

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi/perusahaan sering kali mengalami permasalahan dalam meningkatkan kinerja keuangan organisasi/perusahaan diantaranya manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Wirawan, 2013). Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh organisasi terkait dengan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Peran dari kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal adalah teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Dalam penelitian ini, menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal pegawai. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai (Luthans, 2014).

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh ASN dalam suatu organisasi perangkat daerah yang berdasarkan atas sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja ASN. Menurut Moeheriono, (2012) “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Agar mampu bekerja secara maksimal, organisasi perlu melakukan penilaian kinerja kepada pegawainya. “Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat dengan memiliki 2(dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal dan Penilaian kinerja pada sekelompok orang” (Bintoro, 2017).

Peningkatkan kinerja keuangan melalui aspek penilaian kinerja pegawai merupakan alat yang penting dalam mengukur perkembangan suatu organisasi dari tahun ke tahun. Menggambarkan dapat atau tidaknya suatu organisasi dalam memaksimalkan sumber daya yang ada untuk kemudian digunakan secara efektif dan efisien. Agar terus dapat bertahan dan berkembang, strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi terutama disektor keuangan adalah melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai supaya organisasi dapat bertahan dan

berkembang sesuai dengan pergerakan ekonomi yang terjadi saat ini serta untuk meningkatkan kinerja keuangan dalam organisasi. Penelitian mengenai pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan pernah dilakukan oleh Tansel Cetin (2010), Aswar (2022) serta Adityansah dan Arwiyah (2020) yang menghasilkan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan adalah kinerja pasar. Kinerja pasar mengacu pada organisasi mengungguli pesaing mereka di kepuasan konsumen, perolehan dan loyalitas konsumen baru (Oh et al., 2015). Keberhasilan pasar sebuah perusahaan ditentukan oleh kompetensi internalnya (Li, 2005). Kinerja pasar adalah digambarkan sebagai kemandirian operasi pasar organisasi. Itu dinilai oleh faktor-faktor seperti kebahagiaan pelanggan, memberikan nilai kepada konsumen, mempertahankan pelanggan, dan mencapai pangsa pasar yang ditargetkan (Homburg dan Pflusser, 2000). Dengan kinerja pasar yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja keuangan organisasi. Penelitian mengenai pengaruh kinerja pasar terhadap kinerja keuangan pernah dilakukan oleh Andi Listyarso (2005), Tansel Cetin (2010) Siti Nurhayati (2017), Abdullah Mohammed Aldakhil, et. al (2020) serta Shanak dan Alhaija (2022) yang menghasilkan kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

Penelitian mengenai peran kinerja pasar dalam memediasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan akan dilakukan pada pegawai BAPENDA Propinsi Jawa Tengah. Pegawai BAPENDA Provinsi Jawa Tengah sekarang ini masih mengalami masalah yakni kurang maksimalnya kinerja. Hal ini dapat dilihat dari fenomena organisasi pada target dan realisasi penerimaan pajak daerah yang meliputi pajak kendaraan bermotor, pajak bea balik nama kendaraan bermotor, pajak bahan bakar kendaraan bermotor dan pajak air permukaan tahun 2020-2022.

Tabel 1.1.

Data target dan realisasi penerimaan pajak daerah
BAPENDA Propinsi Jawa Tengah Tahun 2020 – 2022

Tahun 2020	Penerimaan Pajak
Target	9.732.268.000.000
Realisasi	8.543.460.937.973
%	87,78
Tahun 2021	
Target	10.316.681.630.000
Realisasi	9.378.739.781.956
%	90,91
Tahun 2022	
Target	11.160.849.387.000
Realisasi	10.586.190.740.927
%	94,85

Sumber : BAPENDA Propinsi Jawa Tengah, 2023

Berdasarkan tabel 1.1. di atas diketahui bahwa target dan realisasi penerimaan pajak daerah yang meliputi pajak kendaraan bermotor, pajak bea

balik nama kendaraan bermotor, pajak bahan bakar kendaraan bermotor dan pajak air permukaan tahun 2020-2022 belum maksimal disebabkan realiasi dengan target tidak tercapai. Pada tahun 2020 capaian antara target dan realisasi hanya 87,78%. Pada tahun 2021 capaian 90,91% dan tahun capaian 94,85%. Hal ini menjadi faktor pendorong BAPENDA Provinsi Jawa Tengah untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, kinerja pasar dan kinerja keuangan.

