

VOL.01
NO.11

November
2022



Rifa'Institute.

Perum Derwati Mas Jl. Derwati Mas 1, No. 20
Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat 40292
Telp. 0813 - 1252 - 1152



E-ISSN : 2808-6694

P-ISSN: 2808-7291

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik

Volume 1 No.11 2022

Editorial Team

Editor in Chief

Badru Rifai, Rifa Institute –Indonesia

Journal Manager

Hoiruddin Fathurohman, Rifa Institute –Indonesia

Asosiasi Editor

- Syarah Siti Maesyaroh, Rifa Institute –Indonesia
- Rifqi Fauzan Sholeh, Rifa Institute –Indonesia
- Ahmad Zaki Abdul Aziz, Rifa Institute –Indonesia
- Arief Hidayat, Rifa Institute –Indonesia
- Nurdin Abdul Aziz, Rifa Institute –Indonesia
- Azmi Assidiqi, Rifa Institute –Indonesia

Editorial Board

- Yanto Heryanto, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia
- Wresni Pujiyati, Universitas Wiralodra, Indonesia
- Leni Pebriantika, Universitas Baturaja, Indonesia
- Zul Anwar, Institut Pendidikan Mandalika, Indonesia
- Dedy Setiawan, Syntax Corporation Indonesia
- Ikhsan Nendi, Syntax Corporation Indonesia
- Farida Nurfalah, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia
- Siti Komara, Syntax Corporation Indonesia
- Badrud Tamam, Universitas Wiralodra Indramayu, Indonesia

Reviewers

- Ismartaya (ID Scopus: 57212550431) Universitas Djuanda Bogor, Indonesia
- Roby Setiadi (ID Scopus ID: 57193886868) Universitas Muhadi Setiabudi, Indonesia
- Muhammad Ali Equatora (ID Scopus: 57216788940) Politeknik Ilmu Pemasaran, Indonesia.
- Hery Winto (ID Scopus: 57215913305) Faculty of Economics and Business, Krida Wacana Christian University, Indonesia
- Juliana (ID Scopus: 57195480823) Universitas Pelita Harapan, Indonesia
- Wike Pertiwi (ID Scopus: 57195480823) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Indonesia
- Sudana (ID Scopus: 57216499643) Sekolah Tinggi Agama Islam Persis Bandung, Indonesia

DAFTAR ISI

- I.** Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keputusan Pembelian Secara Online Pada E-Commerce
Sintya Tri Rachmadhani
- II.** Aplikasi Metode Project Benefit and Monitoring Evaluation (PBME) Untuk Evaluasi Kinerja Pelaksanaan Proyek Irigasi
Panji Wisnu Kumoro, Sutardi
- III.** Employee Reward: A Systematic Literature Review
Fri Anistuti, Sopiah
- IV.** Work Engagement : A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis
Ali Nurrosidah, Sopiah
- V.** Analisis Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja Pada CV. Fajar Papua Abadi di Distrik Maribu Kabupaten Jayapura
Ayub Tanudy



ETNIK : Jurnal Ekonomi – Teknik

ISSN: 2808-6694 (Online); 2808-7291 (Print)

Jurnal Homepage <https://etnik.rifainstitute.com>

Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keputusan Pembelian Secara Online Pada E-Commerce

Sintya Tri Rachmadhani

Universitas Mulawarman

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit 10 Oktober 2022

Accepted 15 Oktober 2022

Published 20 Oktober 2022

Email Author:

thya.rachma@gmail.com

ABSTRACT

Along with the rapid growth of the internet today, many products are emerging based on internet systems, one of which is e-commerce. The increasingly rapid growth of e-commerce has become a competitor to conventional stores which can now be seen from the decline in the number of mall visitors. The main point of this paper is to analyze the availability, price, promotion, service, trust, and variety seeking factors that influence online purchasing decisions at e-commerce. The population and sample of this research are e-commerce users, by taking 100 samples using non-probability sampling technique and purposive sampling approach. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study show that availability, price, promotion, service, variety seeking simultaneously have a significant effect on online purchasing decisions in e-commerce. Partially availability (availability) and search for variation (variety seeking) have a significant effect on online purchasing decisions in e-commerce, while price, promotion, service have an effect but not significantly on online purchasing decisions at e-commerce. Availability is the dominant factor influencing online purchasing decisions in e-commerce.

Keyword– Availability, Price, Promotion, Service, Trust, Variety Seeking, Purchasing decision, E-commerce

ABSTRAK

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan internet saat ini, banyak bermunculan produk yang berbasis pada sistem internet salah satunya e-commerce. Pertumbuhan e-commerce yang semakin pesat menjadi pesaing bagi toko konvensional yang saat ini dapat terlihat dari menurunnya jumlah pengunjung mall. Pokok dari penulisan ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis faktor ketersediaan (availability), harga (price), promosi (promotion), pelayanan (service), kepercayaan (trust), dan pencarian variasi (variety seeking) yang mempengaruhi keputusan pembelian secara online di e-commerce. Populasi dan sampel penelitian ini adalah

pengguna e-commerce, dengan mengambil 100 sampel menggunakan teknik non probability sampling dan pendekatan purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan merupakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa ketersediaan (*availability*), harga (*price*), promosi (*promotion*), pelayanan (*service*), pencarian variasi (*variety seeking*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian secara online di e-commerce. Secara parsial ketersediaan (*availability*) dan pencarian variasi (*variety seeking*) berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian secara online di e-commerce sedangkan harga (*price*), promosi (*promotion*), pelayanan (*service*) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap keputusan pembelian secara online di e-commerce. Ketersediaan menjadi faktor yang dominan berpengaruh terhadap keputusan pembelian secara online di e-commerce.

Kata Kunci – Ketersediaan, Harga , Promosi, Pelayanan, Pencarian variasi, Keputusan pembelian, E-commerce

PENDAHULUAN

E-commerce suatu *marketplace* yang tersistem dalam suatu jaringan internet dengan tujuan memudahkan penjual dan pembeli dalam melakukan transaksi pembelian. hadirnya *e-commerce* di Indonesia menjadi gaya hidup baru masyarakat saat ini. Seiring dengan berubahnya perilaku konsumen dari *offline* ke arah *online*. Menurut (Jayani 2019) *e-commerce* akan terus berkembang pesat hingga mencapai 75,3 % dari populasi Indonesia.

Pertumbuhan *e-commerce* ini menjadi pesaing terkuat bagi sektor ritel konvensional. Ekarina (2020) dari artikelnya di *katadata.com trend* penurunan di mulai dari pandemi dengan melihat meningkatnya minat masyarakat dalam menggunakan *e-commerce* dari 24% menjadi 60%. Hal ini pun didukung dengan menurunnya aktivitas masyarakat yang berkunjung ke *mall* untuk berbelanja dari tahun 2017 dan terus berlanjut selama pandemic covid-19 (Sandi, 2021). Terdapat beberapa alasan konsumen melakukan perpindahan pembelian dari *offline* ke *online*. Menurut (Annur 2020) yaitu harga yang terjangkau, dapat dilakukan dimana saja, lebih praktis, banyak diskon, dan sangat mudah untuk membandingkan produk yang sama.

Keputusan pembelian konsumen yang dilakukan biasanya didasari oleh merek ataupun kebutuhan yang konsumen butuhkan saat ini (Ling, D'Alessandro, & Winzar, 2015). Perpindahan perilaku konsumen dalam melakukan pembelian dari *offline* ke *online* karena mereka sadar akan kebutuhannya (*aware*), dan hadirnya *e-commerce* dapat dengan mudah menarik perhatian konsumen untuk menggunakannya (*appeal*). Pencarian seputar *e-commerce* pun akan dilakukan konsumen untuk memastikan kebutuhan mereka (*ask*). Keyakinan konsumen dalam keputusannya melakukan pembelian (*act*) setelah mencari informasi *e-commerce*, konsumen akan mulai merekomendasikannya kepada calon konsumen lain untuk melakukan pembelian secara *online* di *e-commerce* (*advocate*) (Kotler, Kertajaya, & Setiawan, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keputusan konsumen dalam melakukan pembelian secara online. Jadhav dan Khanna (2016) dalam karya ilmiahnya menerangkan terdapat beberapa faktor diantaranya ketersediaan (*availability*), harga (*price*), promosi (*promotion*), pelayanan (*service*), kepercayaan (*trust*), dan pencarian variasi (*variety seeking*) yang dilakukan di Mumbai, India. Konsumen secara sadar meyakinkan bahwa pembelian secara *online* mampu memenuhi kebutuhan mereka mulai kebutuhan sehari-hari maupun kebutuhan sosial konsumen.

Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada metode penelitiannya. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan membuktikan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap faktor-faktor yaitu ketersediaan (*availability*), harga (*price*), promosi (*promotion*), pelayanan (*service*), kepercayaan (*trust*), dan pencarian variasi (*variety seeking*) yang memengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian secara *online* di *e-commerce*. sehingga, peneliti tertarik untuk mendalaminya.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan pengguna *e-commerce* dan juga sudah melakukan pembelian di *e-commerce*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *quota sampling* dengan mengambil 100 responden yang mampu mewakili kelompok dalam penelitian ini. *Non propability sampling* merupakan teknik *sampling* yang digunakan dengan pendekatan *purposive sampling* yaitu hanya responden yang memiliki kriteria tertentu, yaitu responden yang pernah melakukan pembelian di *e-commerce* dan atau responden yang menggunakan *e-commerce* lebih dari satu. (Sugiono, 2017) Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang masuk dalam kriteria. Hasil dari kuesioner akan di ukur menggunakan skala likert. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis pada penelitian ini yang digunakan untuk melihat hasil uji simultan (F), uji parsial (T), dan uji dominan. Serta untuk melihat nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (*R square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Butir	r hitung	r tabel	Status
Ketersediaan (X1)	1	0,821	0,300	Valid
	2	0,855	0,300	Valid
	3	0,705	0,300	Valid
Harga (X2)	1	0.757	0.300	Valid
	2	0.710	0.300	Valid
	3	0.658	0.300	Valid
	4	0.626	0.300	Valid
	5	0.639	0.300	Valid
Promosi (X3)	1	0.640	0.300	Valid
	2	0.693	0.300	Valid
	3	0.807	0.300	Valid
	4	0.775	0.300	Valid
Pelayanan (X4)	1	0.538	0.300	Valid
	2	0.488	0.300	Valid
	3	0.471	0.300	Valid
	4	0.868	0.300	Valid
	5	0.549	0.300	Valid
	6	0.611	0.300	Valid
	7	0.794	0.300	Valid
	8	0.729	0.300	Valid
	9	0.755	0.300	Valid
	10	0.608	0.300	Valid
	11	0.758	0.300	Valid

	12	0.422	0.300	Valid
Kepercayaan (X5)	1	0.655	0.300	Valid
	2	0.803	0.300	Valid
	3	0.763	0.300	Valid
	4	0.773	0.300	Valid
Pencarian Variasi (X6)	1	0.721	0.300	Valid
	2	0.617	0.300	Valid
	3	0.710	0.300	Valid
	4	0.678	0.300	Valid
	5	0.74	0.300	Valid
Keputusan Pembelian (Y)	1	0.708	0.300	Valid
	2	0.807	0.300	Valid
	3	0.693	0.300	Valid
	4	0.674	0.300	Valid
	5	0.705	0.300	Valid

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Uji validitas dilakukan untuk menentukan layak atau tidaknya suatu variabel penelitian dengan melihat nilai r_{tabel} yaitu 0,300. Penelitian ini menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} , sehingga variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
X1	0.703	Reliabel
X2	0.704	Reliabel
X3	0.705	Reliabel
X4	0.869	Reliabel
X5	0.737	Reliabel
X6	0.714	Reliabel
Y	0.756	Reliabel

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 2 suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,700.(Aprillia, 2017) Penelitian ini terlihat bahwa setiap item penelitian reliabel.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.210	2.585

a. Predictors: (Constant), X6, X3, X1, X5, X2, X4

b. Dependent Variable: AbsRes

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan hasil uji tabel 3 didapatkan bahwa koefisien korelasi adalah 0,508. Berdasarkan skala likert beartikan bahwa hubungan variabel dependen dengan variabel independen sedang. (Sugiono, 2017)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Pada hasil yang analisis tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0,21. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antara ketersediaan (*availability*), harga (*price*), promosi (*promotion*), pelayanan (*service*), kepercayaan (*trust*), dan pencarian variasi (*variety seeking*) terhadap keputusan pembelian secara *online* di *e-commerce* sebesar 21%. Sedangkan, 79% keputusan pembelian secara *online* di *e-commerce* dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	215.871	6	35.979	5.384	.000 ^b
Residual	621.439	93	6.682		
Total	837.31	99			

a. Dependent Variable: AbsRes

b. Predictors: (Constant), X6, X3, X1, X5, X2, X4

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Tabel 4 memperlihatkan hasil uji F dengan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = 5,384 > 2,190 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Menjelaskan bahwa, keenam faktor pada penelitian ini yaitu ketersediaan (*availability*), harga (*price*), promosi (*promotion*), pelayanan (*service*), kepercayaan (*trust*), dan pencarian variasi (*verietyseeking*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian secara *online* di *e-commerce* yang berarti hipotesis diterima.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.25	2.83		2.208	0.03
X1	0.307	0.147	0.207	2.089	0.039
X2	0.161	0.103	0.181	1.572	0.119
X3	0.156	0.163	0.134	0.955	0.342
X4	0.02	0.163	0.019	0.123	0.902
X5	0.032	0.118	0.029	0.274	0.785
X6	0.203	0.098	0.201	2.064	0.042

a. Dependent Variable: AbsRes

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Uji parsial dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai signifikan (Sig.) < 0,05, maka secara jelas hipotesis diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka dapat diartikan bahwa hipotesis di tolak dan H_0 diterima. (Ghozali, 2018)

Berdasarkan tabel 5 X₁ (ketersediaan) dan X₆ (pencarian variasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian secara *online* di *e-commerce*. Sedangkan, X₂ (harga), X₃

(promosi), X_4 (pelayanan), dan X_5 (kepercayaan) secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap keputusan pembelian secara *online* di *e-commerce*.

Uji Dominan

Varibel dominan dapat ditemukan dengan melihat nilai Sig. yang menedekati nilai 0. Maka dalam penelitian ini variabel ketersediaan (X_1) dengan nilai Sig.0,039 merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap keputusan pembelian secara *online* di *e-commerce*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari seluruh uji pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa ketersediaan (*availability*) dan pencarian variasi (*variety seeking*) menjadi variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian secara *online* di *e-commerce*. Adanya jaminan ketercukupan produk dan variasi merek dan jenis produk mampu memenuhi setiap kebutuhan konsumen yang melakukan pembelian di *e-commerce*. Dengan demikian, konsumen akan menjadi loyal terhadap *e-commerce* yang mereka gunakan dan akan terus melakukan pembelian. Hasil dari pembahasan ini sejalan dengan hasil dari penelitian kualitatif yang dilakukan Jadhav dan Khanna (2016) bahwasannya ketersediaan dan pancarian variasi merupakan faktor konsumen dalam memutuskan melakukan pembelian secara *online*.

