1. Kajian Pustaka

a. Teori Sinyal/Signaling Theory

Signaling theory adalah teori yang dikembangkan oleh Stephen A. Ross pada tahun 1977 mengungkapkan keuangan itu keputusan seperti pembiayaan dan dividen pembayaran adalah sinyal yang dikirim oleh perusahaan manajer kepada investor. Setiap sinyal dikirim oleh manajer menunjukkan bahwa kondisi perusahaan di masa depan akan lebih baik dari yang diharapkan atau risiko yang lebih rendah mungkin memungkinkan investor menciptakan nilai, untuk itu investor perlu memantau sinyal yang dibuat oleh manajer dalam sebuah laporan keuangan [19,22,23].

2.2. Metode EVA (*Economic Value Added*)

Sebagai pencetus EVA, Sten dan Stewart mendefinisikan bahwa *Economic Value Added* (EVA) merupakan metode yang mencerminkan nilai tambah manajemen kepada pemegang saham selama tahun tertentu. Dapat disimpulkan bahwa EVA merupakan perkiraan keuntungan ekonomi aktual dari bisnis untuk tahun yang bersangkutan dan sangat jauh berbeda dengan laba akuntansi. Tujuan utama sebagian besar perusahaan adalah memaksimalkan kekayaan tetapi juga harus memastikan sumber daya yang terbatas telah dialokasikan secara efisien yang menguntungkan perekonomian. Kekayaan pemegang saham akan menjadi maksimal dengan memaksimalkan perbedaan antara nilai pasar ekuitas perusahaan dan modal ekuitas yang diinvestasikan investor [3,5,22,24–27].

2.3. Metode MVA (*Market Value Added*)

MVA merupakan suatu pengukur kinerja yang tepat untuk menilai sukses tidaknya perusahaan dalam menciptakan kekayaan bagi pemiliknya. Jadi, kekayaan atau kesejahteraan pemilik perusahaan (pemegang saham) akan bertambah bila MVA bertambah. Tujuan utama sebagian besar perusahaan adalah memaksimalkan kekayaan tetapi juga harus memastikan sumber daya yang terbatas telah dialokasikan secara efisien yang menguntungkan perekonomian. Kekayaan pemegang saham akan menjadi maksimal dengan memaksimalkan perbedaan antara nilai pasar ekuitas perusahaan dan modal ekuitas yang diinvestasikan investor. MVA positif, berarti pihak manajemen perusahaan telah mampu meningkatkan kekayaan perusahaan dan para pemegang saham atau bisa dikatakan kinerja perusahaan tersebut baik. MVA negatif, berarti pihak manajemen tidak mampu atau telah menurunkan kekayaan perusahaan dan kekayaan para pemegang saham, atau bias dikatakan bahwa kinerja perusahaan tidak baik. [3,5,24–26].

2.4. Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan adalah analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan melaksanakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja keuangan merupakan suatu upaya untuk memperoleh hasil melalui operasional perusahaan yang terdiri dari berbagai kegiatan dengan membantu pimpinan meningkatkan efektifitas kerja karyawan dan tentunya dengan memberikan imbalan yang sesuai [1,4,8,18].

2.5. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan indikator untuk mengukur ukuran perusahaan. Misalnya, perusahaan dengan ukuran besar cenderung memiliki kelangsungan usaha yang baik. Ini menunjukkan bahwa perusahaan besar memiliki kinerja yang baik. Perusahaan dengan kinerja yang baik akan mampu menghasilkan keuntungan, ketika perusahaan telah mendapat keuntungan maka perusahaan akan mendistribusikan dividen kepada pemegang saham [19].

2.6. Return Saham

Return saham adalah pengembalian yang diterima oleh pemodal atau pemegang saham atas investasi yang telah dilakukan. *Return* saham merupakan salah satu alasan penting bagi investor dalam mengambil keputusan ketika ingin berinvestasi. Bagi setiap pemegang saham tentunya mengharapkan keuntungan (*return*) maksimal ketika memutuskan untuk menginvestasikan dananya. [4,10,13,25,26,28].

2.7. Hubungan Kinerja Keuangan Menggunakan Metode EVA terhadap Return Saham

Return saham adalah pengembalian yang diterima oleh pemodal atau pemegang saham atas investasi yang telah dilakukan. Sebuah asset perusahaan menampilkan ketersediaan investor