Dari uraian diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi tersebut terutama di aspek penilaian kinerja pegawai dan kinerja pasar dalam menjaga atau meningkatkan kinerja keuangan di BAPENDA Provinsi Jawa Tengah.

1.2. Perumusan masalah

Dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan penelitian antara lain :

1. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan pada BAPENDA Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja pasar pada BAPENDA Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana pengaruh kinerja pasar terhadap kinerja keuangan pada BAPENDA Provinsi Jawa Tengah ?
4. Bagaimana kinerja pasar memediasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan pada BAPENDA Provinsi Jawa Tengah ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan pada BAPENDA Provinsi Jawa Tengah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja pasar pada BAPENDA Provinsi Jawa Tengah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja pasar terhadap kinerja keuangan pada BAPENDA Provinsi Jawa Tengah
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pasar memediasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan pada BAPENDA Provinsi Jawa Tengah

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empirik mengenai peran kinerja pasar dalam memediasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian terdahulu sekaligus dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang tema yang sama di masa yang akan datang.

- c. Penelitian ini merupakan aplikasi dari berbagai teori manajemen keuangan yang diterima penulis di bangku kuliah.

2. Manfaat Praktek

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti instansi pemerintah atau perusahaan-perusahaan swasta.
- b. Memberikan informasi bagi pihak-pihak terkait, khususnya BAPENDA Provinsi Jawa Tengah dalam merumuskan kebijakan-kebijakan di bidang keuangan yang dapat meningkatkan peran kinerja pasar, kinerja pegawai dan kinerja keuangan, karena hal ini sangat penting bagi perkembangan organisasi tersebut di masa yang akan datang.

2. Telaah Pustaka

2.1. Teori Sumber Daya Manusia

Kualitas SDM akan mempengaruhi keberhasilan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Peningkatan kapasitas kerja melalui pelatihan bagi tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan salah satu implementasi fungsi manajemen SDM yang menjadi sarana fasilitasi adaptasi terhadap kondisi dan lingkungan yang baru. Keikutsertaan tenaga kerja dalam suatu program pelatihan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang dibiayai organisasi, akan menjadi faktor pemicu peningkatan motivasi kerja (Ozkeser, 2019).

SDM yang unggul dan berkualitas memiliki nilai ekonomis yang lebih tinggi dari semua aset organisasi. Setiap kemampuan yang melekat pada diri karyawan seperti pengetahuan, keahlian, kemampuan, perilaku dan pengalaman akan hilang ketika yang bersangkutan sudah tidak lagi menjadi karyawan di pada organisasi tersebut. Kehilangan SDM yang berkualitas sama artinya dengan kehilangan aset yang berharga dalam suatu organisasi. SDM merupakan aset yang tidak akan pernah tergantikan, atau tidak dapat diimitasi dengan sempurna. Beberapa praktek manajemen SDM antara lain berhubungan dengan penempatan karyawan, sistem penggajian/kompensasi dan kesejahteraan, pelatihan dan pengembangan karyawan, upaya kesehatan dan keselamatan kerja serta pengembangan organisasi (Nugroho, 2020).

Kompensasi merupakan salah satu unsur penting dalam praktek manajemen SDM. Menurut (Sudaryo et al., 2018) terdapat beberapa jenis kompensasi antara lain kompensasi finansial (upah, gaji, komisi, bonus, tunjangan) dan kompensasi tidak langsung yang berupa rasa puas yang didapatkan pegawai dari pekerjaan itu sendiri. Kompensasi yang diterima pegawai akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi yang telah ditetapkan organisasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini dapat dipahami karena motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh tercukupi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Pengembangan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan program pendidikan dan pelatihan (Diklat). Menurut (Sutrisno, 2016) manajemen SDM merancang program diklat berdasarkan Analisa kebutuhan diklat antara lain

meliputi materi yang akan diberikan, metode, media, dll. Terdapat beberapa metode diklat yang dapat dilakukan antara lain:

a. Metode on the job training

Metode diklat dimana peserta diklat diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di bawah pengawasan rekan sejawatnya.

b. Metode on site training

Metode diklat dimana peserta diklat melakukan proses pembelajaran di luar jam kerja, namun tetap memperhatikan situasi kerja yang sesungguhnya.

c. Metode off the job training

Metode diklat yang bersifat konseptual dan impersonal, dilakukan dengan cara antara lain simulasi, studi kasus dan role playing. Metode ini menjadi alternatif metode diklat ketika metode on the job training dan metode on site training tidak mungkin dilakukan.