Ketersediaan menjadi faktor yang signifikan sekaligus faktor yang mendominasi keputusan pembelian secara *online* di *e-commerce*. Dapat dijelaskan bahwa saat ini *e-commerce* sudah dapat memenuhi kebutuhan konsumen secara luas. Terbukti dengan meningkatnya jumlah transaksi yang terjadi di *e-commerce*. *Display* dan *layout e-commerce* yang ditampilkan sudah memenuhi karakteristik konsumen, sesaat konsumen memuka aplikasi maupun *website* tampilan awal *e-commerce* akan langsung memunculkan produk serupa yang saat ini dibutuhkan oleh konsumen.

Kepuasan konsumen terhadap *e-commerce* pada rasa bosan konsumen telah terpenuhi. Saat ini variasi baik merek dan juga kualitas produk yang terus meningkat. Ditambah dengan banyaknya produk baru yang bermunculan yang memiliki tujuan memudahkan setiap aktivitas manusia. Rasa penasaran dan rasa ingin mencoba hal baru itulah yang di munculkan *e-commerce* melalui *e-retailer* dalam mendagangkan produk-produk yang meningkatkan minat konsumen dalam pencarian variasi produk yang mereka inginkan.

Faktor lain seperti harga (*price*), promosi (*promotion*), pelayanan (*service*), dan kepercayaan (*trust*) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap keputusan pembelian secara *online* di *e-commerce*. Faktor-faktor ini bisa menjelaskan dalam dua bagain diantaranya bagian *e-commerce* dan bagain *e-retailer*.

Pada perhatian *e-commerce* diantaranya promosi, pelayanan, dan kepercayaan. Promosi yang saat ini sangat diperhatikan adalah gratis ongkos kirim yang diberikan *e-commerce* kepada konsumen, promosi ini sangatlah menguntungkan bagi konsumen terutama mereka yang diluar pulau jawa atau luar ibu kota, namun hal ini menjadikan konsumen tidak bisa memilih ekspedisi yang konsumen percayai untuk produk mereka sampai dengan cepat dan juga promo gartis ongkos kirim yang ada hanya terbatas pada metode pembayaran tertentu. Kemudian, promosi lain yang diberikan oleh *e-commerce* adalah pemberian *cash back* yang dimana konsumen akan diberikan potongan harga dengan bentuk koin. Sangat disayangkan, sebab tidak semua koin bisa dibelanjakan oleh konsumen. Dibandingkan dengan *cash back* koin *e-commerce* dapat merubahnya dengan *voucher* diskon pembelian di *supermarket* yang telah memiliki kerjasama.

Pelayanan dan kepercayaan menjadi faktor selanjutnya yang menjadi perhatian *e-commerce*,

pelayanan yang mudah terutama terhadap klaim yang dilakukan oleh konsumen seperti pembatalan dan permintaan pengembalian dana. Konsumen biasanya harus menunggu persetujuan *e-retailer* dalam melakukan pembatalan pembelian, masa batas waktu yang diberikan oleh *e-commerce* kepada *e-retailer* adalah tiga hari dari waktu konsumen melakukan pembatalan. *E-commerce* dalam hal ini, dapat menurunkan batas waktu untuk *e-retailer* dalam melakukan persetujuan.

Terdapatnya beberapa *e-retailer* yang menggunakan gambar produk yang tidak sesuai dengan kualitas produk yang di jual dapat menurunkan tingkat kepercayaan konsumen pada *e-commerce*. Sebab, konsumen akan memunculkan stigma dimana *e-commerce* tidak dapat menyaring *e-retailer* curang yang berdagang. Dalam kasus ini konsumen dapat diberikan kesempatan dalam melakukan pemblokiran langsung terhadap *e-retailer* curang. Selain itu, *e-retailer* juga dapat melakukan penipuan seperti meminta konsumen untuk menambah biaya asuransi pengiriman dengan sebab produk yang dibeli konsumen berukuran besar. Pada kasus ini *e-commerce* dapat mengedukasi konsumen melalui iklan yang mereka tayangkan.

Harga menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh *e-retailer*. Karakteristik konsumen saat ini melakukan pembelian di *e-commerce* bukan hanya harga murah namun, juga karena kualitasnya. Harga yang wajar dapat menjadi pertimbangan konsumen dalam melakukan pembelian. Dalam kasus ini *e-retailer* dapat melakukan dua pilihan. Pertama, untuk dapat mempertahankan kualitas produk dagangan *e-retailer* dapat menaikkan harga dengan harapan konsumen dapat membeli produk yang sesuai baik dari kualitas dan *benefit* yang diterima oleh konsumen. Kedua, *e-retailer* dapat mengganti *reseller* mereka dengan tujuan tidak menaikkan harga produk namun, konsumen tetap dapat membeli produk dengan kualitas yang sama.

SIMPULAN

Ketersediaan (availability), harga (price), promosi (promotion), pelayanan (service), kepercayaan (trust), dan pencarian variasi (variety seeking) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian secara online di e-commerce. Ketersediaan (availability) dan pencarian variasi (variety seeking) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian secara online di e-commerce. Sedangkan, harga (price), promosi (promotion), pelayanan (service), dan kepercayaan (trust) secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap keputusan pembelian secara online di e-commerce. Ketersediaan (availability) merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian secara online di e-commerce.

BIBLIOGRAFI

- Annur, C. M. (2020). Ragam Alasan Konsumen Pilih Berbelanja Online. Retrieved December 25, 2020, from databoks website: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/11/11/ragam-alasan-konsumen-pilh-berbelanja-online>
- Aprillia. (2017). *Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Perilaku Pembelian Online pada Mahasiswa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ekarina. (2020). Pandemi Ubah Perilaku Belanja: Non-Pangan E-Commerce Naik, Mal Anjlok. Retrieved September 27, 2021, from Wwww.Katadata.Com website: [23.23, 2/7/2021] Nadya: <https://katadata.co.id/ekarina/berita/5f7efbf709045/pandemi-ubah-perilaku-belanja-non-pangan-e-commerce-naik-mal-anjlok>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jadhav, V., & Khanna, M. (2016). Factors influencing online buying behavior of college students: A qualitative analysis. *Qualitative Report*, 21(1), 1–15. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2016.2445>

- Jayani, D. H. (2019). Tren Penggunaan E-commerce Terus Tumbuh. Retrieved October 16, 2019, from databoks website: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/10/tren-pengguna-e-commerce-2017-2023>
- Kotler, P., Kertajaya, H., & Setiawan, I. (2017). *Marketing 4.0 Moving from Traditional to Digital*. New Jersey, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Ling, P., D'Alessandro, S., & Winzar, H. (2015). *CONSUMER BEHAVIOR IN ACTION* (1st ed.; P. Cruttenden, Ed.). Sydney, Australia: Oxford University Press.
- Sandi, F. (2021). Deretan 7 Ritel yang Tutup, Centro, Giant hingga Golden Truly. Retrieved September 27, 2021, from CNBC Indonesia website: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20210526092056-17-248457/deretan-7-ritel-yang-tutup-centro-giant-hingga-golden-truly/2>
- Sugiono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta, Indonesia: Alfabeta.

Copyright holder:

Sintya Tri Rachmadhani (2022)

First publication right:

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik



ETNIK : Jurnal Ekonomi – Teknik

ISSN: 2808-6694 (Online); 2808-7291 (Print)

Jurnal Homepage <https://etnik.rifainstitute.com>

Aplikasi Metode *Project Benefit and Monitoring Evaluation (PBME)* Untuk Evaluasi Kinerja Pelaksanaan Proyek Irigasi

Panji Wisnu Kumoro¹, Sutardi²

Universitas Trisakti

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit **10 Oktober 2022**

Accepted **15 Oktober 2022**

Published **20 Oktober 2022**

Email Author:

panjicivil04@gmail.com

ABSTRACT

PBME is important to be carried out by the provider or owner of infrastructure projects, especially the government to measure the impact of the benefits of infrastructure development, so that the benefits received by the community are in accordance with the plan, both from economic benefits and social benefits. In Indonesia, PBME has only been implemented by NGOs that provide project loans and grants. This study carried out PBME on the Serang Regency government irrigation development project in 2015-2020. The aim is to measure the impact or benefits of development on the economy in the form of agricultural products, which are calculated using indicators of economic feasibility, namely Benefit Cost Ratio (BCR) and Net Present Value (NPV), as well as conducting improvement studies and providing recommendations to stakeholders. By using the method of collecting data by conducting interviews and questionnaires to the farmers, and the Department of Public Works and Spatial Planning Kab. Attack to find income from agricultural products before and after irrigation. Then it is calculated using an investment feasibility analysis, namely BCR and NPV with the assumption of an interest rate of 3.5% and 8%. In the sensitivity analysis, in the scenario of the effect of irrigation improvements on increasing farm income, the BCR value of 0.71 was obtained at an interest rate of 3.5% and a BCR of 0.66 at an interest rate of 8%. Meanwhile, the net present value benefit was - 5,916,326,647.41 at an interest rate of 3.5% and - 6,264,733,105.51 at an interest rate of 8%. Judging from the results of the economic feasibility analysis, it is seen that the BCR and NPV values are still below the predetermined standard. It is necessary to make improvements and provide recommendations to stakeholders so that the benefits received can be in accordance with the investment feasibility criteria.

Keyword – PBME, Investment Feasibility Analysis, Irrigation Project

ABSTRAK

PBME penting dilakukan oleh Pihak pemberi atau pemilik proyek infrastruktur khususnya pemerintah untuk mengukur dampak manfaat pembangunan infrastruktur, agar manfaat yang diterima oleh masyarakat sesuai dengan rencana, baik dari manfaat secara ekonomi maupun manfaat social. Di Indonesia sendiri PBME baru dilaksanakan oleh NGO yang memberikan Proyek pinjaman maupun hibah. Penelitian ini melakukan PBME pada proyek pembangunan irigasi pemerintah kabupaten serang pada tahun 2015-2020. Tujuannya adalah untuk mengukur dampak atau manfaat pembangunan terhadap ekonomi berupa hasil pertanian, yang dihitung menggunakan indikator kelayakan ekonomi yaitu Benefit Cost Ratio (BCR) dan Nett Present Value (NPV), serta melakukan kajian perbaikan dan memberi rekomendasi kepada stakeholder. Dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan kuisioner terhadap para Petani, dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang untuk mencari pendapatan hasil pertanian sebelum dan sesudah adanya Irigasi. Kemudian dihitung menggunakan analisa kelayakan investasi yaitu BCR dan NPV dengan asumsi interest Rate 3,5 % dan 8 %. Hasil yang didapat pada analisis sensitivitas, pada scenario pengaruh perbaikan irigasi terhadap peningkatan pendapatan hasil usaha tani didapat didapat nilai BCR 0,71 pada interest rate 3,5% dan BCR 0,66 pada interest rate 8 %. Sedangkan nilai nett present value benefit di dapat -5.916.326.647,41 pada interest rate 3.5 % dan -6.264.733.105,51 pada interest rate 8%. Ditinjau dari hasil analisa kelayakan ekonominya, dilihat nilai BCR dan NPV masih dibawah dari standar yang telah ditentukan, maka perlu dilakukan upaya perbaikan dan pemberian rekomendasi kepada para stakeholder agar manfaat yang diterima bisa sesuai dengan kriteria kelayakan investasi.

Kata Kunci – PBME, Analisa Kelayakan Investasi, Proyek Irigasi

PENDAHULUAN

(Wirahadikusumah & Adhiwira, 2019) Mengatakan bahwa meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur adalah suatu cara untuk meningkatkan perkembangan ekonomi khususnya bagi negara-negara berkembang, Pengelolaannya pun harus berlandaskan aspek jangka panjang, sustainable untuk generasi mendatang. Seringkali, isu utama yang dibahas dalam membangun infrastruktur publik adalah pada aspek pendanaan, dampak lingkungan, sosial, bahkan politik. Sedikit sekali aspek rekayasa dan teknologi. Untuk itu, seorang engineer harus mengerti masalah

dominan tersebut, meskipun hal tersebut di luar kompetensinya (Marzali, 2016). Tantangannya bagaimana kita bisa sama-sama kalau mengambil keputusan melihat manfaat secara jangka panjang.

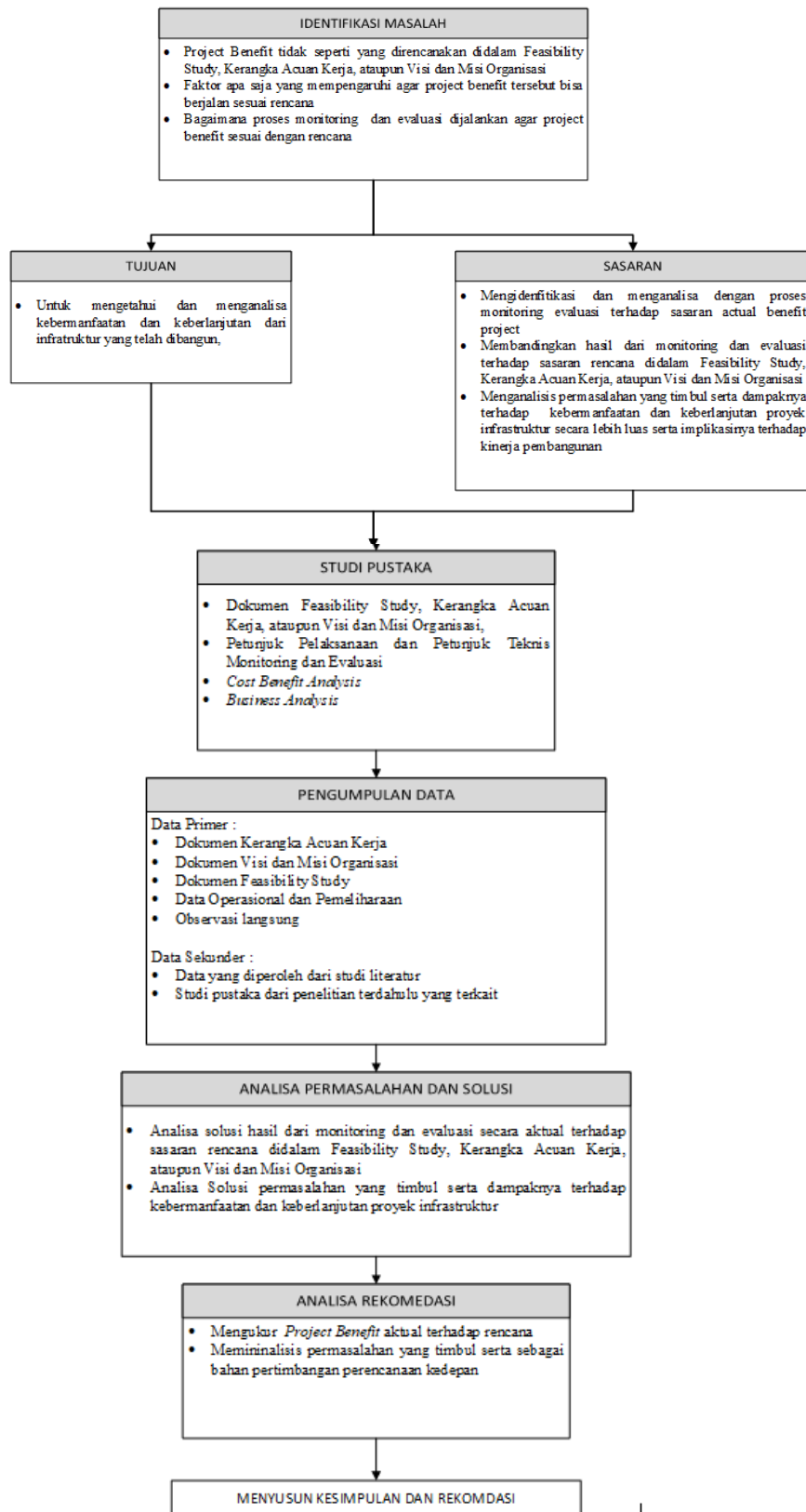
Lalu bagaimana jika manfaat (benefit) yang dihasilkan dari infrastruktur tersebut tidak sesuai dengan yang direncanakan atau diharapkan? Jangankan berbicara manfaat secara jangka panjang, mungkin mendapatkan manfaat sesuai target sasaran saja mungkin masih jauh.