menyajikan beberapa dana ketika di butuhkan saat ini agar mendapatkan suatu aliran dana dari masa depan sebagai imbalan dari faktor dengan jangka waktu sesuai ditanamkannya dana dengan resiko yang ditanggung, sehingga para investor dikatakan mempertaruhkan sebuah *present vaule* sekarang untuk suatu nilai yang di ekspektasikan saat masa mendatang. Dengan melihat keuntungan yang dihasilkan perusahaan setiap tahunnya, kinerja suatu perusahaan yang baik menjadi prioritas agar para investor dapat melakukan investasi. Pengukuran kinerja suatu perusahaan penting dilakukan untuk melihat seberapa besar tingkat kemakmuran perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja keuangan yang digunakan dalam penelitian ini dihitung menggunakan metode *Economic Value Added* (EVA) dimana pada intinya investor akan tertarik berinvestasi pada saham yang menawarkan jumlah tinggi, dengan ekspektasi stabilitas dan tingkat pertumbuhan dari pendapatan yang akan mereka terima akan lebih tinggi. EVA digunakan sebagai indikator keberhasilan manajemen dalam memilih dan mengelola sumber-sumber dana yang ada di perusahaan. Dalam konsep EVA biaya modal saham juga diperhitungkan, sehingga memberikan pertimbangan yang baik kepada pemegang saham karena sebenarnya biaya modal yang ditanggung perusahaan dapat diketahui. Dengan meningkatkan EVA berarti kinerja perusahaannya semakin baik, sehingga perusahaan dapat mensejahterakan pemegang sahamnya. Dengan demikian, hubungan baik dapat tercipta antara investor dan pemegang saham. Jika EVA bernilai positif maka tingkat pengembalian akan lebih tinggi dari tingkat biaya modal. EVA bernilai positif menunjukkan kemampuan manajemen untuk menciptakan peningkatan nilai kekayaan pemilik modal dan sebaliknya, jika EVA bernilai negatif mengartikan penurunan nilai kekayaan. [1,10,25,29].

2.8. Hubungan Kinerja Keuangan Menggunakan Metode MVA Terhadap Return Saham

Selain itu, *Market Value Added* (MVA) merupakan suatu pengukur kinerja yang tepat untuk menilai sukses tidaknya perusahaan dalam menciptakan kekayaan bagi pemiliknya. MVA adalah perbedaan antara nilai pasar ekuitas perusahaan dengan nilai buku ekuitas, MVA merupakan ukuran kumulatif kinerja keuangan yang menunjukkan seberapa besar nilai tambah terhadap modal yang ditanamkan investor selama perusahaan berdiri. Apabila sebuah perusahaan mampu dan berhasil dalam meningkatkan skala (nilai) dari ekuitas dari pemegang saham yang sebelumnya telah ditanamkan dalam perusahaan, maka dapat diartikan sebagai keberhasilan manajemen mengelolanya dalam meningkatkan nilai kekayaan perusahaan sehingga menjadi nilai plus tersendiri, yang pada gilirannya akan tercermin melalui perubahan pada nilai yang ada dipasaran saham. Nilai pasar mencerminkan keputusan pasar mengenai bagaimana manajer yang sukses telah menginvestasikan modal yang sudah dipercayakan kepadanya, dalam mengubahnya menjadi lebih besar. Nilai MVA yang tinggi berarti suatu perusahaan telah memaksimalkan kekayaan pemegang saham sebagai hasil kinerja perusahaan yang baik dan mendapatkan respon tinggi dari pasar. Kepercayaan investor pun terhadap perusahaan semakin meningkat sehingga tidak menutup kemungkinan meningkatkan permintaan terhadap saham perusahaan dan menghasilkan *return* saham yang tinggi. Untuk mengukur nilai yang diperoleh perusahaan, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja keuangan dengan metode *Market Value Added* (MVA) yang relevan dalam mengukur kinerja berdasarkan nilai [10,22].

2.9. Hubungan Ukuran Perusahaan Terhadap Return Saham

Besar kecilnya perusahaan akan mempengaruhi kemampuan dalam menanggung risiko yang mungkin timbul akibat berbagai situasi yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan operasinya. Ukuran perusahaan (*size*) menggambarkan besar kecilnya suatu perusahaan yang ditunjukkan oleh total aktiva, jumlah penjualan, rata-rata tingkat penjualan dan rata-rata total aktiva. Dalam