Program kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu bagian dari praktek manajemen SDM di suatu organisasi. Program ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dan orang lain yang berada di sekitar tempat kerja dari bahaya yang mungkin dihasilkan oleh suatu tempat kerja termasuk pencegahan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja. Terciptanya tempat kerja yang sehat dan aman menjadi salah satu tanggung jawab pihak manajemen organisasi. Ketidakhadiran tenaga kerja karena sakit tidak semata-mata menjadi beban bagi tenaga kerja dan keluarganya, akan tetapi juga menjadi kerugian bagi organisasi (Chen et al., 2012)

2.2. Kinerja Keuangan

Berbicara secara logis, tujuan kesuksesan organisasi adalah kinerja keuangan (Shaukat, 2013). Keberhasilan finansial suatu organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidupnya di masa mendatang masa depan (Li, 2005). Dalam konteksnya, kapasitas suatu organisasi untuk menghasilkan pendapatan adalah diukur dari kinerja keuangannya (Ilmi et al., 2017). Lebih jelasnya, kinerja keuangan berkaitan dengan volume penjualan, laba, dan laba atas investasi (ROI) perusahaan dengan pesaing dalam industri (Wang et al., 2015). Dalam pengertian ini, semakin besar perusahaan kesuksesan finansial, semakin besar nilainya (Ilmi et al., 2017). Pengembalian penjualan digunakan untuk mengoperasionalkan kinerja keuangan (Homburg dan Pflesser, 2000). Perusahaan kinerja keuangan merupakan salah satu ukuran eksistensi dan kelangsungan hidup perusahaan (Ilmi et al., 2017). Selain itu, dalam ekonomi konsumen saat ini, basis pelanggan yang kuat sangat penting menghasilkan kinerja keuangan yang solid (Li, 2005). Apalagi keuangan perusahaan kinerja merupakan indikasi baik buruknya suatu organisasi yang ingin dipuaskan kewajiban manajemen terhadap prinsip untuk mencapai tujuan perusahaan berupa sukses (Ilmi et al., 2017). Dalam arah yang sama, pengukuran kinerja adalah penting komponen dari semua proses manajemen. Ini secara tradisional melibatkan manajemen akuntan dengan menggunakan kontrol anggaran dan membangun indikator keuangan, seperti ROI (Chenhall, 1997). Memperbaiki

kinerja keuangan perusahaan adalah suatu keharusan mempertahankan saham yang menarik bagi investor (Ilmi et al., 2017).

Para peneliti di bidang manajemen strategis mengusulkan beberapa model untuk evaluasi kinerja keuangan. Namun demikian, ada sedikit kesepakatan tentang apa yang merupakan kumpulan yang baik kriteria kinerja (Almajali et al., 2012). Indikator kinerja keuangan sebelumnya literatur secara umum dapat dibagi menjadi pengukuran berbasis pasar dan akuntansi. Perusahaan kinerja diukur di tiga dimensi: pertumbuhan, keuntungan dan efisiensi (Altuntas, Cinar dan Kaynak, 2018). Konsep kinerja keuangan mencakup tiga item utama, yaitu, arus kas, nilai pemegang saham, margin keuntungan yang lebih baik (Do dan Nguyen, 2020). Menurut peneliti, studi kinerja keuangan harus melibatkan banyak kriteria analisis (Almajali et al., 2012). Perspektif multidimensi pada kinerja menyarankan bahwa beberapa pola atau model interaksi antara kinerja perusahaan dan faktor-faktornya ada (Ostroff dan Schmitt, 1993). Penelitian sebelumnya tentang kinerja berkonsentrasi pada biaya dan kinerja keuangan (Li, 2005). Kinerja keuangan tidak lagi cukup untuk menilai sebuah kinerja perusahaan (Chow et al., 1997). Oleh karena itu, penelitian kami menilai perusahaan kinerja melalui tiga dimensi yaitu keuangan, kinerja dan pasar pertunjukan.