Banyak kritik terkait manfaat (benefit) secara aktual tidak seperti yang diharapkan pada studi kelayakan. Studi menyebutkan bahwa penggunaan cost benefit analysis dalam menilai suatu project menurun 37 % dari tahun 1970 sampai dengan tahun 2000 . dan menyebutkan bahwa benefit project tidak hanya dianalisis berdasarkan cost semata , tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi (World Bank, 2020).

Di Indonesia sendiri, studi evaluasi manfaat banyak mengambil kasus pada program-program yang dibiayai oleh NGO semisal program pamsimas (Mulya, 2011) (Fitriyani & Rahdriawan, 2017), program Sanimas (Aji & Widjonarko, 2014), dan maka penulis meneliti aspek project benefit dengan cara monitoring and evaluation pada proyek infrastruktur daerah. Itulah yang menjadi topik penelitian ini

METODE

Adapun langkah langkah untuk melakukan penelitian yaitu dengan beberapa cara. (1) Mengumpulkan dan mengevaluasi data biaya dan manfaat serta indikator kelayakan ekonomi dan indikator kelayakan sosial yang diambil dari Studi kelayakan dari proyek akan dikaji. Mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan biaya infrastruktur termasuk biaya Operasi & Pemeliharaan (O&P) serta komponen manfaat tiap tahunnya selama 3-5 tahun terakhir. (2) Menghitung Kembali indikator kelayakan ekonomi (NPV-Benefit, IRR, dan B/C) dan indikator kelayakan sosial tahunan yang dikumpulkan di butir 2) selama 3-5 tahun terakhir (3) Membandingkan hasil perhitungan indikator kelayakan ekonomi dan sosial yang diperoleh dari Langkah 1) dan 3). Jika terjadi diskrepansi yang cukup signifikan antara indikator kelayakan ekonomi dan sosial yang dihitung pada Langkah 1) dan 3) maka analisa dilanjutkan dengan langkah-langkah sebagai berikut: a) menganalisa hal-hal yang diperkirakan menjadi penyebab adanya diskrepansi yang signifikan, b) mengadakan pengecekan di lapangan tentang validitas temuan tersebut dan bilamana diperlukan mengadakan wawancara klarifikasi tentang temuan tersebut, dan c) merumuskan langkah-langkah remedial measures untuk meningkatkan kinerja indikator kelayakan ekonomi dan sosial. (4) Mengadakan Focus Group Discussion (FGD) dengan pakar terkait dan perwakilan stakeholders kunci untuk memberi masukan atas remedial measures yang dirumuskan di Langkah 4). (5) Merumuskan rekomendasi “remedial measures” yang difinalkan di Langkah 5) kepada perumus kebijakan di Pemerintah Kabupaten Serang dan perwakilan stakeholders kunci.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Sensitivitas

Dalam evaluasi ekonomi pembangunan saluran irigasi, benefit proyek dihitung

berdasarkan peningkatan pendapatan petani yang terakumulasi tiap tahun dari manfaat maksimum proyek (Dyahwanti, 2007). Manfaat maksimum (tercapai pada dua tahun setelah selesainya konstruksi proyek, untuk tahun pertama manfaat diperoleh secara proporsional sebesar 50 % terhadap manfaat proyek secara utuh karena hanya mendapatkan MT 2 dan MT 3) Untuk perhitungan sebagai biaya meliputi kehilangan manfaat produksi petani, biaya operasi dan pemeliharaan Rp 10.000.000 – 15.000.000 per-tahun/DI. Total investasi finansial proyek adalah akumulasi biaya keseluruhan pelaksanaan pekerjaan fisik dari saluran irigasi. sebagai prasarana irigasi.

Dalam Analisis sensitivitas ini dikondisikan perhitungan dari selisih manfaat sebelum adanya proyek irigasi dengan setelah adanya proyek irigasi. Dengan tujuan mencari pengaruh perbaikan irigasi terhadap peningkatan hasil usaha tani (Mahi, 2016).

Kriteria dasar untuk analisis ekonomi kelayakan proyek saluran irigasi adalah:

1. BCR > 1
2. NPV Benefit bernilai Positif

Di bawah ini akan diuraikan tentang analisis perhitungan nilai BCR, terhadap peningkatan Hasil pertanian (Selisih antara pendapatan sebelum dibangun irigasi dengan sesudah dibangun Irigasi)

Tabel 1. Present Value pada tahun pembangunan 2015-2020 (Sumber : Pengolahan Data 2021)

Tahun	Tahun Ke	Cost		Benefit			Dengan Bunga 3,5 %			Dengan Bunga 8 %		
		Modal / Konstruksi	Operasional dan Pemeliharaan	Sebelum Adanya Irigasi	Setelah Adanya Irigasi	Kenalkan Manfaat	PV Cost (Cost x Bunga 3,5 % (Rp))	PV Benefit (Benefit x Bunga 3,5 % (Rp))	NPV benefit = PV Benefit - PV Cost	PV Cost (Cost x Bunga 8 % (Rp))	PV Benefit (Benefit x Bunga 8 % (Rp))	NPV benefit = PV Benefit - PV Cost
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7) = (6) - (5)	(8) = ((3)+(4)) x i	(9) = (7) x Interest	(10) = (7) - (8)	(11) = ((3)+(4)) x i	(12) = (7) x Interest	(13) = (12) - (11)
2015	0	4.280.530.000					4.280.530.000,00	-	4.280.530.000,00	4.280.530.000,00	-	4.280.530.000,00
2016	1	1.788.810.000	216.000.000	1.254.415.552,23	1.789.438.896,29	535.023.344,07	1.937.014.492,75	516.930.767,21	- 1.420.083.725,54	1.856.305.555,56	495.391.985,25	- 1.360.913.570,31
2017	2	2.689.595.000	378.000.000	2.960.423.707,13	4.251.787.281,39	1.291.363.574,26	2.863.632.756,89	1.205.501.714,63	- 1.658.131.042,26	2.629.968.278,46	1.107.136.123,33	- 1.522.832.155,13
2018	3	4.466.535.000	445.500.000	4.204.956.329,42	6.039.207.237,30	1.834.250.907,88	4.430.374.138,24	1.654.389.226,72	- 2.775.984.911,51	3.899.331.752,02	1.456.087.508,79	- 2.443.244.243,23
2019	4	3.488.652.000	500.000.000	6.375.636.085,87	11.085.568.856,23	4.709.932.770,35	3.475.879.784,39	4.104.434.305,71	- 628.554.521,31	2.931.778.292,42	3.461.941.190,87	- 530.162.898,46
2020	5	2.898.491.000	500.000.000	7.656.064.834,52	12.175.452.440,50	4.519.387.605,98	2.861.438.229,81	3.805.203.094,87	- 943.764.865,06	2.312.953.869,87	3.075.819.265,51	- 762.863.395,64
2021	6		500.000.000	8.422.740.025,38	12.175.452.440,50	3.752.712.415,22	406.750.522,15	3.052.833.967,68	- 2.646.083.645,53	315.084.813,44	2.364.645.382,50	- 2.049.760.569,06
TOTAL							20.255.619.724,24	14.339.293.076,82	- 5.916.326.647,42	18.225.954.561,77	11.961.221.456,25	- 6.264.733.105,51

Untuk perhitungan bunga 3,5 %

Maka Perhitungan BCR nya adalah sebagai berikut :

$$BCR = \frac{B}{C} = \frac{\sum PV b (Benefit)}{\sum PV c (Cost)} = \frac{14.339.293.076,82}{20.255.619.724,23} = 0,71$$

Dan perhitungan NPV nya adalah

$$NPV = PV Benefit - PV Cost = 14.339.293.076,82 - 20.255.619.724,23 = -5.916.326.647,41$$

Untuk perhitungan bunga 8 %

Maka Perhitungan BCR nya adalah sebagai berikut :

$$BCR = \frac{B}{C} = \frac{\sum PV b (Benefit)}{\sum PV c (Cost)} = \frac{11.961.221.456,25}{18.225.954.561,76} = 0,66$$

Dan perhitungan NPV nya adalah

$$NPV = PV \text{ Benefit} - PV \text{ Cost} = 11.961.221.456,25 - 18.225.954.561,76 = -6.264.733.105,51$$

Berdasarkan kajian analisa diatas maka didapat nilai BCR 0,71 pada inters rate 3,5% dan BCR 0,66 pada interest rate 8 %. Sedangkan nilai nett presen value benefit di dapat $-5.916.326.647,41$ pada interest rate 3.5 % dan $-6.264.733.105,51$ pada interest rate 8%. Semakin tinggi bunga yang dihitung maka semakin rendah nilai BCR dan NPV Benefit nya.

Dapat kita ketahui bahwa nilai BCR dan Nilai NPV Benefitnya masih di bawah standar kelayakan. Nilai BCR yang sesuai dengan standar adalah lebih dari 1 sedangkan nilai NPV Benefit yang sesuai standar kelayakan adalah bernilai positif. Maka dari itu diperlukan upaya-upaya perbaikan untuk menjadikan nilai BCR dan NPV Benefitnya sesuai kriteria kelayakan investasi

Melihat kondisi bahwa nilai BCR dan NPV Benefit masih dibawah kriteria kelayakan investasi maka tentu harus ada upaya-upaya perbaikan dengan cara intensifikasi usaha tani. Tentunya upaya intensifikasi usaha tani adalah dengan menggabungkan beberapa kondisi untuk mencari keuntungan yang optimum, agar kita bisa mendapatkan upaya-upaya perbaikan kondisi yang efektif dan efisien.

Analisis ini menggunakan 3 upaya perbaikan (intensifikasi usaha tani)

1. Meningkatkan Produktivitas pertanian dengan menggunakan bibit unggul dan pemupukan yang tepat guna
2. Menambah lahan pertanian dengan area tanam pada musim kemarau dengan pengaturan air yang baik
3. Mengalihkan komoditi dari padi kepada komoditi unggulan

Dengan kondisi yang telah dijabarkan diatas maka, nilai BCR dan NPV Benefitnya kita hitung kembali dengan cara seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1. Perbaikan Hasil Usaha Tani dengan simulasi intensifikasi pertanian (Sumber : Pengolahan Data 2021)

Tahun	Tahun Ke	Cost		Benefit			Dengan Bunga 3,5 %		
		Modal / Konstruksi	Operasional dan Pemeliharaan	Sebelum Optimasi	Setelah Optimasi	Kenaikan Benefit	PV Cost (Cost x Bunga 3,5 % (Rp))	PV Benefit (Benefit x Bunga 3,5 % (Rp))	NPV benefit = PV Benefit - PV Cost
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7) = (6) - (5)	(8) = ((3)+(4)) x Interest Rate 3,5 %	(9) = (7) x Interest Rate 3,5 %	(10) = (9) - (8)
2015	0	4.280.530.000				-	4.280.530.000,00		-
2016	1	1.788.810.000	216.000.000	1.254.415.552,23	2.780.686.051,06	1.526.270.498,84	1.937.014.492,75	1.474.657.486,79742	-
2017	2	2.689.595.000	378.000.000	2.960.423.707,13	6.699.616.016,89	3.739.192.309,77	2.863.632.756,89	3.490.576.031,89389	-
2018	3	4.466.535.000	445.500.000	4.204.956.329,42	9.405.633.966,72	5.200.677.637,30	4.430.374.138,24	4.690.713.259,49720	-
2019	4	3.488.652.000	500.000.000	6.375.636.085,87	14.238.106.691,60	7.862.470.605,72	3.475.879.784,39	6.851.688.899,86436	-
2020	5	2.898.491.000	500.000.000	7.656.064.834,52	17.089.798.318,10	9.433.733.483,58	2.861.438.229,81	7.942.950.456,46955	-
2021	6		500.000.000	8.422.740.025,28	18.763.725.014,50	10.340.984.989,22	406.750.322,15	8.412.397.951,50454	-
TOTAL							20.255.619.724,24	32.862.984.086,03	12.607.364.361,79

$$BCR = \frac{B}{C} = \frac{\sum PV \text{ b (Benefit)}}{\sum PV \text{ c (Cost)}} = \frac{32.862.984.086,02}{20.255.619.724,23} = 1,62$$

Dan

$$NPV \text{ benefit} = PV \text{ Benefit} - PV \text{ Cost} = 32.862.984.086,02 - 20.255.619.724,23 = 12.607.364.361,78$$

Tabel 3. Resume Nilai BCR (Sumber : Pengolahan Data 2021)

No	Kondisi	BCR	NPV benefit
1	Tanpa Upaya Perbaikan	0,71	-5.916.326.647,41
2	Dengan Optimasi Upaya Perbaikan	1,62	12.607.364.361,78

Berdasarkan kajian analisa diatas maka didapat nilai BCR 1,62 pada interest rate 3,5% dan. Sedangkan nilai nett present value benefit didapat 12.607.361,78 pada interest rate 3.5 %

Dapat kita ketahui bahwa nilai BCR dan Nilai NPV Benefitnya menjadi sesuai standar kelayakan. Maka kondisi yang telah dijabarkan bisa dipergunakan untuk menjadi upaya dalam perbaikan kinerja infrastruktur irigasi khususnya irigasi kewenangan kabupaten serang. Untuk menjadikan Irigasi yang telah dibangun lebih membawa manfaat kepada para petani khususnya dan masyarakat umumnya.

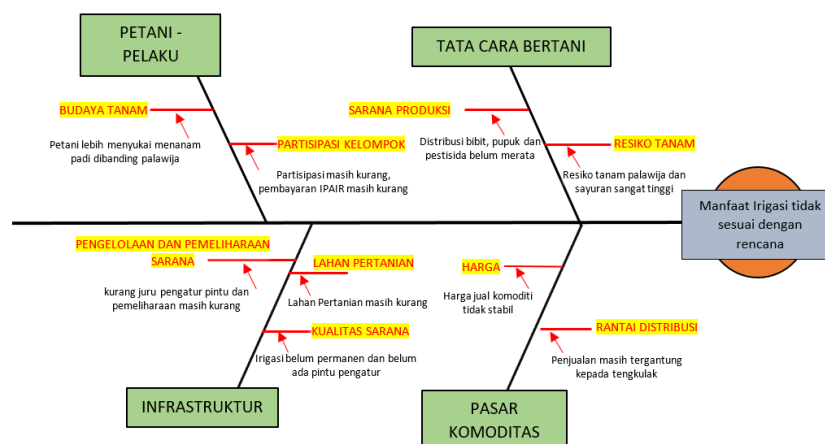
Pada kondisi upaya-upaya perbaikan tersebut tentunya beberapa stakeholder yang berperan penting dalam pengelolaan jaringan irigasi dan peningkatan hasil usaha tani tentunya. Stakeholder itu sendiri adalah Petani sebagai pelaku utamanya, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang yang mengurus bagian Infrastruktur Irigasinya, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yang mengurus tata cara bertani dan manajemen sarana produksi tani, serta Kondisi pasar yang diperankan oleh Bulog maupun Koperasi induk tani yang menjual dan mendistribusikan hasil pertanian.