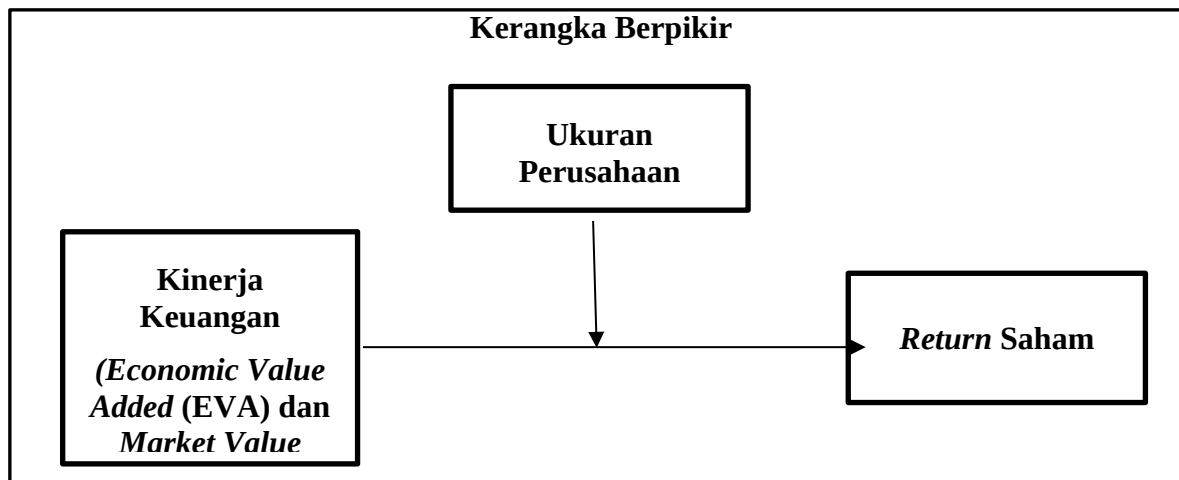
penelitian ini ukuran perusahaan diukur dengan menggunakan total aktiva. Tingkat pengembalian (*return*) saham perusahaan besar lebih besar dibandingkan *return* saham pada perusahaan berskala kecil, karena tingkat pertumbuhan perusahaan besar relatif lebih besar dibanding perusahaan kecil. Oleh karena itu, investor akan lebih berspekulasi untuk memilih perusahaan besar dengan harapan memperoleh keuntungan (*return*) yang besar pula. Perusahaan yang memiliki total aktiva dalam jumlah yang besar maka perusahaan tersebut telah mencapai tahap kedewasaan karena pada tahap tersebut arus kas telah positif dan dianggap memiliki prospek yang lebih baik dalam jangka relatif lama [30].

2.10. Hubungan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Kinerja Keuangan Menggunakan Metode EVA Terhadap Return Saham

Pengukuran kinerja suatu perusahaan penting dilakukan untuk melihat seberapa besar tingkat kemakmuran perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja keuangan juga dapat dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, dimana perusahaan dengan ukuran yang besar cenderung bagus bagi kelangsungan bisnis dan dapat menarik investor untuk menginvestasikan dananya pada perusahaan. Dengan ini peneliti menambahkan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja keuangan dengan metode EVA terhadap *return* saham. Setiap perusahaan memiliki ukuran penilaian kinerja keuangan yang berbeda. Ukuran yang umum dipakai dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah analisis rasio keuangan. Akan tetapi, masih terdapat beberapa kelemahan penggunaan analisis rasio keuangan, salah satunya adalah kesulitan dalam memilih rasio yang paling akurat untuk keperluan *stakeholder*. Penilaian ini hanya bersifat *profit oriented*. Padahal, perusahaan juga harus berorientasi pada *value*. Demi mengatasi masalah ini, solusinya adalah dengan penggunaan metode *Economic Value Added* [10,18,19,31,32].

2.11. Hubungan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Kinerja Keuangan Menggunakan Metode MVA Terhadap Return Saham

Ukuran perusahaan adalah jumlah kapasitas produksi perusahaan dan kemampuan untuk menyediakan kebutuhan yang dibutuhkan oleh pelanggan. Ukurannya memungkinkan dampak pada pengembalian dan skala yang lebih besar cenderung memperoleh keuntungan yang lebih besar. Perusahaan kecil dianggap kehilangan nilai pasar karena kinerja yang buruk di masa lalu sehingga perusahaan kecil mempunyai lingkup bisnis yang kecil. Apabila seorang investor memiliki dua pilihan saham yang sama-sama *profitable* maka investor akan mempertimbangkan ukuran perusahaan sebagai faktor penentu. Dengan ini peneliti menambahkan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja keuangan dengan metode MVA terhadap *return* saham. *Market Value Added* (MVA) merupakan suatu ratio yang digunakan untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam memaksimalkan kekayaan pemegang saham dengan mengalokasikan sumber-sumber yang sesuai. MVA merupakan konsep penilaian kinerja perusahaan berdasarkan penilaian pasar modal pada periode tertentu. MVA juga sebagai tolak ukur bagi manajemen untuk pengelolaan perusahaan dalam menghasilkan nilai tambah, nilai tambah yang dimaksud adalah harga saham dan *return* saham. [22,33].



2.12. Hipotesis

- H1: Kinerja keuangan menggunakan metode EVA berpengaruh terhadap *return* saham.
- H2: Kinerja keuangan menggunakan metode MVA berpengaruh terhadap *return* saham.
- H3: Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap *return* saham.
- H4: Kinerja keuangan menggunakan metode EVA berpengaruh terhadap *return* saham yang di moderasi oleh ukuran perusahaan.
- H5: Kinerja keuangan menggunakan metode MVA berpengaruh terhadap *return* saham yang di moderasi oleh ukuran perusahaan.