Tidak dapat disangkal bahwa ada aliran faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan, termasuk, namun tidak terbatas pada, inovasi (Racela, 2014), kinerja pasar (Rajapathirana dan Hui (2018) dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) (Lin et al., 2015). temuan empiris menunjukkan bahwa perusahaan yang paling agresif dalam CSR mereka inisiatif mungkin juga merupakan perusahaan berkinerja terbaik (Martinez-Conesa et al., 2017). Inovasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Semuel et al., 2017). Bisnis ini pendekatan inovasi mendorong organisasi untuk meningkatkan kinerja internal mereka proses bisnis, keuangan dan kinerja pembelajaran dan pertumbuhan (Karabalut, 2015). Meningkatkan produktivitas perusahaan dapat meningkatkan produksi, produk, dan kinerja keuangan dalam jangka panjang (Do dan Nguyen (2020) Temuan penelitian menunjukkan bahwa satu-satunya metode bagi bisnis untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja mereka melalui inovasi (Semuel et al., 2017). Inovasi di seluruh perusahaan dapat menghasilkan perbaikan kinerja di hampir semua aspek perusahaan (Racela, 2014). Di konsumen saat ini ekonomi, memiliki basis klien yang kuat sangat penting untuk mencapai kesuksesan finansial yang solid. Bisnis yang inovatif dapat mengungguli pesaing mereka sambil menambah nilai bagi bisnis mereka pemangku kepentingan (Karabalut, 2015). Dengan demikian, menerapkan strategi inovasi akan memotivasi kinerja perusahaan dalam hal kinerja keuangan (YuSheng dan Ibrahim, 2020).

Untuk menganalisa kinerja keuangan terdapat berbagai indikator, berikut adalah beberapa indikator kinerja keuangan Fahmi (2013) yaitu :

1. Melakukan review terhadap data laporan keuangan.
2. Melakukan perbandingan terhadap target dan realisasi.
3. Melakukan penafsiran (interpretation) terhadap berbagai permasalahan keuangan yang ditemukan.

4. Mencari dan memberikan pemecahan masalah (solution) terhadap berbagai permasalahan keuangan yang ditemukan.

2.3. Kinerja Pegawai

Menurut As'ad (2007) sebagai keberhasilan pegawai di dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan atau kinerja adalah *sucessfull role achievement* yang dihasilkan oleh seorang pegawai dari tugas-tugasnya. Kinerja menurut Amins (2012) merupakan ekspresi yang dapat berupa potensi perilaku tindakan atau cara seseorang maupun kelompok orang bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu jasa atau produk dimana sebagai wujud dari semua tugas kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Robbins and Judges (2009) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Menurut Uno (2012) kinerja guru merupakan gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggungjawabnya. Moehersono (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, serta tujuan, visi dan misi dari organisasi kemudian dijabarkan di dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepagawain Negara Nomor 1 Tahun 2013, Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh ASN dalam suatu organisasi perangkat daerah yang berdasarkan atas sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja ASN.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai keberhasilan pegawai di dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan atau kinerja adalah *sucessfull role achievement* yang dihasilkan oleh seorang pegawai dari tugas-tugasnya. Menurut Bernandin dan Russell (2013) kinerja adalah cacatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedang menurut Prawirosentono (2009) kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sebagai individu atau kelompok di dalam organisasi, di mana sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum atau peraturan serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Wirawan (2013) kinerja merupakan output hasil kerja dalam organisasi suatu profesi dalam periode waktu tertentu.

Pengukuran kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan atau organisasi pada khususnya. Menurut Mangkunegara (2009) ada 2 (dua) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas meliputi:
 1. Hasil kerja
 2. Standar Operasional Prosedur (SOP)
 3. Tanggung jawab
- b. Kuantitas
 1. Target kerja
 2. Jumlah pekerjaan

2.4. Kinerja Pasar

Kinerja pasar mengacu pada perusahaan mengungguli pesaing mereka di konsumen kepuasan, perolehan dan loyalitas klien baru (Oh et al., 2015). Keberhasilan pasar sebuah perusahaan ditentukan oleh kompetensi internalnya (Li, 2005). Kinerja pasar adalah digambarkan sebagai kemandirian operasi pasar perusahaan. Itu dinilai oleh faktor-faktor seperti kebahagiaan pelanggan, memberikan nilai kepada konsumen, mempertahankan pelanggan, dan mencapai pangsa pasar yang ditargetkan (Homburg dan Pflesser, 2000).