Analisis Perbaikan

Dari analisa sebelumnya dapat diketahui bahwa ada stakeholder yang berperan dalam peningkatan hasil usaha tani tersebut. Pada analisa ini diuraikan kondisi pada stake holder baik itu sebelum adanya proyek irigasi maupun setelah adanya perbaikan jaringan irigasi dengan menggunakan analisa fishbone diagram.

Analisa kondisi sebelum perbaikan

Berikut analisa dampak kondisi sebelum adanya perbaikan. Kondisi irigasi kewenangan kabupaten serang tahun 2015-2020 dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu Pertanian, Infrastruktur, Market dan Petaninya sendiri. Seperti yang dapat dilihat pada analisa fishbone dibawah ini :

Gambar 1. Analisa Fishbone Sebelum Perbaikan (Sumber : Pengolahan Data 2021)

Pada kondisi sebelum adanya perbaikan,

A. Petani

Budaya tanam petani saat ini adalah Padi-Padi-Padi dengan ikutan palawija yang sedikit tergantung pada daerahnya. Kecenderungan petani lebih menyukai untuk menanam padi masih cukup besar, hal ini antara lain dapat dilihat dari adanya korelasi bahwa semakin tinggi tingkat ketersediaan air, peranan padi semakin besar, pada sawah dengan irigasi terjamin, ada kecenderungan petani mengusahakan padi 3 kali setahun.

Partisipasi kelompok. Meskipun kelompok petani pengguna air (P3A) dan Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) telah terbentuk, tetapi masih sangat sedikit peran serta para petani di kelompok tersebut. Iuran IPAIR yang telah disepakati kurang berjalan dengan baik, hal ini mengakibatkan kurangnya pemeliharaan serta gotong-royong untuk membersihkan saluran. Ini disebabkan tidak adanya “rasa memiliki” dari petani terhadap irigasi/bangunan bendung karena dulunya pada saat pembangunan irigasi, petani tidak diikuti sertakan.

B. Pertanian

Sarana produksi tani. Pertanian sangat tergantung kepada bibit, pupuk, pestisida serta alat alat pertanian seperti traktor dan pompa, yang saat ini masih kurang merata. Pupuk, benih unggul serta pestisida yang bersubsidi hanya didistribusikan pada petani yang telah memiliki kelompok. Tentunya tidak semua petani memiliki kelompok karena banyak petani hanya menggarap lahan orang lain.

Resiko Tanam. Tentunya kenapa petani lebih menyukai menanam padi ketimbang sayuran atau palawija meskipun nilai ekonominya tinggi adalah yang pertama ,resiko usaha tani padi yang relatif kecil sebagai akibat jaminan pasar dan harga. Kedua, budidaya dan paket teknologi padi telah lebih membudaya bagi petani. Ketiga, padi relative dapat disimpan lebih lama dibanding palawija, sampai menunggu harga menjadi lebih baik.

C. Infrastruktur

Kualitas Sarana. Kondisi irigasi saat ini masih banyak irigasi sederhana dan irigasi semi teknis yang belum memiliki pintu pengaturan air pada saat musim kemarau datang. Ini mengakibatkan control penggunaan air menjadi tidak merata, dan potensi debit air menjadi tidak optimal karena tidak tersalurkan dan diatur dengan baik.

Pengelolaan dan Pemeliharaan Sarana. Kondisi pengelolaan infrastruktur irigasi yang telah memiliki pintu pengatur tetapi masih belum adanya tenaga / juru pengatur pintu. Hal ini berdampak seperti yang telah disebutkan tadi, yaitu kontrol penggunaan air menjadi kurang merata pada saat musim kemarau.

Lahan Pertanian. Saat ini lahan pertanian masih kurang berkembang bila ditinjau dari potensi lahan serta potensi ketersediaan air. Ditinjau dari ketersediaan air pada saat musim kemarau tiba, masih sangat memungkinkan untuk dibuka lahan-lahan baru.

D. Market

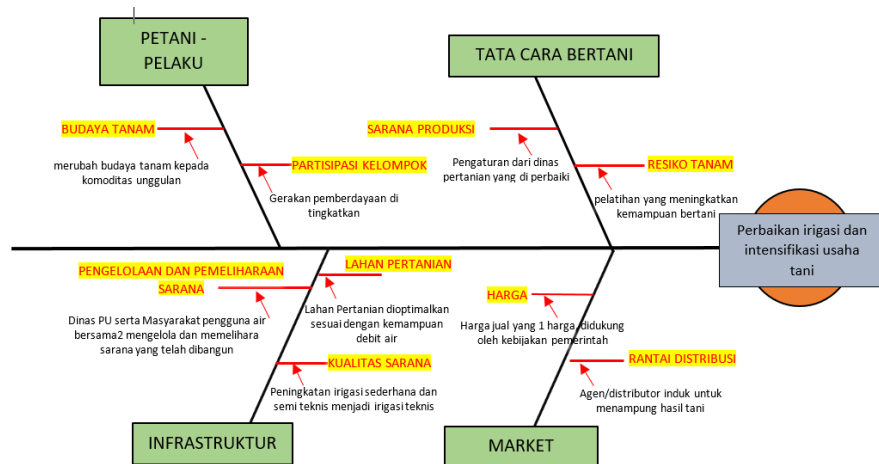
Harga. Faktor ini yang paling mempengaruhi semangat bertani, tingginya harga berbanding lurus dengan semangat bertani. Tentunya pemerintah dapat menjamin mengenai kestabilan harga terutama pada saat panen.

Rantai distribusi. Rantai distribusi dari petani yang masih berupa gabah hingga menjadi beras, sangat panjang sehingga menyebabkan petani masih tergantung kepada tengkulak dalam menampung hasil panennya. Padahal, harga tengkulak sangatlah rendah bila dibandingkan dengan harga pasar. Ada juga tengkulak yang memberikan bantuan modal kepada petani, sehingga para petani tidak bisa lepas dan menjual hasil taninya kepada orang lain.

Analisa kondisi setelah perbaikan

Dengan metode PBME masalah-masalah yang timbul dapat diuraikan dan dievaluasi penyelesaiannya sehingga dampak manfaat irigasi yang tidak sesuai rencana dapat dievaluasi dan diupayakan peningkatan manfaatnya. Setelah melakukan PBME pada proyek irigasi kewenangan kabupaten serang tahun 2015-2020, maka penyelesaian masalah dapat dianalisa seperti pada fishbone dibawah ini

Gambar 2. Analisa Fishbone Setelah Perbaikan (Sumber : Pengolahan Data 2021)



Setelah melakukan perbaikan dengan PBME maka didapat penyelesaian sebagai berikut,

A. Petani

Budaya tanam. Selain menanam padi, Petani harus berinovasi dengan menanam komoditi-komoditi unggulan yang secara ekonomi memiliki nilai yang tinggi untuk meningkatkan pendapatan para petani itu sendiri. Tentunya dengan dukungan sumber daya baik kemampuan petani itu sendiri serta dukungan modal yang tersedia.

Partisipasi kelompok. Pola pembangunan irigasi lebih melibatkan/ mengikutsertakan masyarakat dan petani dalam perencanaan dan pembangunan konstruksinya. Hal ini memberikan dampak positif berupa rasa memiliki terhadap irigasi yang telah dibangun. Sehingga pemeliharaan dan pengelolaan irigasi menjadi lebih baik dengan gotong royong dan Iuran IPAAIR yang berjalan.

B. Pertanian

Sarana produksi tani. Distribusi pupuk, bibit, pestisida yang saat ini dikendalikan oleh dinas pertanian dan ketahanan pangan, menjadi lebih baik dan merata pada setiap

petani dan area sawah. Distribusi bibit unggul, pupuk dan pestisida harus terjamin kepada para petani agar ketahanan pangan tidak terganggu dengan cara menekan pada distributor ataupun agen memberi keuntungan/ harga yang wajar.

Resiko Tanam. Dinas pertanian dan ketahanan pangan dapat memberikan pelatihan bertani untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam bercocok tanam pada komoditi-komoditi unggulan. Tentunya resiko tanam komoditi unggulan yang tinggi dapat diminimalisir.

C. Infrastruktur

Kualitas Sarana. Irigasi sederhana dan Irigasi semi Teknis harus ditingkatkan menjadi Irigasi Teknis, tentunya dengan melihat luasan/area sawah. Agar manfaat investasi yang telah dikeluarkan menjadi lebih baik.

Pengelolaan dan Pemeliharaan Sarana. Pemerintah melalui dinas PUPR dapat mengangkat dan menugaskan pada juru pintu untuk mengatur pemberian air pada irigasi. Sehingga penggiliran air pada saat musim kemarau menjadi optimal.

Lahan Pertanian. Lahan-lahan baru pertanian dapat dibuka tentunya melihat persediaan debit air yang mencukupi, agar manfaat irigasi yang telah dibangun menjadi optimal sesuai dengan yang telah direncanakan

D. Market

Harga. Pemerintah dapat menjamin mengenai kestabilan harga terutama pada saat panen. Tentunya dengan menjauhkan petani menjual hasil panennya kepada para tengkulak yang membeli hasil panen para petani dengan harga rendah.

Rantai distribusi. Membentuk semacam koperasi untuk mengakomodir petani dalam menjual hasil panennya serta melindungi petani dari permainan tengkulak dalam pemberian modal, tentunya dengan bunga pinjaman yang rendah. Dengan pengelolaan dan pendistribusian gabah secara mandiri oleh petani, seluruh keuntungan dari proses pengolahan dan distribusi yang sebelumnya diraup tengkulak dan juragan, kini sepenuhnya dinikmati petani

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian project benefit monitoring and evaluation (PBME) proyek irigasi pada tahun 2015-2020 yang kerjakan oleh pemerintah kabupaten serang, dapat diambil kesimpulan bahwa (1) Analisa pengaruh perbaikan irigasi terhadap hasil usaha tani. Pengaruh Perbaikan Irigasi Terhadap Peningkatan Pendapatan Pertanian per – Ha, Sebelum adanya Irigasi Pendapatan para petani dari Rp 7.104.062, 67 hingga Rp 14.962.187,74 dan Setelah adanya Irigasi pendapatan petani dari Rp 6.677.841 hingga Rp 20.813.298 atau meningkat Rata-Rata 41,4 % secara kabupaten. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendapatan petani padi sawah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di lapangan, salah satunya ialah biaya Produksi pertanian dan Harga jual gabah. Pengaruh Perbaikan Irigasi Terhadap Peningkatan Pendapatan Keluarga per – Bulan, pendapatan petani padi sawah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di lapangan, salah satunya ialah Luas Kepemilikan Lahan. Jika kepemilikan luas bertambah maka tentu penerimaan bertambah pula, selain harga jumlah produksi juga mempengaruhi penerimaan yang diterima oleh petani. Asumsi Rata-rata kepemilikan lahan di kabupaten serang adalah 1 Ha per Kepala Keluarga. Rata-Rata dengan adanya proyek irigasi terjadi peningkatan pendapatan petani per-bulannya sebesar 42,56 % secara kabupaten Pengaruh

Perbaikan Irigasi Terhadap Peningkatan Luas Tanam, bahwa luas panen padi sawah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di lapangan, salah satunya ialah Ketersediaan Debit Air. Jika ketersediaan air pada musim kemarau mencukupi maka tentu bertambah pula indeks pertamanya, selain pengaturan air setelah adanya irigasi juga mempengaruhi produksi penerimaan yang diterima oleh petani.. Rata-Rata dengan adanya proyek irigasi terjadi peningkatan indeks pertanaman padi sebesar 41,86 % secara kabupaten. (2) Analisa Ekonomi Investasi Perbaikan Irigasi. Asumsi dasar dalam analisis investasi menggunakan interest rate 3,5 % dan 8 %. Didapat nilai BCR 1,69 pada interest rate 3,5% dan BCR 1,37 pada interest rate 8 %. Sedangkan nilai nett present value benefit di dapat 14.019.879.166,18 pada interest rate 3.5 % dan 6.769.636.718,44 pada interest rate 8%. (3) Analisis sensitivitas. Pada scenario pengaruh perbaikan irigasi terhadap peningkatan pendapatan hasil usaha tani didapat didapat nilai BCR 0,71 pada interest rate 3,5% dan BCR 0,66 pada interest rate 8 %. Sedangkan nilai nett present value benefit di dapat -5.916.326.647,41 pada interest rate 3.5 % dan -6.264.733.105,51 pada interest rate 8%. Usaha tersebut lebih sensitif terhadap 3 hal. Pertama, peningkatan produktivitas pertanian dengan menggunakan bibit unggul dan pemupukan yang tepat guna, Kedua, penambahan lahan pertanian dengan area tanam pada musim kemarau dengan pengaturan air yang baik. Ketiga, mengalihkan komoditi dari padi kepada komoditi unggulan yang memiliki ekonomi tinggi. Dengan scenario pada 3 hal yang sensitif tersebut didapat nilai BCR 1,62 pada interest rate 3,5% dan. Sedangkan nilai nett present value benefit di dapat 12.607.361,78 pada interest rate 3.5 %.

BIBLIOGRAFI

- Aji, K. R., & Widjonarko, W. (2014). Peran Sanimas terhadap Kesehatan Lingkungan di Kelurahan Tandang, Kota Semarang. *Teknik PWK (Perencanaan Wilayah Kota)*, 3(3), 496–505.
- Bank, W. (2020). *Cost Benefit Analysis in World Bank Project*.
- Dyahwanti, I. N. (2007). *Kajian dampak lingkungan kegiatan penambangan pasir pada daerah sabuk hijau Gunung Sumbing di Kabupaten Temanggung*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Fitriyani, N., & Rahdriawan, M. (2017). Evaluasi pemanfaatan air bersih program pamsimas di Kecamatan Tembalang. *Jurnal Pengembangan Kota*, 3(2), 80–89.
- Mahi, I. A. K. (2016). *Pengembangan Wilayah: Terori & Aplikasi*. Kencana.
- Marzali, A. (2016). *Antropologi & Pembangunan Indonesia*. Prenada Media.
- Mulya, D. (2011). Analisis Partisipasi Masyarakat Dan Manfaat Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Di Desa Marana Kecamatan Sindue Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 4(4).
- Normansyah, D., Rochaeni, S., & Humaerah, A. D. (2014). Analisis pendapatan usahatani sayuran di kelompok tani jaya, desa Ciaruteun Ilir, kecamatan Cibungbulang, kabupaten Bogor. *Agribusiness Journal*, 8(1), 29–44.
- Pujawan, I. N. (2019). *Ekonomi teknik*.
- Wirahadikusumah, R. D., & Adhiwira, F. (2019). The cost of implementing OHSMS regulation on high-rise building projects. *MATEC Web of Conferences*, 270, 5007.