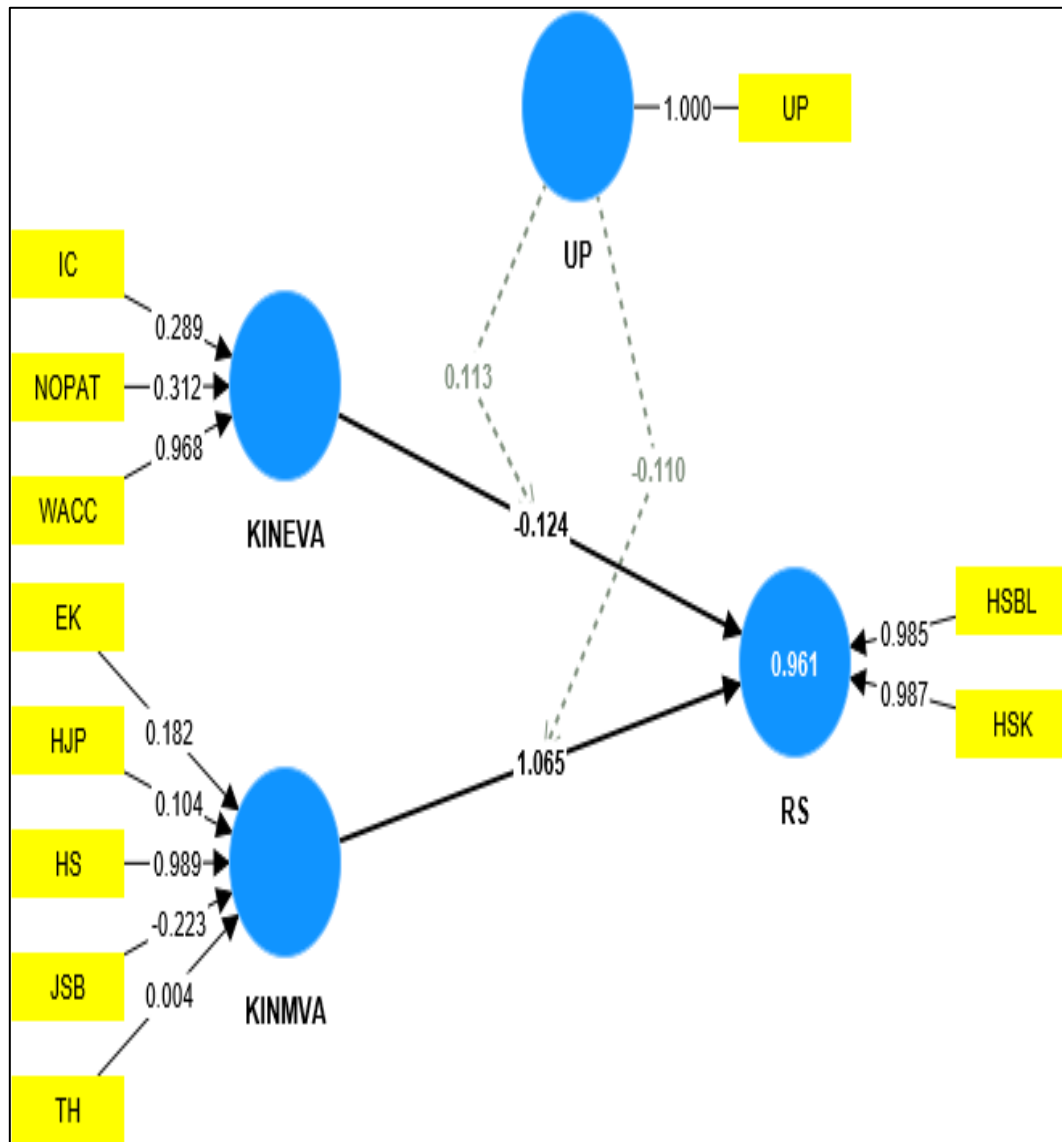
3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling*. Perolehan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data sekunder. Dimana data sekunder didapat dengan mengakses situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu www.idx.co.id dan menggunakan laporan keuangan tahunan periode 2021-2022. Populasi penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi sub sektor makanan dan minuman. Teknik *sampling* yang digunakan yakni *purposive sampling* jadi jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebesar 27 perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yakni, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis (T-test) dengan model pengukuran *outer model* dan *inner model* pada Analisis *Partial Least Square*. Berdasarkan apa yang telah dijabarkan, penelitian ini dilakukan untuk melihat dan menganalisis kinerja keuangan menggunakan metode EVA dan MVA terhadap *return* saham yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Analisis Outer Model

Analisis *Partial least squares* (PLS) dirancang untuk menguji prediksi hubungan antar struktur dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar struktur. PLS bersifat nonparametrik, tidak memerlukan data terdistribusi normal dan memungkinkan estimasi parameter tanpa kriteria kesesuaian. Adapun gambar dari hasil uji PLS-SEM sebagai berikut.