Sejalan dengan argumen tersebut di atas, konsep utama kinerja pasar adalah untuk memenuhi permintaan pelanggan dan mengembangkan hubungan pelanggan (Li, 2005). Pasar kinerja terhubung ke pangsa pasar, penentu penjualan dan produk dan layanan premi (Hussain et al., 2018). Kinerja pasar mempertimbangkan pangsa pasar, kepuasan pelanggan dan penjualan (Pino et al., 2016). Kinerja inovatif dapat meningkatkan kinerja pasar dalam hal penjualan, pangsa pasar dan kepuasan pelanggan (Shaukat et al., 2013). Dalam kaitan ini, tidak heran jika perusahaan harus bersaing untuk mendapatkan klien memesan atau menjual barang mereka di pasar (Li, 2005). Prinsip-prinsip pasar pada dasarnya diusulkan bahwa penilaian kinerja yang lebih baik (kualitas, karyawan dan kepuasan pelanggan) adalah a prasyarat bagi kinerja pasar dan keuangan (kinerja subjektif) perusahaan yang unggul (Rajapathirana dan Hui, 2018). Pendekatan yang didorong oleh pelanggan menunjukkan yang kuat pemahaman tentang pentingnya memasarkan produk berkualitas tinggi, menciptakan pasar baru dan mempertahankan konsumen yang ada.

Telah sangat ditekankan bahwa kinerja pasar adalah pencapaian perusahaan, seperti dievaluasi oleh harga pasar sahamnya (Sudana et al., 2019). Lebih jelasnya, pasar kinerja adalah indikator yang digunakan oleh pemangku kepentingan internal dan eksternal untuk menilai perusahaan kemajuan (Khanifah et al., 2020). Selain itu, didokumentasikan dengan baik dalam teoretis dan empiris penelitian bahwa ketika indikator kinerja pasar dipertimbangkan, strategi kepemimpinan biaya tampaknya memainkan peran penting dalam meningkatkan pangsa pasar dan penjualan (Hosseini dan Sheikhi, 2012). Peneliti menggunakan beberapa faktor untuk menilai kinerja pasar, seperti produk baru pengembangan (Wang et al., 2015), pengembangan pasar (Wang et al., 2015), pangsa pasar (Shaukat et al., 2013), peningkatan kualitas (Wang et al., 2015), total penjualan (Shaukat et al., 2013), kepuasan pelanggan (Wang et al., 2015) dan pertumbuhan penjualan (Sarkar et al., 2001). Tiga paling banyak ukuran kinerja pasar yang banyak digunakan dalam tinjauan literatur digunakan dalam penelitian ini, yaitu, total penjualan, pangsa pasar dan kepuasan pelanggan (Li, 2005).

Kinerja inovasi berhubungan positif dengan kinerja pasar (Ashrafi dan Rahwana, 2018). Untuk mencapai kinerja pasar yang kuat, perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka kemampuan kontrol manufaktur (Li, 2005). Kontributor utama kinerja pasar adalah inovasi produk dan strategi pasar (Aksoy, 2017). Inovasi produk dan proses berkontribusi secara signifikan

terhadap kinerja pasar perusahaan (Psomas et al., 2018). Ketika sebuah keunggulan produk dikombinasikan dengan keunggulan harga atau layanan, pengaruhnya terhadap pasar kinerja menjadi lebih bernilai. Pengaruh kinerja pasar yang signifikan pada keunggulan layanan ditingkatkan ketika kapasitas produksi tersedia, dan distributor mempertahankan hubungan berkualitas tinggi dengan pengguna akhir (Kaleka dan Morgan, 2017). Menerapkan strategi inovasi akan memotivasi kinerja perusahaan dalam hal kinerja pasar (YuSheng dan Ibrahim, 2020). Menciptakan produk yang inovatif dan proses dengan karakteristik asli dan bermanfaat sangat penting untuk membangun pasar total keunggulan (Boso, Donbesuur, Bendega, Annan dan Adeola, 2017).