Copyright holder:

Panji Wisnu Kumoro & Sutardi (2022)

First publication right:

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik



ETNIK : Jurnal Ekonomi – Teknik

ISSN: 2808-6694 (Online); 2808-7291 (Print)

Jurnal Homepage <https://etnik.rifainstitute.com>

Employee Reward: A Systematic Literature Review

Fri Anistuti¹, Sopiah²

State University of Malang

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit 01 November 2022

Accepted 15 November 2022

Published 20 November 2022

Email Author:

fri.anistuti.2204138@students.um.ac.id

ABSTRACT

Discussion regarding employee rewards is very important in the management of human resource management. This study aims to review studies that discuss employee rewards. The data used is 32 with 2 Scopus databases using the Publish or Perish and Taylor and Francis applications in the 2017-2022 period. The analysis technique used is Prisma and bibliometric analysis using VOSviewer software. The results of the analysis show that the topic of employee rewards is related to the topic of motivation and productivity which is visualized through Co-Authorship and Co-Occurrence. This literature study is expected to be a reference for further research on employee rewards.

Keyword– Employee Rewards, Motivation, Performance

ABSTRAK

Pembahasan mengenai employee reward sangat penting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau penelitian yang membahas tentang employee rewards. Data yang digunakan berjumlah 32 dengan 2 database Scopus menggunakan aplikasi Publish or Perish dan Taylor and Francis periode 2017-2022. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Prisma dan bibliometrik dengan menggunakan software VOSviewer. Hasil analisis menunjukkan bahwa topik employee rewards berkaitan dengan topik motivasi dan produktivitas yang divisualisasikan melalui Co-Authorship dan Co-Occurrence. Studi literatur ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya tentang employee rewards.

Kata Kunci – Imbalan Karyawan, Motivasi, Kinerja

INTRODUCTION

The success of a company is not only determined by modern equipment, complete facilities and infrastructure, but more importantly depends on the human resources who carry it out. The

success or failure of a company is greatly influenced by the performance of HR both individually and in teams. Every company certainly wants to have employees who have good performance. There are various ways that companies can increase employee motivation and performance. One way is by giving employee rewards. Rewards are a form of appreciation and recognition for employees because by giving rewards employees feel valued for their performance and consider that employees are very valuable assets. Rewards reflect the company's goals and are related to measures that are multiple dimensions that will drive the performance of people and the organization as a whole.

The word reward comes from English which means reward or gift. Reward is something we give to someone because he did something. Something that is reasonable as an appreciation, as an expression of our gratitude and concern. According to Wijanarko H. (2020).

How far a person contributes to the achievement of company goals according to size. The vision and mission of the organization form the basis for determining the system rewards someone. According to Sunarto et al. (2017).

Rewards are one for appreciation for obtaining professional employees. While the notion of reward according to Kawulur, et al (2018)

Reward Is one of the company's efforts to empower human resources and improve employee performance in the company. And giving rewards must be done fairly and evenly to avoid social jealousy. Factors that influence rewards according to Astuti et al., (2018)

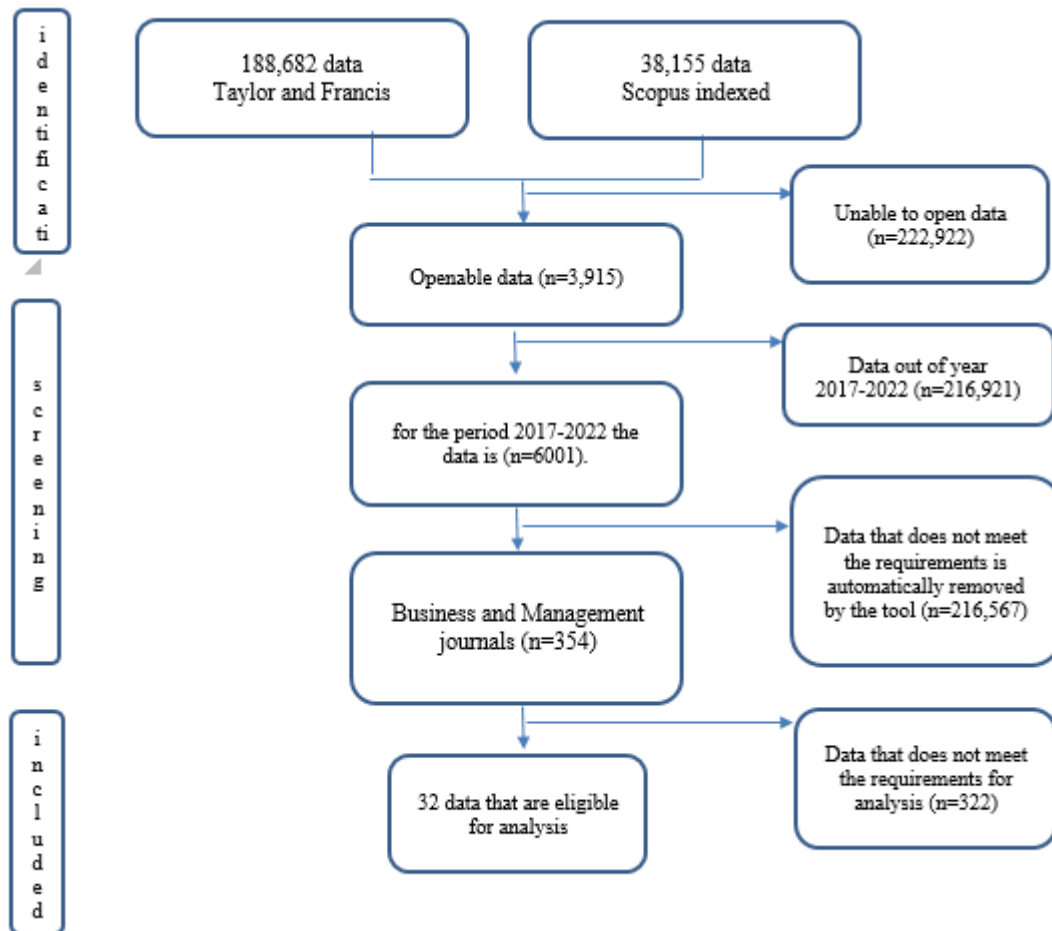
Employee rewards is a sign of appreciation from the agency or company and aims to increase the motivation of other employees to be successful, increase productivity and retain employees who have good performance and achievement in order to remain loyal to the company. because with healthy competition, the work atmosphere will feel more competitive and productive.

With good rewards, it is hoped that employees will be able to improve their performance and have a higher desire to excel in doing work and have the ability to compete so that a balance is achieved between personal and organizational goals.

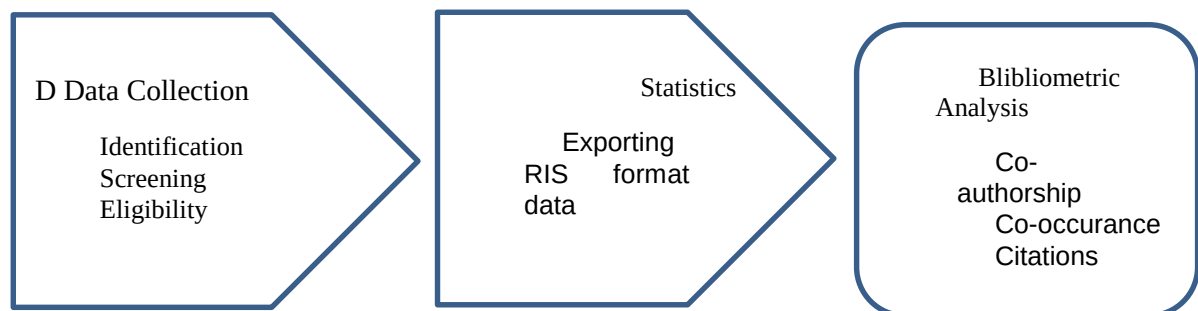
METHODS

Method Study

The method in this study combines methods taken from research (Liu et al., 2022). Data processing uses prisms and data analysis using a combination of methods, namely data collection, statistical data, and bibliometric analysis using VOSviewer software. Prisma (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). The database that is processed through Prisma (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) is taken from the electronic database of articles or journals indexed by Scopus using the Publish or Perish application and the Taylor and Francis database. Search using the keywords Employee Reward, Reward for motivation and Reward for employee Performance. The results of the search data obtained from the two databases above obtained 188,682 data from Taylor and Francis and 38,155 from Scopus indexed data (n= 226,837). The data is then shared based on the data that can be opened as much as (n=3.915). Further screening based on the period 2017-2022 obtained data as much as (n=6001). After that, it was filtered again based on the category of Business and Management journals (n=354) and at the end of the filtering of data related to employee rewards, motivation and performance data obtained as much as (n=32). These 32 articles were then analyzed by the author.

Figure 1. Prism screening method

The Bibliometric analysis method used in this study can be described as follows.

Figure 1. Three Bibliometric Methods

1) Data Collections

This study uses reputable Scopus indexed journals searched through Taylor and Francis, Science Direct, Elsevier, and Wiley. The search uses the keywords "Employee Reward" or "Reward for Employee". In the literature search, the type of literature was determined as a research article and the year of research from 2017-2022. A literature search was conducted in October 2022.

2) Statistics

The selected articles must be in accordance with the research keywords and have a relationship with the science of human resource management. There were 32 articles obtained from 4 journal databases. Where the appropriate articles are downloaded and collected in the Mendeley software to be combined into a RIS format.

3) Bibliometric Analysis

Bibliometric analysis was carried out using VOSviewer software to determine the extent to which this topic is related to other topics seen from the visualization of Co-Authorship and Co-Occurrence,

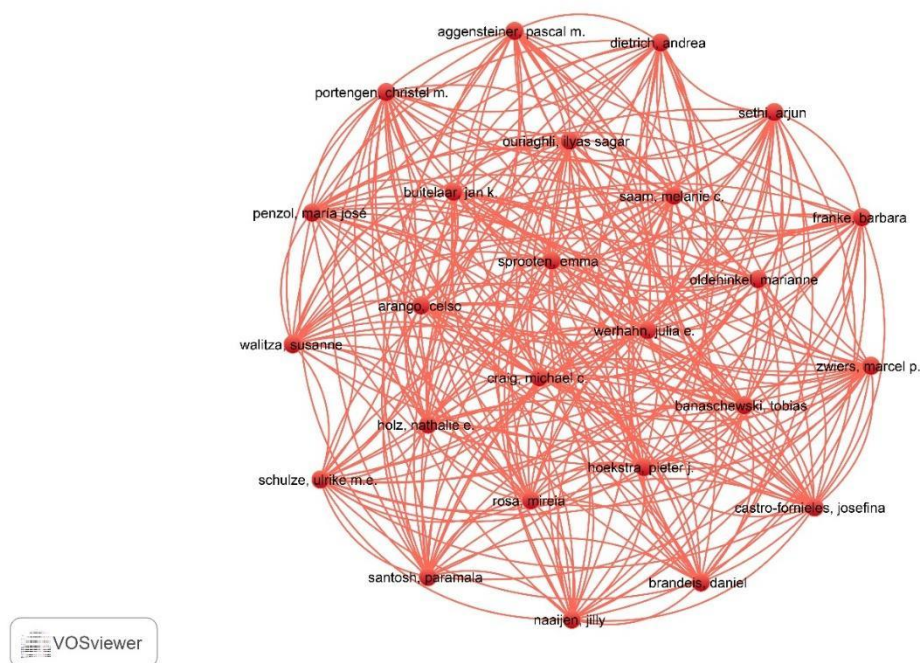
RESULTS AND DISCUSSION

Results

The results of a literature review taken from 32 journals from 4 databases that have the keywords “Employee Reward” or “Reward for Employee” are carried out for bibliometric analysis using VOSviewer software. The results of this study are illustrated through the visualization of topics related to Employee Rewards from Co-Authorship and Co-Occurrence. The results of the analysis in this study are described as follows.

Co-Authorship

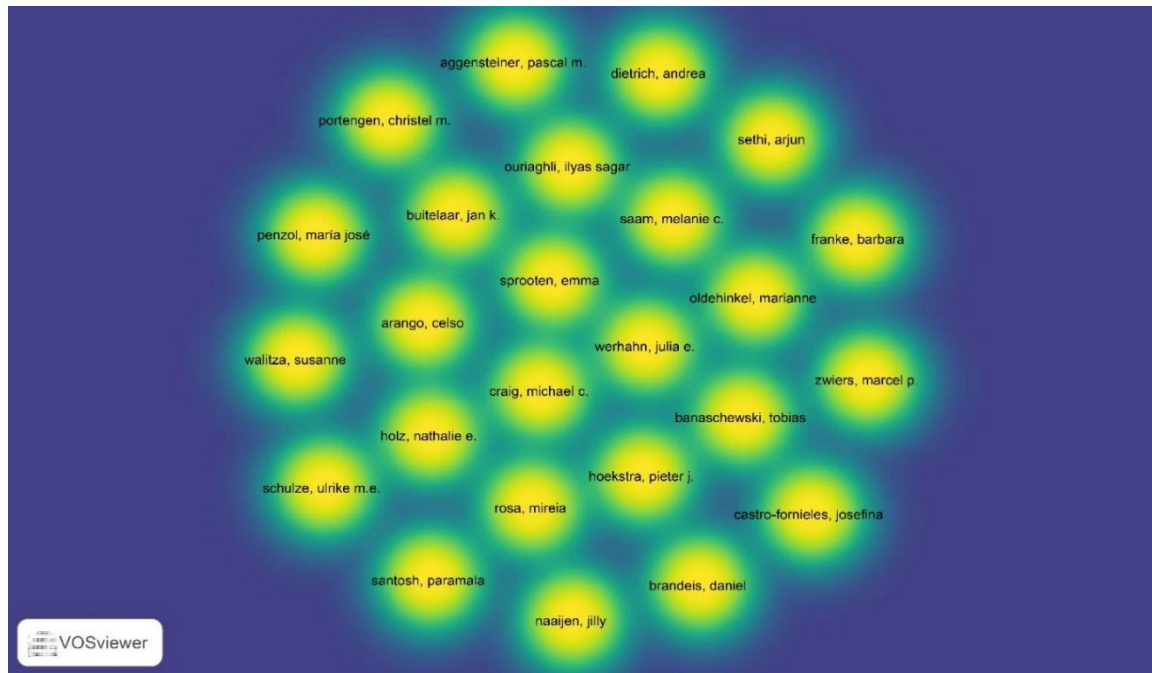
Figure 3. Network Visualization of Co-Authorship



The analysis of the Co-Authorship aims to describe the collaborative relationships of

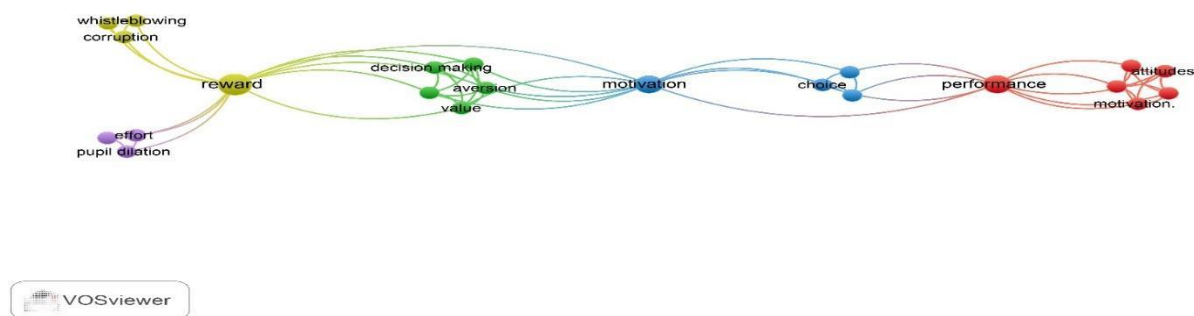
several authors who discuss the topic of Employee Rewards. Figure 3 shows the author's relationship with 1 red network, meaning that there is a strong network and there are several authors discussing the same topic for analysis.