Gambar 1 Model Pengukuran Awal

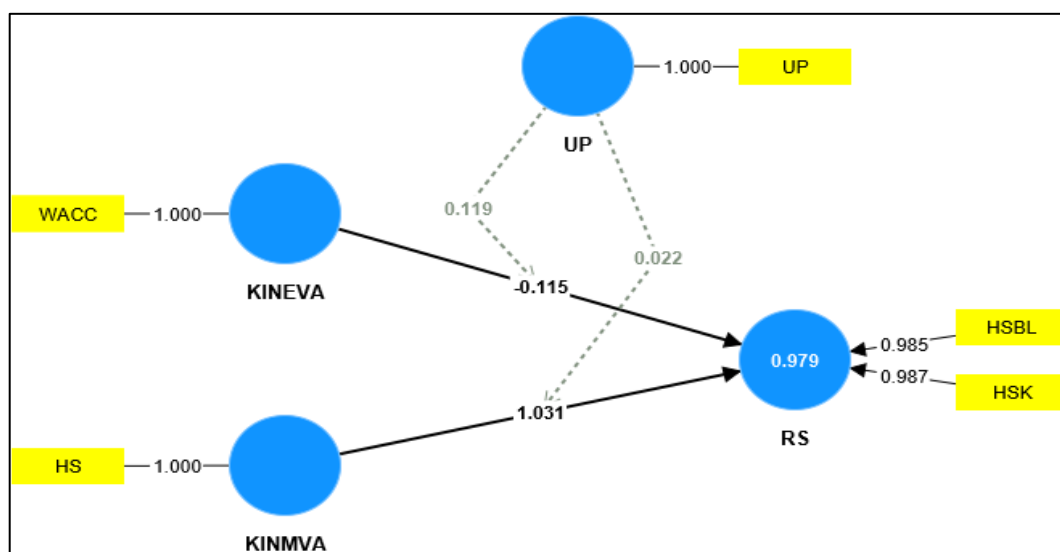
Dari gambar 1 dijelaskan hasil pengujian variabel, gambar ini menunjukkan nilai *outer loadings* dari setiap variabel ada yang nilainya diatas 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian sudah valid untuk digunakan, namun sebaliknya ada juga variabel yang nilainya dibawah 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian tidak valid.

Tabel 2. Nilai *Outer Loadings* Pada Pengukuran Awal

Indikator	KINEVA	KINMVA	RS	UP	UP x KINEVA	UP x KINMVA
EK		0,182				
HJP		0,104				
HS		0,989				
HSBL			0,985			
HSK			0,987			
IC	0,289					
JSB		-0,223				
NOPAT	0,312					
TH		0,004				
UP				1,000		
WACC	0,968					
UP x KINMVA						1,000
UP x KINEVA					1,000	

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa *outer loading* pada variabel *return* saham, ukuran perusahaan, ukuran perusahaan X KINEVA, dan ukuran perusahaan X KINMVA semua indikator bernilai lebih dari 0,7, sehingga dapat dinyatakan semua indikator valid.

Nilai *outer loading* pada variabel KINEVA memiliki dua indikator yang bernilai kurang dari 0,7 yaitu indikator IC dan NOPAT, sehingga dapat dinyatakan semua indikator tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dari model. Nilai *outer loading* pada variabel KINMVA memiliki empat indikator yang bernilai kurang dari 0,7 yaitu EK, HJP, JSB dan TH, sehingga dapat dinyatakan indikator tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dari model.



Gambar 2 Revisi Model Pengukuran

Gambar 2 menjelaskan hasil pengujian variabel gambar ini menunjukkan nilai *outer loadings* dari setiap variabel nilainya diatas 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian sudah valid untuk digunakan.

Tabel 3 Nilai *Outer Loadings* Hasil Revisi Model Pengukuran

Variabel	KINEVA	KINMVA	RS	UP	UP x KINEVA	UP x KINMVA
HS		1,000				
HSBL			0,985			
HSK			0,987			
UP				1,000		
WACC	1,000					
UP x KINEVA					1,000	
UP x KINMVA						1,000

Tabel 3 menjelaskan hasil revisi model pengukuran pada masing-masing variabel mampu menghasilkan nilai parameter validitas dan reliabilitas yang memenuhi *rule of thumb*. Semua nilai *outer loading* pada variabel manifest terhadap konstruk, serta nilai *outer loading* konstruk berada di atas 0.7, dan menghasilkan nilai konstruk yang reliabel. Nilai AVE dan CR yang dihasilkan pada setiap konstruk masing-masing variabel juga berada diatas nilai 0,7 untuk AVE dan diatas 0.5 untuk CR, sehingga dapat dikatakan bahwa validitas konvergen pada semua variabel beserta manifestasinya terpenuhi seperti terlihat pada tabel berikut