Menurut temuan, TQM dan implementasinya menunjukkan korelasi yang signifikan dengan terkait pelanggan kinerja (Agus, 2011). Saat ini, teori teknologi, barang, dan manajemen baru terus berkembang untuk mengubah lingkungan pasar yang kompetitif (Li, 2005). Jadi, organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pasar mereka dengan segala cara yang mungkin (Langroudi et al., 2019) karena pentingnya faktor bisnis yang berbeda. Ketika kecil dan usaha menengah (UKM) terus mengembangkan layanan dan barang mereka saat ini untuk memuaskan tuntutan terbaik konsumen mereka sambil berfokus pada kinerja pasar, yang mereka hadapi inovasi berbasis pasar (Aksoy, 2017). Inovasi pemasaran, kompetitif berkelanjutan keuntungan dan ekuitas merek memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pasar (Hussain et al., 2020). Selanjutnya, YuSheng dan Ibrahim (2020) telah menunjukkan bahwa ada yang positif hubungan antara kinerja perusahaan dan kinerja pasar. berorientasi inovasi, pemanfaatan sumber daya, penciptaan nilai, intensitas pelanggan, dan fokus peluang memiliki a dampak signifikan terhadap kinerja pasar (Manigandan et al., 2021). Itu juga telah dinyatakan bahwa faktor sosial, tata kelola dan lingkungan secara positif mempengaruhi pasar, keuangan dan kinerja operasional di sektor manufaktur (Domanovi c, 2021). Berdasarkan Rehman et al. (2021), efisiensi manusia, struktural dan modal berpengaruh positif terhadap pasar dan pertunjukan operasional. Beberapa indikator kinerja pasar menurut Nurhayati (2017) antara lain :

1. Kepuasan konsumen
2. Memberikan nilai kepada konsumen,
3. Mempertahankan konsumen, dan
4. Mencapai pangsa pasar yang ditargetkan

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya diantaranya sebagai berikut :

Penelitian sebelumnya oleh Aswar (2022) dengan judul “Pengaruh Kinerja Karyawan, Penyertaan Modal Dan Peningkatan Pendapatan Terhadap Capaian Kinerja Perumda Air Minum Kabupaten Toraja Utara”. Hasil penelitian sebagai berikut kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Penelitian sebelumnya yang lain oleh Adityansah dan Arwiyah (2020) dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja

Keuangan (Studi Pada PD. BPR Astanajapura Cabang Klungenan Cirebon)". Hasil penelitian sebagai berikut kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Penelitian sebelumnya yang lain oleh Shanak dan Alhaija (2022) dengan judul "*Does market performance mediates the nexus between production performance and financial performance in manufacturing companies?*". Hasil penelitian sebagai berikut kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Penelitian sebelumnya yang lain oleh Andi Listyarso (2005) dengan judul "Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran Dan Kinerja Perusahaan Dengan Lingkungan Persaingan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Perusahaan Jasa Konstruksi Kelas Kecil Menengah Di Kota Semarang)". Hasil penelitian sebagai berikut kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Penelitian sebelumnya yang lain oleh Siti Nurhayati (2017) dengan judul "Analisa Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Pasar Dan Kinerja Keuangan Pada Perusahaan LQ45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2010-2013". Hasil penelitian sebagai berikut kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Penelitian sebelumnya yang lain oleh Tansel Cetin (2010) dengan judul "*The Effects Of Human Resource, Marketing And Manufacturing Performance On Financial Performance*". Hasil penelitian sebagai berikut kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan 1. Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. 2. Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pasar. 3. Kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. 4. Kinerja pasar memediasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan.

Penelitian sebelumnya yang lain oleh Abdullah Mohammed Aldakhil, et. al (2020) dengan judul "*Exploring the Nexus Between the Market Orientation, Market Performance And Financial Performance Of Manufacturing Firms in KSA: Does The Supply Chain Strategy Matter?*". Hasil penelitian sebagai berikut kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Alat analisis	Hasil
1	Aswar (2022)	Independen 1. Kinerja pegawai 2. Penyertaan modal 3. Pendapatan Dependen : Kinerja keuangan	Kuantitatif Regresi Linier	Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

2	Adityansah dan Arwiyah (2020)	Independen Kinerja pegawai Dependen : Kinerja keuangan	Kuantitatif Regresi Linier	Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan
3	Shanak dan Alhaija (2022)	Independen Kinerja pasar Dependen : Kinerja keuangan Mediasi : Kinerja produk	Kuantitatif <i>Structural equation modelling (SEM)</i>	Kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan
4	Andi Listyarso (2005)	Independen Pemasaran Dependen : 1. Kinerja pemasaran 2. Kinerja keuangan Mediasi : Lingkungan persaingan	Kuantitatif <i>Structural equation modelling (SEM)</i>	Kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan
5	Siti Nurhayati (2017)	Independen Intellectual Capital Dependen : 1. Kinerja pemasaran 2. Kinerja keuangan	Kuantitatif Regresi Data Panel	Kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan
6	Tansel Cetin (2010)	Independen Kinerja pegawai Dependen : Kinerja keuangan Mediasi : Kinerja pemasaran	Kuantitatif Regresi Linier	1. Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan 2. Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pasar 3. Kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan 4. Kinerja pasar memediasi pengaruh kinerja pegawai

				terhadap kinerja keuangan
7	Abdullah Mohammed Aldakhil, et. al (2020)	Independen Kinerja pasar Dependen : Kinerja keuangan	Kuantitatif <i>Structural equation modelling (SEM)</i>	Kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

2.6. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Irham Fahmi, 2016). Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Peran dari kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diantaranya kinerja keuangan yang baik.