Figure 4 Non-Network Visualization of Co-Authorship



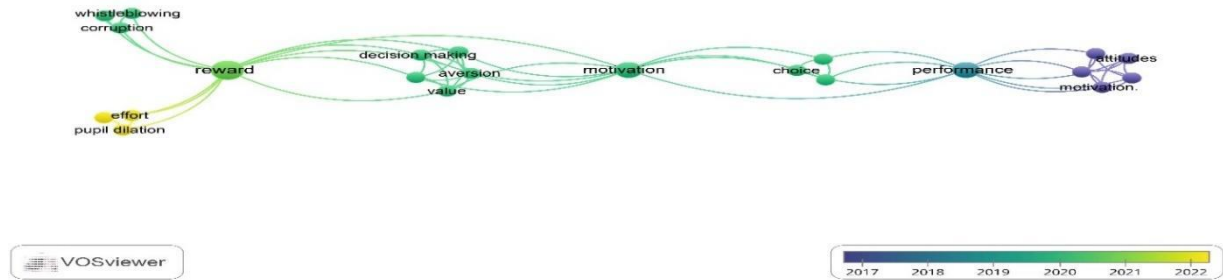
Co-Occurrence

Figure 5 Networking Visualization of Co-Occurrence



The analysis of Co-Occurrence aims to describe how many clusters are studied about Employee Rewards. In addition, it also develops more detail on this topic. The results of the analysis show the visualization of Figure 5 that the variations of keywords have the biggest points related to Employee Rewards, namely Motivation and Performance.

Figure 6. Overlay Visualization of Co-Occurrence



In the Co-Occurrence analysis seen from the overlay visualization, it aims to see the topic of this research from the period of writing. The results of the analysis show the period seen from the color of the cluster. The cluster for the longest research period is blue, and for the latest period, it is shown in green to yellow. Figure 6 shows that literature on Employee Rewards has been extensively researched in 2021, for 2017 - 2020 research has been widely discussed from other topics that are still related to Employee Rewards. The results of the Co-Occurrence analysis will also be a reference for further literature, with topics related to Employee Rewards developed with relevant keywords in the future.

Discussion

Employee Rewards Is an interesting topic to be discussed and further researched. Based on the bibliometric results, it describes that many researchers from various countries are researching this topic in conjunction with other topics which are of course related to human resource management. The top reference articles illustrate that employee rewards can help increase worker motivation and productivity.

Organizations are expected to be able to retain quality employees and keep their employees in order to continue to improve performance at work. Giving rewards is one of the implementations of the function of human resources as a form of positive attention from an agency or organization as an encouragement that has the aim of motivating and encouraging employee participation in providing the best results. With employees who are more productive, they will be able to increase customer satisfaction, which is none other than the wider community itself. (B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2017)

CONCLUSION

Employee Rewards Is a discussion topic that has a relationship with other discussion topics in human resource management. This study uses bibliometric analysis using VOSviewer software, there are 32 Scopus indexed articles and the Taylor and Francis database taken from the 2017-2022 period. The results of the bibliometric analysis are that from Co-Authorship there are 25 groups of writers discussing related topics, Co-Occurrence Employee Reward variables have a relationship

with other motivation and performance variables that develop in each period. Based on the results of the analysis, it can be used as a reference for future research related to Employee Rewards.

BIBLIOGRAFI

- Aggensteiner, pascal (Portengen et al., 2021)Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Dietrich(Portengen et al., 2021)Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Sethi(Portengen et al., 2021)Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- FrankePortengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- ZwiersPortengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- CastroPortengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- BrandeisPortengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- NaaijenPortengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J.,

- Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- SantoshPortengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Schulze Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Walltza Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Penzol Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Portengen Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Ouriaghli Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- SaamPortengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Oldehinkel Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>

- Banaschewski Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Hoekshra Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Rosa Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Holz Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Arango Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Buitelaar Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Sprooten Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Craig Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with Cross-disorder Traits. *Psychiatry Research*, 298(February). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Werhahn Portengen, C. M., Sprooten, E., Zwiers, M. P., Hoekstra, P. J., Dietrich, A., Holz, N. E., Aggensteiner, P. M., Banaschewski, T., Schulze, U. M. E., Saam, M. C., Craig, M. C., Sethi, A., Santosh, P., Ouriaghli, I. S., Castro-Fornieles, J., Rosa, M., Arango, C., Penzol, M. J., Werhahn, J. E., ... Naaijen, J. (2021). Reward and Punishment Sensitivity are Associated with

- Cross-disorder Traits. Psychiatry Research, 298(February).
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113795>
- Sasa karyono (2022) , 15 employee rewards kreatif yang bias diberikan kepada karyawan, LinoHR Ludfi Ferry Wijaya Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo MaduraE-mail : ludfifw7@gmail.com Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM) E-ISSN: 2774-2075Vol. 1 No. 2 ,Year [2021] Page 01--11
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Sari Eka, M. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. 392–411.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di. Adiminstrasi Bisnis, 6(2), 68–76.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Admmministrasi Bisnis, 39(156–163).
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening. Organisasi Dan Manajemen, 1(1), 31–46.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 262
- Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto, Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Tahun 2017, hal. 48
- Andi Mardiana¹ dan Asrin Saleh² . Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam 2021
- Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo) Volume 2, Nomor 1, April 2021
- Wijanarko, H. Membina Hubungan dengan Rekan Kerja, The Jakarta Consulting Group, 2005, hal. 39, diakses 24 November 2020, www.jakartaconsulting.com

Copyright holder:
 Fri Anistuti & Sopiah (2022)
First publication right:
 ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik



ETNIK : Jurnal Ekonomi – Teknik

ISSN: 2808-6694 (Online); 2808-7291 (Print)

Jurnal Homepage <https://etnik.rifainstitute.com>

Work Engagement : A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis

Ali Nurrosidah¹, Sopiah²

State University of Malang

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit 01 November 2022

Accepted 15 November 2022

Published 20 November 2022

Email Author:

ali.nurrosidah.2204138@students.um.ac.id

ABSTRACT

Discussion related to work engagement is important for studied in human resource management. Purpose of this research for review studies that discuss work engagement related with other topics such as leadership styles, HRM practice and organizational commitment. Data used a total of 30 articles indexed by Scopus for the 2019-2022 period. This study method uses systematic literature review (PRISMA) and technique analysis with analysis bibliometric using the VOSviewer software. Visualized analysis results through Co-Authorship Co- Occurrence , a quote article most identified through 10 groups citation highest. Showing that work engagement relates with other topics are leadership styles, HRM practice, organizational commitment, behavior psychology and systems work. Studies literature this expected becomes reference for next study regarding work engagement and other relevant variables..

Keyword– Work engagement, Employee engagement, Employee performance

ABSTRAK

Pembahasan terkait work engagement penting untuk dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini untuk kajian kajian yang membahas work engagement terkait dengan topik lain seperti gaya kepemimpinan, praktek HRM dan komitmen organisasi. Data yang digunakan sebanyak 30 artikel yang terindeks Scopus periode 2019-2022. Metode penelitian ini menggunakan systematic literature review (PRISMA) dan teknik analisis dengan analisis bibliometrik menggunakan software VOSviewer. Hasil analisis divisualisasikan melalui Co-Authorship Co-Occurrence, kutipan artikel yang paling teridentifikasi melalui 10 kelompok sitasi tertinggi. Menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan dengan topik lain adalah gaya kepemimpinan, praktik HRM, komitmen organisasi, psikologi perilaku dan sistem kerja. Kajian literatur ini diharapkan menjadi acuan untuk kajian selanjutnya mengenai keterikatan kerja dan variabel lain yang

relevan.

Kata Kunci – Keterlibatan kerja, Keterlibatan karyawan, Kinerja karyawan

INTRODUCTION

To increase productivity employee, company must create behavior capable employees support vision and mission company. Behavior employee formed with method connected among interaction and collaboration with holder interest (Tkalac Verčič, 2021). Company way to describe collaboration and interaction interest employees and company is with employee engagement (Tensay & Singh, 2020). Work engagement is ability, thoughts, soul and feelings embedded in employees for reaching results that have employee performance (Kang et al., 2020). When engagement employee already in shape company will more profit because employee involved through feeling spirit and motivation for reach vision, mission, and goals company (Rameshkumar, 2020).

Many studies have shown that work engagement as a mediator in connection management sources in reach employee performance (Tensay & Singh, 2020). Work engagement could be through training programs created by managers to increase competence and facilitation work engagement (Adachi et al., 2020). According to (Stirpe et al., 2022) role HR practices affect satisfaction and work engagement, also stated by research (Moore et al., 2020) that employee management influences satisfaction and engagement. Other studies show that employee engagement obtained from style leaders (Gemedā & Lee, 2020). (Niswaty et al., 2021) style leadership responsive to performance employees will impact on employee engagement. (Aboramadan et al., 2022a) capable leadership makes a situation where employees are physically and emotionally bound in the job..

Work engagement is also formed from existing commitment organizations, work engagement more effective with support organization (Jin & Tang, 2021). In accordance with study (Rameshkumar, 2020) and (Cao et al., 2019) that level work engagement formed from commitment organization. Work behavior matters too in enhancement involvement work, according to (Jindo et al., 2020) with behavior employees who practice in place work will increase spirit in being involved in a job. Psychological and feelings felt in work influence system work and determine employee engagement (Junker et al., 2021), (Amano et al., 2020; Engelbrecht et al., 2020).

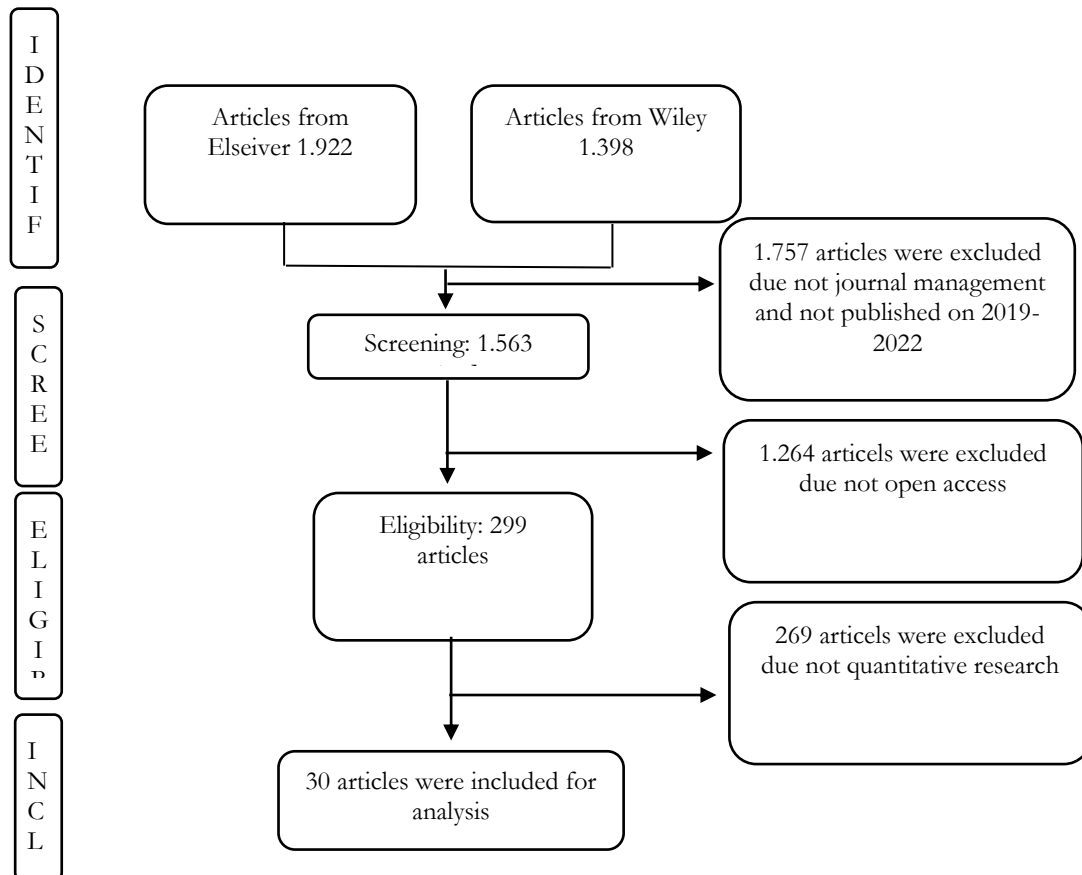
Work engagement important in enhancement practice human resource management (Moore et al., 2020). Many studies discuss work engagement with topics discussed by others. So that destination from study this for study literature regarding work engagement that has connection with topics another discussion style leadership, commitment organization and behavior psychology employees. The method used is systematic literature review (PRISMA) and techniques analysis using bibliometrics .

METHODS

Method Study

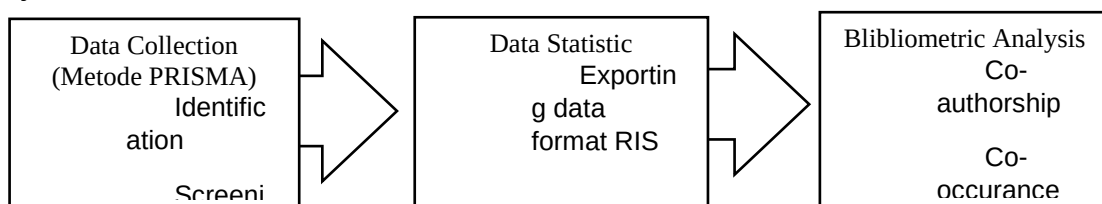
The method study using a systematic literature review with Meta-Analysis (PRISMA) followed study (Liu et al., 2022). Procedure PRISMA method there are 4 stages namely

identification, screening, eligibility, included. Identification articles were from Elsevier and Wiley the keywords "Work Engagement" or "Employee Engagement" total of 3,320 articles. Afterwards, screening researchers determine articles included in the journal management on 2019 – 2022, article that is not including internal journaling management and publishing before 2019-2022 researchers excluded to 1,563. After screening, determine open access articles a total of 299 articles. Include article with method study quantitative so that amount article the final used 30 articles.



Analysis Techniques

This analysis used bibliometric with the VOSviewer software (Liu et al., 2022). This technique splits data analysis into 3 steps: data collection, data statistik, and bibliometric analysis.



1) Data Collections

This study use journal reputable Scopus indexed searched through Elsevier and Wiley. Search uses the keywords “Work Engagement” or “Employee Engagement”. In search literature determined type literature as article research and year study from 2019-2022. Search literature on October 2022.