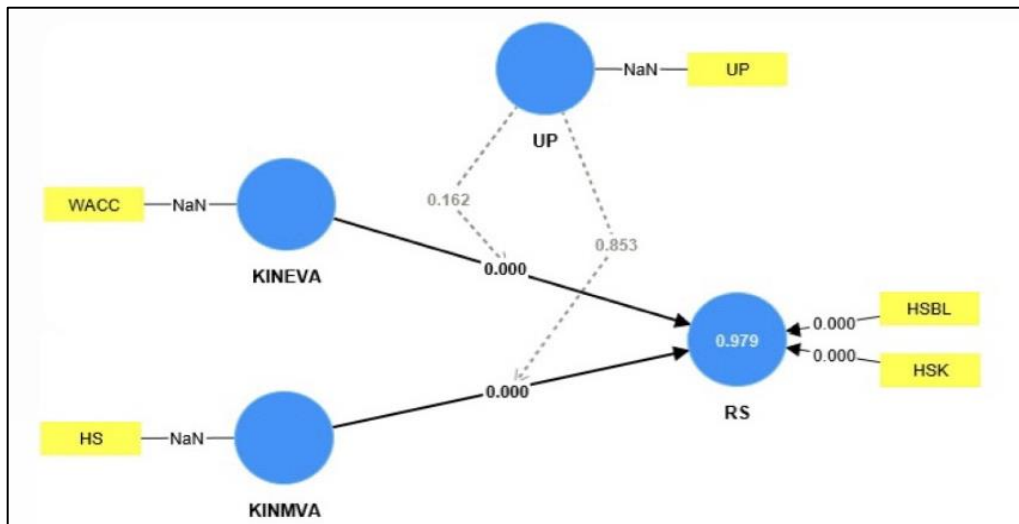
Tabel 4 Nilai Reliabilitas Hasil Revisi Model Pengukuran

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
KINEVA	1.000	1.000	1.000	1.000	Reliabel
KINMVA	1.000	1.000	1.000	1.000	Reliabel
RS	0,971	0,973	0,986	0,972	Reliabel
UP	1.000	1.000	1.000	1.000	Reliabel

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan pada *cronbach alpha*, *composite reliability*, dan AVE untuk semua konstruk bernilai lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan data variabel konsisten, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

4.2. Hasil Analisis Inner Model

Pada gambar 3 berikut menampilkan gambar *full model* pada model struktural yang dirancang dalam penelitian ini.



Gambar 3 Analisis Inner Model

Gambar 3 yaitu gambar *full model* diatas menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel laten eksogen dan endogen. Nilai-nilai yang ditampilkan adalah besar koefisien jalur (*path coefficients*) pada masing-masing hubungan yang menunjukkan besar pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada pembentukan full model ini tidak lagi dilihat validitas dan reliabilitas dari indikator tersebut, namun indikator tersebut dapat direduksi jika secara statistik tidak berpengaruh signifikan atau tidak didukung secara teoritis. Untuk itu perlu dilihat hasil pengujian dari model tersebut dengan menggunakan langkah *bootstrapping* pada SmartPLS, maka diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 5 Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
RS	0,979	0,976

Tabel 5 menjelaskan pada *rule of thumb* kekuatan model prediksi yang menyatakan bahwa nilai R^2 sebesar 0,979 yang menunjukkan model tergolong kuat.

Tabel 6 Nilai Q Square (Q^2)

Variabel	$Q^2_{predict}$	RMSE	MAE
RS	0,722	0,993	0,752

Tabel 6 yaitu nilai Q^2 *predictive relevance*, nilai ini didapat dari proses *blindfolding* pada menu *calculate* dalam Smart-PLS. Nilai ini menyatakan ada/tidaknya relevansi model dalam melakukan prediksi. *Rule of thumb* Q^2 *predictive relevance* yang digunakan adalah nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model dinyatakan relevan dalam memprediksi variabel laten endogen.

Pada penelitian ini nilai Q^2 adalah sebesar 0.722 sehingga dinyatakan relevan dalam memprediksi *return* saham.

Tabel 7 Nilai *Path Coefficients*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KINEVA -> RS	0,315	0,323	0,283	2,383	0,000
KINMVA -> RS	1,031	1,033	0,077	13,308	0,000
UP -> RS	0,060	0,052	0,052	1,161	0,246
UP x KINEVA -> RS	0,119	0,130	0,085	1,397	0,162
UP x KINMVA -> RS	0,022	0,003	0,118	0,185	0,853

Tabel 7 berfungsi untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut:

1. H1 KINEVA diterima artinya ada pengaruh terhadap *return* saham. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar $2,383 > 1,96$. Dan *p values* $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel KINEVA mempunyai pengaruh terhadap *return* saham.
2. H2 KINMVA diterima artinya ada pengaruh terhadap *return* saham. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar $13,308 > 1,96$. Dan *p values* $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel KINMVA mempunyai pengaruh terhadap *return* saham.
3. H3 UP ditolak artinya tidak ada pengaruh terhadap *return* saham. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar $1,161 < 1,96$. Dan *p values* $0,246 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel UP tidak mempunyai pengaruh terhadap *return* saham.
4. H4 UP X KINEVA ditolak artinya tidak ada pengaruh terhadap *return* saham. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar $1,397 < 1,96$. Dan *p values* $0,162 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa UP X KINEVA tidak mempunyai pengaruh terhadap *return* saham.
5. H5 UP X KINMVA ditolak artinya tidak ada pengaruh terhadap *return* saham. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar $0,185 < 1,96$. Dan *p values* $0,853 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa UP X KINMVA tidak mempunyai pengaruh terhadap *return* saham.