Penelitian mengenai pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan pernah dilakukan oleh Tansel Cetin (2010), Aswar (2022) serta Adityansah dan Arwiyah (2020) yang menghasilkan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian :

H1 : Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

2. Pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja pasar

Dikatakan bahwa kinerja pegawai memainkan peran penting dalam menentukan tingkat pasar (Aksoy, 2017; Gunday et al., 2011; Li*, 2005; Pino et al., 2016; Psomas et al., 2018). Perusahaan operasi memiliki tujuan strategis untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi yang beradaptasi dengan harapan dan kebutuhan konsumen yang berkembang (Pino et al., 2016). Kinerja pegawai memiliki potensi untuk meningkatkan posisi pasar dan berekspansi ke pasar baru (Gunday et al., 2011). Efektivitas biaya dan kemampuan beradaptasi dalam proses kegiatan memungkinkan perusahaan untuk menyediakan produk dan layanan dengan harga pasar yang kompetitif (Pino et al., 2016). Lagi tepatnya, keputusan kegiatan perantara paling sukses yang positif mempengaruhi kinerja pasar termasuk peningkatan produktivitas, pemanfaatan kapasitas, jatuh tempo manajemen tanggal, pengurangan waktu tunggu, dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Li, 2005). Selain itu, kinerja pegawai berkorelasi positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja pasar (Pino et al., 2016). Inovasi produk memberikan nilai pelanggan yang lebih besar, meningkatkan kinerja pasar perusahaan (Aksoy, 2017). Menurut temuan penelitian, keduanya inovasi produk dan proses memiliki dampak besar pada kinerja pasar. Namun demikian, inovasi proses menambah kinerja pasar daripada inovasi produk (Psomas et al., 2018). Kinerja pegawai sebagai hasil

keberhasilan organisasi di meningkatkan kualitas, kecepatan, efisiensi biaya, dan fleksibilitas dalam operasi sehari-hari secara alami mengarah pada posisi pasar yang lebih kuat (Gunday et al., 2011). Baru-baru ini, telah menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kinerja pegawai dan pasar kinerja (Dehghani Soltani et al., 2021).

Penelitian mengenai pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja pasar pernah dilakukan oleh Tansel Cetin (2010) yang menghasilkan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pasar. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian :

H2 : Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pasar

3. Pengaruh kinerja pasar terhadap kinerja keuangan

Kinerja pasar mengacu pada perusahaan mengungguli pesaing mereka di konsumen kepuasan, perolehan dan loyalitas klien baru (Oh et al., 2015). Keberhasilan pasar sebuah perusahaan ditentukan oleh kompetensi internalnya (Li, 2005). Kinerja pasar adalah digambarkan sebagai kemandirian operasi pasar perusahaan. Itu dinilai oleh faktor-faktor seperti kebahagiaan pelanggan, memberikan nilai kepada konsumen, mempertahankan pelanggan, dan mencapai pangsa pasar yang ditargetkan (Homburg dan Pflesser, 2000). Dengan kinerja pasar yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh kinerja pasar terhadap kinerja keuangan pernah dilakukan oleh Andi Listyarso (2005), Tansel Cetin (2010) Siti Nurhayati (2017), Abdullah Mohammed Aldakhil, et. al (2020) serta Shanak dan Alhaija (2022) yang menghasilkan kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian :

H3 : Kinerja pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

4. Kinerja Pasar Memediasi Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Keuangan

Strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi terutama disektor keuangan adalah melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai supaya organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan pergerakan ekonomi yang terjadi saat ini serta untuk meningkatkan kinerja keuangan dalam organisasi. Kinerja pegawai dalam mempengaruhi kinerja keuangan lebih kuat apabila dimediasi dengan kinerja pasar yang baik.