2) Statistik

Selected articles must be in accordance with keywords research and have connection with human resource management. Acquired 30 articles from 2 journal databases. The articles are downloaded and collected in Mendeley software extracted into RIS format.

3) Bibliometric Analysis

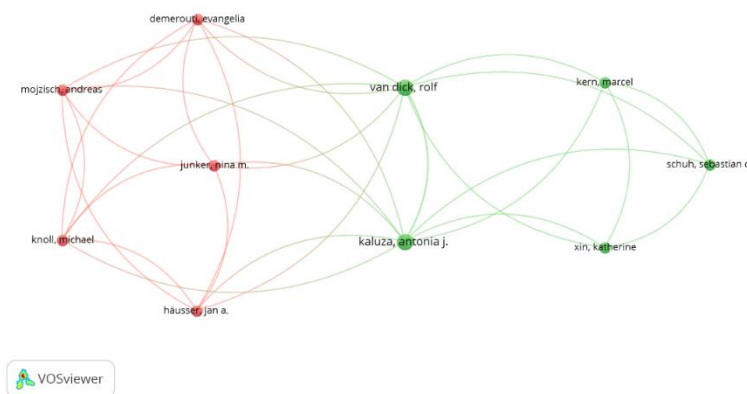
Analysis bibliometrics using the VOSviewer software for knowing the topic this relates with other topics that have been discussed from visualization of Co-Authorship, Co-Occurrence, and grouped top 10 articles.

RESULTS AND DISCUSSION

The results of literature review taken from 30 journals from 2 databases show that keywords "Work Engagement" or "Employee Engagement" are used in analysis bibliometric with the VOSviewer software. The result depicted through visualization related topics with Work Engagement from Co-Authorship and Co-Occurrence. Besides results visualization bibliometrics also analyzed with citation of top 10 journals.

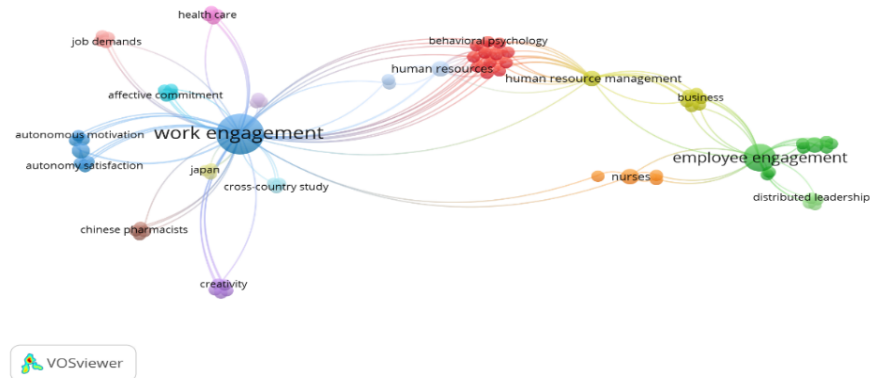
1) Co-Authorship

Figure 2. Visualization Network from Co-Authorship

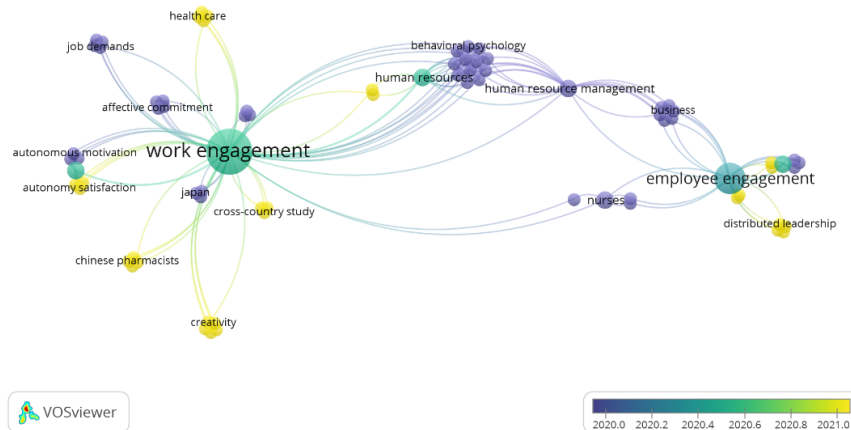


Analysis of the Co-Authorship aims to describe connection collaboration from a number of discussing authors on the topic of work engagement. Figure 1 shows connection writers with 2 networks colored green and red, that is two strongest networks. From circles connected by a network there are ten discussing authors.

2) Co -Occurrence

Figure 3. Networking Visualization of Co -Occurrence

Analysis from Co -Occurrence aims to describe how many clusters studied about work engagement. Besides it, also develop more detail about topics. Analysis results showing visualization from Figure 3 that variation of keywords is the biggest point that relates with work engagement that is behavior psychology.

Figure 4. Overlay Visualization of Co -Occurrence

Co - Occurrence analysis seen from aim overlay visualization for see topics this study from period writing. Analysis results showing period from cluster color. Period clusters study longest colored blue, and for period latest showed color green until with color yellow. Figure 4 shows a lot of literature regarding work engagement researched in 2020, for 2021 research many discussed from topics other relate with work engagement. From the results Co- Occurrence analysis will reference for further literature, topics the work engagement developed with relevant keywords in the future.

3) Citation

Citation addressed for analyzing articles that are widely quoted by other studies that discuss work engagement or relevant topics. Citation taken from lots of articles referred to a total of 10 articles.

Table 1. Citation Analysis Results

No	year	title	Author	Journals	Cite s	Publish ers
1.	2020	Leadership Styles, Work Engagement and Outcomes Among Information and Communications Technology Professionals: A Cross-National Study	Lee, J & Gameda, HK	Heliyon	120	CellPress
2.	2020	Psychosocial Work Environment, Work Engagement, and Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model	Theo. STT et al	International Journal of Hospitality Management	101	Elsiever
3.	2019	The Mediating Role of Organizational Commitment Between Calling and Work Engagement of Nurses: A Cross-Sectional Study	Cao, Y et al	International Journal of Nursing Sciences	69	Elsiever
4.	2020	Employee Engagement as an Antecedent of Organizational Commitment- A Study on Indian Seafaring Officers	Rameshkumar, M	The Asian Journal of Shipping and Logistics	64	Elsiever
5.	2020	The Nexus Between HRM, Employee Engagement and Organizational Performance of Federal Public Service Organizations in Ethiopia	Tensay . AT & Singh, M	Heliyon	51	Cellpress
6.	2020	Wearables in The Workplace: The Brave New World of Employee Engagement	Maltseva , K	Kelley School of Business	42	Elseiver

7.	2020	Structural Empowerment, Psychological Empowerment, and Work Engagement: A Cross-Country Study	Amor, AM et al	European Management Journal	42	Elseiver
8.	2019	Linking Transformational Leadership, Patient Safety Culture and Work Engagement in Home Care Services	Ree , E & Wiig, S	Nursing Open	38	Wiley
9.	2019	Well-Being Champion Impact on Employee Engagement, Staff Satisfaction, and Employee Well-Being	Wieneke, C. K et al	Mayo Clinic	27	Wiley
10.	2020	Relationship of Workplace Exercise With Work Engagement and Psychological Distress in Employees: A Cross-sectional Study From the Myls Study	Jindo, T et al	Preventive Medicine Reports	26	Elsiever

The Citation results shown in Table 1 are order articles that have the most citations. The first article by research (Gemeda & Lee, 2020) study carried out in Ethiopia and South Korea were referred to 120 citations, researched related connection between leadership styles, work engagement and work outcomes is determined from innovative performance and behavior. Study (Niswaty et al., 2021) showing that work engagement takes effect significantly in achieving work outcomes. Besides that, identify that work engagement as variable mediation between leadership styles and work outcomes (Aboramadan et al., 2022b). Connections between work engagement and leadership styles are the same with results study (Al-Omar et al., 2019; Klasmeier & Rowold, 2022; Quek et al., 2021; Ree & Wiig, 2020; van Dorssen-Boog et al., 2021).

Second article from study (Teo et al., 2020) study at hospital in USA, research this referred 101 citations. The study discusses work engagement as variable mediation among role work systems and commitment. Deep psychology companies must give perspective to wellbeing to employee engagement (Garg et al., 2021). Pressure psychology in work can be reduced with work engagement with a training program (Jindo et al., 2020; Maltseva, 2020). Psychology employee capable influence role employee in something profession in line with study (Amano et al., 2020; Engelbrecht et al., 2020; Junker et al., 2021; Monje Amor et al., 2021; Wieneke et al., 2019)

Third article research by(Cao et al., 2019) referred 69 citation times research at hospital in China discuss related role mediation of organizational commitment for support work engagement. Study (Jin & Tang, 2021) commitment organization will recognize employees that accept support from organizations to increase involvement. Research that discusses organizational commitment

on work engagement (Kang et al., 2020; Rameshkumar, 2020; Voogt et al., 2019; Zeijen et al., 2020)

Besides the top 3 articles, work engagement is also related to other topics. HRM practice will increase performance of employees mediated by work engagement (Stirpe et al., 2022; Tensay & Singh, 2020). (Moore et al., 2020) work engagement will increase when employees feel satisfied with HRM practices, in line with study (Dlouhy & Casper, 2021). Furthermore, work engagement is also related with system work (Maltseva, 2020). System work will help the work engagement process (Garg et al., 2021).

Discussion

Work engagement becomes a topic of interesting discussion for further research. Many studies discuss various countries and object to diverse research. Connection with various variables between work engagement (Rameshkumar, 2020). From the article reference top showing that work engagement could help to increase employee performance through style leadership, behavior psychology, commitment organization, and systems work.

Connection between work engagement and style leadership many researchers who discuss, proved with study (Gemedda & Lee, 2020) about style lots of leadership and work engagement referred in a few research. Leadership style could manage power work and give attention related behavior, attitudes, and psychology so that it will impact on productive performance shown with employee engagement at an organization (Niswaty et al., 2021). Empowerment psychology employees could create mechanisms that affect work engagement (Monje Amor et al., 2021). Lack of work engagement in some companies will risk the psychology of employees who are increasingly decreasing (Junker et al., 2021). Management companies must focus on emotional well-being that will increase satisfaction and work engagement (Engelbrecht et al., 2020).

Work engagement is formed from commitment organization and support organization (Zeijen et al., 2020). Support organizations perceived by employees give perception to them for having work engagement (Jin & Tang, 2021). Support organization very effective for increasing focus and control over profession (Voogt et al., 2019). Besides it also has work engagement connection with system HRM work and practice of something company. System HRM work and practices will give the role more performance (Stirpe et al., 2022).

CONCLUSION

Work engagement is topics discussion that has connection with topics discussion other including style leadership, behavior psychology, organizational commitment, HRM practices, and systems work. This study used analysis bibliometrics using VOSviewer software, there are 30 articles indexed Scopus taken from 2019-2022. Analysis results bibliometrics of the Co-Authorship there are 10 groups discussing authors related topics, Co -Occurrence variable work engagement and employee engagement have connection with other variables and are growing in each period. Based on results analysis could made reference for study in the future come related with work engagement.

BIBLIOGRAFI

- Aboramadan , M., Hamid, Z., Kundi , YM, & el Hamalawi , E. (2022a). The effect of servant leadership on employees' extra-role behaviors in NPOs: The role of work engagement. *Nonprofit Management and Leadership*, 33 (1), 109–129. <https://doi.org/10.1002/nml.21505>
- Aboramadan , M., Hamid, Z., Kundi , YM, & el Hamalawi , E. (2022b). The effect of servant leadership on employees' extra-role behaviors in NPOs: The role of work engagement. *Nonprofit Management and Leadership*, 33 (1), 109–129. <https://doi.org/10.1002/nml.21505>
- Adachi, H., Sekiya, Y., Imamura, K., Watanabe, K., & Kawakami, N. (2020). The effects of training managers on management competencies to improve their management practices and work engagement of their subordinates: A single group pre- and post-test study. *Journal of Occupational Health*, 62 (1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12085>
- Al-Omar, HA, Arafah , AM, Barakat, JM, Almutairi, RD, Khurshid, F., & Alsultan , MS (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27 (7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Amano, H., Fukuda, Y., Baden, MY, & Kawachi , I. (2020). Is work engagement associated with healthier dietary patterns? A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 62 (1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12149>
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6 (3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.04>
- Dlouhy , K., & Casper, A. (2021). Downsizing and surviving employees' engagement and strain: The role of job resources and job demands. *Human Resource Management*, 60 (3), 435–454. <https://doi.org/10.1002/hrm.22032>
- Engelbrecht, M., Rau, A., Nel, P., & Wilke, M. (2020). Emotional well-being and work engagement of nurses who moonlight (dual employment) in private hospitals. *International Journal of Nursing Practice*, 26 (1). <https://doi.org/10.1111/ijn.12783>
- Garg, R., Kiwelekar , AW, Netak , LD, & Ghodake , A. (2021). i -Pulse: A NLP based novel approach for employee engagement in logistics organization. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1 (1). <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2021.100011>
- Gemeda, HK, & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon* , 6 (4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Jin , J., & Tang, J. (2021). Exploring the effect of perceived organizational support and resilience on Chinese pharmacists' engagement in stressful and competitive pharmaceutical work at hospitals. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29 (9), 931–938. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.08.003>
- Jindo, T., Kai, Y., Kitano, N., Tsunoda , K., Nagamatsu , T., & Arao , T. (2020). Relationship of workplace exercise with work engagement and psychological distress in employees: A cross-sectional study from the MYLS study. *Preventive Medicine Reports*, 17 . <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2019.101030>
- Junker, NM, Kaluza, AJ, Häusser , JA, Mojzisch , A., van Dick, R., Knoll, M., & Demerouti, E. (2021). Is Work Engagement Exhausting? The Longitudinal Relationship Between Work Engagement and Exhaustion Using Latent Growth Modeling. *Applied Psychology*, 70 (2), 788–815. <https://doi.org/10.1111/apps.12252>
- Kang, JY, Lee, MK, Fairchild, EM, Caubet , SL, Peters, DE, Beliles , GR, & Matti, LK (2020). Relationships Among Organizational Values, Employee Engagement, and Patient Satisfaction in an Academic Medical Center. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes*, 4 (1), 8–20. <https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2019.08.001>
- Klasmeier , KN, & Rowold , J. (2022). A study diary on shared leadership, team work