5. Simpulan

Dari hasil analisis penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja keuangan menggunakan metode EVA dan MVA berpengaruh terhadap *return* saham. Hal ini berarti disaat *Economic Value Added* (EVA) dan *Market Value Added* (MVA) meningkat secara bersamaan akan meningkatkan *return* saham (RS) secara signifikan. Namun, ukuran perusahaan tidak

berpengaruh terhadap *return* saham dan juga tidak dapat memoderasi kinerja keuangan menggunakan metode EVA dan MVA. Artinya besar kecilnya suatu perusahaan tidak menjamin bahwa perusahaan tersebut dapat menghasilkan tingkat *return* saham yang besar.

Implikasi manajerial dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh investor sebagai rekomendasi dan informasi serta dapat memberikan acuan dalam pengambilan keputusan khususnya untuk berinvestasi pada perusahaan makanan dan minuman. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan sekaligus masukan dalam meningkatkan kinerja terutama didalam pembuatan kebijakan yang berorientasi untuk meningkatkan nilai perusahaan di masa depan.

Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti di bidang keuangan serta dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian ini dapat dijadikan referensi yang beragam dengan menambahkan variabel-variabel dan atau menambahkan indikator-indikator lain.

Daftar Pustaka

- [1] Yasir A, Azib. Pengaruh Economic Value Added, Market Value Added, Earning Per Share Terhadap Return Saham. *Pros Manaj* 2020;6:701–3. <https://doi.org/10.29313/v6i2.22503>.
- [2] Lestari N. Analisis Kinerja Keuangan Dengan Metode EVA Pada Beberapa Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. 2021.
- [3] Silalahi E, Meiyanti M. Pengaruh Economic Value Added dan Market Value Added Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *J Manaj Perbank Keuang Nitro* 2021;7:30–41. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v2i2.22>.
- [4] Juniarta IW, Purbawangsa IBA. the Effect of Financial Performance on Stock Return At Manufacturing Company of Indonesia Stock Exchange. *Russ J Agric Socio-Economic Sci* 2020;97:11–9. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-01.02>.
- [5] Wirdatul Baidla F, Malavia Mardani R, Bastomi M. Analisis Kinerja Keuangan Serta Pengaruhnya Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021 (Studi Empiris Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2018;12:793–805.
- [6] Sam I. Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan Rasio Profitabilitas Dan Metode Eva Pada Pt. Indofood Sukses Makmur, Tbk 2016:1–14.
- [7] Taufiq MA, Nurman, Budianti H. Analisis Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Metode Economic Value Added (Eva) Pada Pt. Kalbe Farma Tbk Tahun (2016-2020). *Transekonomika Akuntansi, Bisnis Dan Keuang* 2022;2:141–52. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.177>.
- [8] Suciyati Amna L. Pengaruh Economic Value Added (EVA) Dan Market Value Added (MVA) Terhadap Return Saham. *J Akunt Keuang* 2020;11:59–73. <https://doi.org/10.35313/ialj.v1i3.3319>.

- [9] Warizal, Nirwanti, Setiawan AB. Return On Investment (ROI) dan Economic Value Added (EVA) terhadap Return Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan LQ45 periode 2013-2018). *J Akunida* 2019;5:47–58.
- [10] Rahman A. Pengaruh Economic Value Added Dan Market Value Added Terhadap Return Saham. *E-Jurnal Ekon Dan Bisnis Univ Udayana* 2022;7:579. <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i04.p06>.
- [11] Fatmasari E, Dwiyanto BS. Analisis Kinerja Keuangan dengan Metode Economic Value-Added pada Studi Kasus Perusahaan Subsektor Pertambangan Minyak dan Gas Bumi yang Terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). *J Maksipreneur Manajemen, Koperasi, Dan Entrep* 2019;9:17. <https://doi.org/10.30588/jmp.v9i1.435>.
- [12] Safira N, Usman S. Analisis Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Metode EVA, MVA, FVA, REVA Pada Perusahaan Sub Sektor Semen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020. *Open J Syst* 2021;16:6377–90.
- [13] Susanti E, Mikial M, Andriyani I, Ferdinansyah A. Analisis Kinerja Keuangan Berdasarkan Metode economic value added (EVA) Pada PT. Surya Citra Media. *Tbk. EKOMBIS Rev J Ilm Ekon Dan Bisnis* 2022;10:207–20. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1961>.
- [14] Niyanti W, Lubisa I. Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode Economic Value Added. *Co-Value J Ekon Koperasi, Dan Kewirausahaan* 2019;10:26–42. <https://doi.org/10.36418/covalue.v12i2.1228>.
- [15] Purnamasari E, Japlani A. Analisa Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Dengan Inflasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Industri Consumer Goods Yang Terdaftar Dalam Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) Periode 2014-2018. *Fidusia J Keuang Dan ...* 2020;3:111–27.
- [16] Siregar SYS, Nengsih TA, Siregar ES. Analisis Kinerja Keuangan Dengan Eva Dan Mva Pada Perusahaan Telekomunikasi Periode 2015-2020. *Manaj Keuang Syariah* 2022;2:28–38. <https://doi.org/10.30631/makesya.v2i1.1177>.
- [17] Raharjo A. Pengaruh Eva Dan Mva Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Idx30 Di Bei. *J Ilm Manaj Ubhara* 2021;3:169. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.860>.
- [18] Angelica F, Mohklas, Latifah N. Analisis pengaruh Economic Value Added (EVA) dan Market Value Added (MVA) terhadap Return Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di BEI Tahun 2017-2019). *Fokus Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt* 2022;1:113–22.
- [19] Yuliarti A, Diyani LA. The effect of firm size, financial ratios and cash flow on stock return. *Indones Account Rev* 2018;8:226. <https://doi.org/10.14414/tiar.v8i2.1313>.
- [20] Umar RF, Machmud R, Pakaya SI. Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Risiko Terhadap Return Saham Perusahaan Sektor Industri Barang Dan Konsumsi Yang Terdaftar Di Bei Pada Masa Pandemi Virus Covid-19 | Umar | *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. J Ilm Manaj Dan Bisnis* 2022;4:13–24.
- [21] Meliani NK, Suci NM. PENGARUH INFLASI DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR MAKANAN SERTAMINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Kinerja* 2023;5:126–31. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1278>.