- engagement, and goal attainment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95 (1), 36–59. <https://doi.org/10.1111/joop.12371>
- Liu, C., Li, W., Xu, J., Zhou, H., Li, C., & Wang, W. (2022). Global trends and characteristics of ecological security research in the early 21st century: A literature review and bibliometric analysis. In *Ecological Indicators* (Vol. 137). Elsevier BV <https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2022.108734>
- Maltseva , K. (2020). Wearables in the workplace: The brave new world of employee engagement. *Business Horizons*, 63 (4), 493–505. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.03.007>
- Monje Amor, A., Xanthopoulou , D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, JP (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39 (6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Moore, SJ, Durst, PT, Ritter, C., Nobrega , D., & Barkema , HW (2020). Effects of employer management on employee recruitment, satisfaction, engagement, and retention on large US dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 103 (9), 8482–8493. <https://doi.org/10.3168/jds.2019-18025>
- Niswaty , R., Wirawan , H., Akib , H., Saggaf , MS, & Daraba , D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*. 7 (5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Quek, SJ, Thomson, L., Houghton, R., Bramley, L., Davis, S., & Cooper, J. (2021). Distributed leadership as a predictor of employee engagement, job satisfaction and turnover intention in UK nursing staff*. *Journal of Nursing Management*, 29 (6), 1544–1553. <https://doi.org/10.1111/jonm.13321>
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36 (3), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>
- Ree , E., & Wiig, S. (2020). Linking transformational leadership, patient safety culture and work engagement in home care services. *Nursing Open*, 7 (1), 256–264. <https://doi.org/10.1002/nop2.386>
- Stirpe , L., Profili , S., & Sammarra , A. (2022). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40 (2), 295–305. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.03>
- Tensay , AT, & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon* , 6 (6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094>
- Teo, STT, Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Tkalac Verčič , A. (2021). The impact of employee engagement, organizational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47 (1). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102009>
- Van Dorssen- Boog, P., van Vuuren, T., de Jong, JP, & Veld, M. (2021). Facilitating health care workers' self-determination: The impact of a self-leadership intervention on work engagement, health, and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94 (2), 259–281. <https://doi.org/10.1111/joop.12352>
- Voogt , JJ, Taris, TW, van Rensen , ELJ, Schneider, MME, Noordegraaf , M., & van der Schaaf, MF (2019). Speaking up, support, control and work engagement of medical residents. A structural equation modeling analysis. *Medical Education*, 53 (11), 1111–1120. <https://doi.org/10.1111/medu.13951>
- Wieneke , KC, Egginton , JS, Jenkins, SM, Kruse, GC, Lopez-Jimenez, F., Mungo, MM, Riley, BA, & Limburg, PJ (2019). Well-Being Champion Impact on Employee Engagement, Staff Satisfaction, and Employee Well-Being. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality &*

Outcomes, 3 (2), 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2019.04.001>

Zeijen , MEL, Petrou , P., Bakker, AB, & van Gelderen , BR (2020). Dyadic support exchange and work engagement: An episodic test and expansion of self-determination theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93 (3), 687–711. <https://doi.org/10.1111/joop.12311>

Copyright holder:

Ali Nurrosidah, Sopiah (2022)

First publication right:

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik



ETNIK : Jurnal Ekonomi – Teknik

ISSN: 2808-6694 (Online); 2808-7291 (Print)

Jurnal Homepage <https://etnik.rifainstitute.com>

Analisis Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja Pada CV. Fajar Papua Abadi di Distrik Maribu Kabupaten Jayapura

Ayub Tanudy

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit 10 November 2022

Accepted 15 November 2022

Published 20 November 2022

Email Author:

tanudyy@gmail.com

ABSTRACT

CV Fajar Papua Abadi is a company that produces millstones and is located in the West Sentani District, Jayapura Regency. The type and source of data that the author uses in this writing is Primary Data which is data obtained directly from the source, namely CV Fajar Papua Abadi in West Sentani District, Jayapura Regency and secondary data is data obtained indirectly through books, magazines magazines and other guidebooks that can help writers in this research. Data collection methods used are observation, interviews and literature studies. The data analysis tool used in this paper is an analysis of labor productivity levels with the formula $\text{Labor Productivity} = \text{Output/Input} \times 100\%$. Based on the calculation results it can be explained that in 2018 a workforce of 10 people can produce 1,361 cubic millstones with a productivity level of 136.10%. In 2019 the number of workers increased to 12 people with millstone production of 1,472 cubic meters with a productivity of 122.66%. In 2020 the number of workers will increase to 14 people, able to produce 1,584 cubic millstones with a productivity rate of 113.14%. In 2021 the number of workers will increase to 15 people, able to produce 1,696 cubic meters of millstones with a productivity rate of 113.06%.

Keyword– Productivity, Labor, Millstones

ABSTRAK

CV Fajar Papua Abadi adalah perusahaan yang memproduksi batu gilingan dan berlokasi di Distrik Sentani Barat Kabupaten Jayapura. Jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penulisan ini yaitu Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu CV Fajar Papua Abadi Di Distrik Sentani Barat Kabupaten Jayapura dan data sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung melalui buku-buku, majalah-majalah dan buku panduan lainnya yang dapat membantu penulis dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara dan studi kepustakaan. Adapun alat analisa

data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisa tingkat produktifitas tenaga kerja dengan rumus Produktifitas Tenaga Kerja = $\text{Output/Input} \times 100 \%$. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja sebanyak 10 orang dapat memproduksi batu gilingan sebanyak 1.361 kubik dengan tingkat produktifitas sebesar 136,10 %. Pada tahun 2019 jumlah tenaga kerja meningkat menjadi 12 orang dengan produksi batu gilingan sebanyak 1.472 kubik dengan produktifitas sebesar 122,66 %. Pada tahun 2020 jumlah tenaga kerja bertambah menjadi 14 orang dapat memproduksi batu gilingan sebanyak 1.584 kubik dengan tingkat produktifitas sebesar 113,14 %. Pada tahun 2021 jumlah tenaga kerja bertambah menjadi 15 orang dapat memproduksi batu gilingan sebanyak 1.696 kubik dengan tingkat produktifitas sebesar 113,06 %.

Kata Kunci – Produktifitas, Tenaga Kerja, Batu Gilingan

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan pembangunan ekonomi pengelolaan berbagai sumber daya yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam sangatlah berguna bagi kesejahteraan hidup manusia. Pembangunan nasional telah mengalami perkembangan yang pesat dalam bidang perekonomian dan telah memajukan usaha kecil dan menengah serta usaha dalam skala besar. Salah satunya penyelenggaraan usaha perusahaan dalam bidang kontraktor (Latuconsina, 2019).

Tujuan utama perusahaan adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya sesuai dengan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan mengadakan analisa hubungan dari berbagai pos dalam suatu laporan keuangan adalah merupakan dasar untuk mengetahui kondisi keuangan dan hasil operasi perusahaan (Pongoh, 2013).

Hasil analisis laporan tentang rasio tenaga kerja pada sektor industri di Kabupaten Jayapura sampai dengan saat masih mengundang banyak perhatian. Hal ini penting agar dapat mengatasi serta mengevaluasi keadaan finansial saat ini dan memproyeksikan hasil yang baik di masa datang.

Dengan demikian kita dapat menganalisa berapa besar tingkat produktifitas tenaga kerja yang terjadi sampai dengan saat ini. Tingkat produktifitas dapat berpengaruh pada konsumsi tenaga kerja dan investasi. Produktifitas yang cenderung meningkat akan meningkatkan usaha sehingga dapat dicapai kondisi ekonomi yang lebih baik dari sebelumnya (Malik, 2018).

Kondisi daerah-daerah dan masyarakat di propinsi Papua masih memprihatinkan. Dalam arti bahwa kehidupan dan tempat tinggal bagi masyarakat masih memprihatinkan. Hal inilah yang mendorong pemerintah untuk lebih giat membangun dan menyediakan perumahan yang layak huni bagi masyarakat.

Tinggi rendahnya produktifitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan bukan hanya pada faktor upah saja melainkan faktor keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan dan kesadaran tenaga kerja itu sendiri (Permatasari, 2022).

Analisis ratio membahas bagaimana pimpinan membuat keputusan atau pertimbangan tentang apa yang perlu di capai oleh perusahaan dan bagaimana prospek yang dihadapi dimasa yang akan datang. Fokus dari analisis ini akan berbeda-beda menurut kepentingan khususnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

METODE

Jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penulisan ini yaitu Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu CV Fajar Papua Abadi Di Distrik Sentani Barat Kabupaten Jayapura dan data sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung melalui buku-buku, majalah-majalah dan buku panduan lainnya yang dapat membantu penulis dalam penelitian ini (Martono, 2010). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara dan studi kepustakaan.

Adapun alat analisa data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisa tingkat produktifitas tenaga kerja dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{PTK} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \times 100 \%$$

Dimana :

PTK = Produktifitas Tenaga Kerja

O = Output (Produksi Batu Gilingan)

I = Input (Tenaga Kerja)

(Sinungan, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan produksi batu gilingan pada CV Fajar Papua Abadi dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

**Tabel 1. Perkembangan Produksi Batu Gilingan
Pada CV Fajar Papua Abadi
Tahun 2018 – 2021**

Tahun	Jumlah Batu Gilingan (kubik)	Perkembangan (%)
2018	1.361	-
2019	1.472	11,10
2020	1.584	7,60
2021	1.696	11,20

Sumber : Data Diolah , 2022

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah produksi batu gilingan pada CV Fajar Papua Abadi pada tahun 2018 sebanyak 1.361 kubik. Pada 2019 jumlah produksi meningkat sebanyak 1.472 kubik atau 11,10 persen. Pada tahun 2020 produksi kembali bertambah menjadi 1.584 kubik atau 7,60 persen dan pada tahun 2021 produksi batu gilingan sudah mencapai 1.696 kubik atau meningkat 11,20 persen. Kenaikan produksi batu gilingan disebabkan terjadinya kenaikan permintaan konsumen akibat semakin bertambahnya pemukiman masyarakat dan wilayah

perkantoran di Kabupaten Jayapura dan sekitarnya.

Sedangkan mengenai perkembangan jumlah tenaga kerja yang pada CV Fajar Papua Abadi pada tahun 2018 – 2021 dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2. Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja
pada CV Fajar Papua Abadi
Tahun 2018 - 2021**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Perkembangan (%)
2018	10	-
2019	12	20
2020	14	16,67
2021	15	7,14

Sumber : data diolah, 2022

Tabel 2 menjelaskan bahwa pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja pada CV Fajar Papua Abadi berjumlah 10 orang. Pada tahun 2019 tenaga kerja bertambah menjadi 12 orang atau 20 persen. Tahun 2020 tenaga kerja menjadi 14 orang atau sebanyak 16,67 persen dan pada tahun 2021 menjadi 15 orang atau menjadi 7,14 persen.

Sesuai dengan data dan penjelasan mengenai jumlah produksi batu gilingan dan jumlah tenaga kerja yang disajikan dalam tabel 1 dan tabel 2 di atas, maka selanjutnya dapat dihitung tingkat produktifitas tenaga kerja pada CV Fajar Papua Abadi pada tahun 2018-2021, sebagai berikut :

$$\text{Tahun 2018} = \frac{1.361}{10} \times 100 \% = 136,10 \%$$

$$\text{Tahun 2019} = \frac{1.472}{12} \times 100 \% = 122,66 \%$$

$$\text{Tahun 2021} = \frac{1.584}{14} \times 100 \% = 113,14 \%$$

$$\text{Tahun 2021} = \frac{1.696}{15} \times 100 \% = 113,06 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat produktifitas pada CV Fajar Papua Abadi di atas kemudian ditampilkan pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3. Tingkat Produktifitas Pada
CV Fajar Papua Abadi
Tahun 2018 – 2021**

Tahun	Tenaga Kerja (orang)	Produksi (kubik)	Produktifitas (%)
2018	10	1.361	136,10
2019	12	1.472	122,66
2020	14	1.584	113,14
2021	15	1.696	113,06

Sumber : Data Diolah , 2022

Berdasarkan data diatas maka dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja sebanyak 10 orang dapat memproduksi batu gilingan sebanyak 1.361 kubik dengan tingkat produktifitas sebesar 136,10 %. Pada tahun 2019 jumlah tenaga kerja meningkat menjadi 12 orang dengan produksi batu gilingan sebanyak 1.472 kubik dengan produktifitas sebesar 122,66 %. Pada tahun 2020 jumlah tenaga kerja bertambah menjadi 14 orang dapat memproduksi batu gilingan sebanyak 1.584 kubik dengan tingkat produktifitas sebesar 113,14 %. Pada tahun 2021 jumlah tenaga kerja bertambah menjadi 15 orang dapat memproduksi batu gilingan sebanyak 1.696 kubik dengan tingkat produktifitas sebesar 113,06 %.

Upaya-Upaya Yang Dilakukan CV. Fajar Papua Abadi Untuk Meningkatkan Produktifitas

Adapun upaya-upaya yang dilakukan CV Fajar Papua Abadi untuk meningkatkan produktifitas, antara lain :

1. Peningkatan mutu sarana produksi. Penggunaan sarana produksi yang baik akan mengurangi pemborosan bahan yang dipakai.
2. Meningkatkan pendidikan atau pelatihan kepada karyawan. Hal ini dapat mendorong para karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.
3. Menambah penghasilan karyawan. Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktifitas.

Menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktifitas.

SIMPULAN

Pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja sebanyak 10 orang dapat memproduksi batu gilingan sebanyak 1.361 kubik dengan tingkat produktifitas sebesar 136,10 %. Pada tahun 2019 jumlah tenaga kerja meningkat menjadi 12 orang dengan produksi batu gilingan sebanyak 1.472 kubik dengan produktifitas sebesar 122,66 %. Pada tahun 2020 jumlah tenaga kerja bertambah menjadi 14 orang dapat memproduksi batu gilingan sebanyak 1.584 kubik dengan tingkat produktifitas sebesar 113,14 %. Pada tahun 2021 jumlah tenaga kerja bertambah menjadi 15 orang dapat memproduksi batu gilingan sebanyak 1.696 kubik dengan tingkat produktifitas sebesar 113,06 %. Upaya-upaya yang dilakukan CV. Fajar Papua Abadi untuk meningkatkan produktifitas, antara lain peningkatan mutu sarana produksi, meningkatkan pendidikan atau pelatihan kepada karyawan,

menambah penghasilan karyawan, menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik.

BIBLIOGRAFI

- Herawati, N., & Sasana, H. (2013). *Analisis pengaruh pendidikan, upah pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Latuconsina, H. (2019). *Ekologi perairan tropis: prinsip dasar pengelolaan sumber daya hayati perairan*. UGM PRESS.
- Mahendra, A. D., & WOYANTI, N. (2014). *Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia (Vol. 1)*. UMMPress.
- Mandani, T. (2010). *Analisis produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata (studi kasus proyek pembangunan rumah sakit dr. Moewardi, Surakarta Jawa Tengah)*.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.
- Permatasari, K. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma*. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Pongoh, M. (2013). Analisis Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja Keuangan PT. Bumi Resources Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).

Copyright holder:

Ayub Tanudy (2022)

First publication right:

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik



ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik provides a means for ongoing discussion of the relevant issues that fall within the focus and scope of the journal that can be examined empirically. This journal publishes research articles in the Economic History, Applied Economics, Business and Finance, Environmental and Ecological Economics, Islamic Economics, Health Economics, Fiscal Economics, Monetary Economics, Political Economics, Civil Engineering, Electrical Engineering, Informatics Engineering, Craft Engineering, Architecture, Industrial Engineering, Mechanical Engineering, Engineering Education, and, Other related engineering fields. Articles published are the results of research, studies or scientific studies on important and current issues or scientific book reviews.



 rifainstitute.com

  [rifainstitute](https://www.facebook.com/rifainstitute)

 0851-5768-0377 / 0813-1370-1791

 rifainstitute@gmail.com

 St. Derwati Mas 1 , No. 20, Ciwastra
Bandung (40295) - Indonesia