- [22] Salman MA. Pengaruh Economic Value Added & Market Value Added Terhadap Return Saham Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Indeks Infobank 15 Tahun 2017 - 2021 2023;3:1935–44. <https://doi.org/doi.org/10.25105/jet.v3i1.16418>.
- [23] Wulandari P, Samsudin A, Norisanti N. KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC VALUE ADDED (EVA) DAN MARKET VALUE ADDED (MVA). *J Manag Bussines* 2020;2:205–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.689>.
- [24] Jankalová M, Kurotová J. Sustainability assessment using economic value added. *Sustain* 2020;12:1–19. <https://doi.org/10.3390/su12010318>.
- [25] Fiyanto A, Purba IS, Suprpto HA, Mahardhika S. Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Perhitungan Economic Value Added (EVA) Pada Perusahaan Manufaktur. *J Ilm Wahana Pendidik* 2022;8(13):499–510. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.6972802>.
- [26] Sakdiyah K, Musyafa. Financial Performance Analysis Using Economic Value Added (EVA) Method. *IOP Conf Ser Mater Sci Eng* 2017;180:54–64. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/180/1/012250>.
- [27] Shishany A Al, Al-Omush A, Guermat C. The impact of economic value added (EVA) adoption on stock performance. *Accounting* 2020;6:687–704. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.6.015>.
- [28] Indrayani I. ANALISIS KINERJA KEUANGAN DENGAN METODE ECONOMIC VALUE ADDED (EVA) PADA PT. FAST FOOD INDONESIA Tbk. *HUMANIS J Ilmu-Ilmu Sos Dan Hum* 2019;11:69–74. <https://doi.org/10.52166/humanis.v11i1.1425>.
- [29] Naibaho D. ANALISIS IMPLEMENTASI PENERAPAN ECONOMIC VALUE ADDED (EVA) DALAM MENILAI KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN 2020:15–24.
- [30] Gaib I, Pakaya SI, Hamin DI. Pengaruh Kinerja Keuangan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Return Saham pada Perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021. *J Ilm Manaj Dan Bisnis* 2022;5:593–602.
- [31] Indrayenti, Amna LS, Maharani L. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi CSR Pada Perusahaan Barang Konsumsi Ika Nurul Anggraini , Listyorini Wahyu Widati Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Dividen Pada Perusahaan LQ45 Puji Lestari , Endang Masitoh , Purnama Siddi Pengelolaan Keuangan Kel 2021;12:112–22.
- [32] Chabachib M, Setyaningrum I, Hersugondo H, Shaferi I, Pamungkas ID. Does financial performance matter? Evidence on the impact of liquidity and firm size on stock return in Indonesia. *Int J Financ Res* 2020;11:546–55. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n4p546>.
- [33] Rachdian R, Achadiyah BN. Pengaruh Basic Earnings Power (Bep), Market Value Added (Mva), Dan Return on Investment (Roi) Terhadap Return Saham. *Nominal Barom Ris Akunt Dan Manaj* 2019;8:239–54. <https://doi.org/10.21831/nominal.v8i2.26605>.
- [34] Campbell DT, Fiske D. Convergent and Discriminant Validation by The Multitrit-multimethod Matrix. *Psychol Bulettin* 1959;56:81–105.

- [35] Hair JF, Ringle CM, Sarstedt M. Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Plann* 2013;46:1–12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>.
- [36] Fornel C, Larcker D. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error. *J Mark Res* 1981;18:39–50.
- [37] Hair JFJ, Hult GTM, Ringle C, Sarstedt M. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). vol. 46. 2014. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)





Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis
Training & Research Institute – Jeramba Ilmu Sukses
Jln. Brigjen Hasan Kasim No 22 Palembang, Indonesia
www.journal.jis-institute.org

Email: contact@jis-institute.org