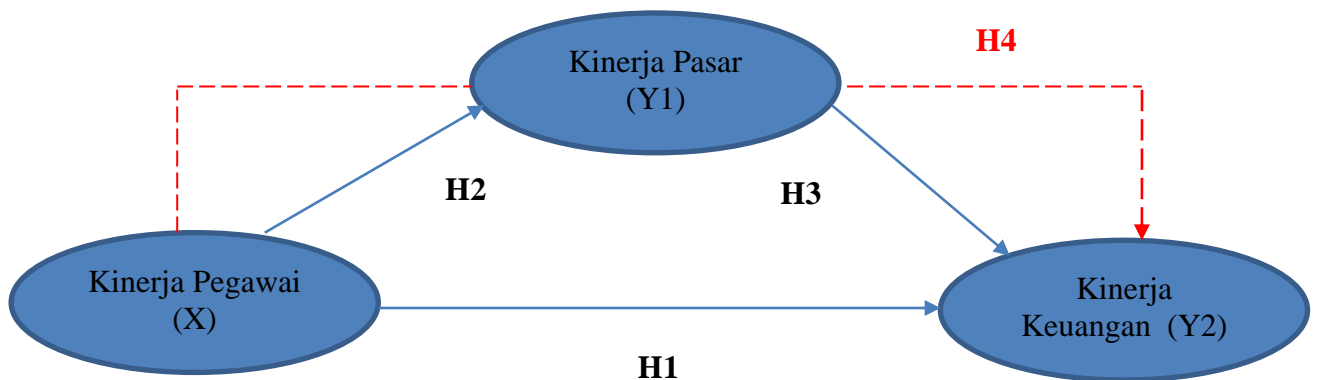
Penelitian sebelumnya mengenai kinerja pasar memediasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan dilakukan oleh Tansel Cetin (2010) yang menghasilkan kinerja pasar memediasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian :

H4 : Kinerja pasar memediasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan

2.7. Model Penelitian

Berdasarkan uraian di atas mengenai kinerja pasar memediasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja keuangan, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Penelitian



2.8. Definisi Konsep

1. Variabel Dependent

Variabel dependent adalah kinerja keuangan merupakan keberhasilan finansial suatu organisasi yang sangat penting untuk kelangsungan hidupnya di masa mendatang masa depan (Li, 2005).

2. Variabel Independen

Variabel independent adalah kinerja pegawai sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama (Robbins and Judges, 2009)

3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah kinerja pasar digambarkan sebagai keberhasilan operasi pasar perusahaan (Homburg dan Pflesser, 2000).

2.9. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan salah satu unsur penting dalam suatu penelitian karena akan menjadi pedoman dalam penyusunan instrument penelitian. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Keuangan (Y2)	5. Melakukan review terhadap data laporan keuangan. 6. Melakukan perbandingan	Skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat)

		<p>terhadap target dan realisasi.</p> <p>7. Melakukan penafsiran (interpretation) terhadap berbagai permasalahan keuangan yang ditemukan.</p> <p>8. Mencari dan memberikan pemecahan masalah (solution) terhadap berbagai permasalahan keuangan yang ditemukan.</p> <p>(Fahmi, 2013)</p>	setuju)
2	Kinerja Pegawai (X)	<p>a) Kualitas meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Standar Operasional Prosedur (SOP) 3. Tanggung jawab <p>b) Kuantitas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Target kerja 2. Jumlah pekerjaan <p>(Mangkunegara, 2009)</p>	Skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju)
3	Kineja Pasar (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> 5. Kepuasan konsumen, 6. Memberikan nilai kepada konsumen, 7. Mempertahankan konsumen, dan 8. Mencapai pangsa pasar yang ditargetkan <p>(Nurhayati, 2017)</p>	Skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju)

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bersumber dari 2 jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data maupun informasi yang diperoleh secara langsung dari narasumber (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, data primer didapatkan melalui survei berupa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan dan diajukan kepada responden. Data sekunder merupakan data maupun informasi yang diperoleh secara tidak langsung (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, data sekunder didapatkan melalui artikel, literatur, jurnal dan juga penelitian terdahulu.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan unit yang menyeluruh atau individu yang berada dalam lingkup yang hendak diteliti (Supramono dan Sugiarto, 2013). Adapun populasi yang digunakan di penelitian ini ialah pegawai BAPENDA Propinsi Jawa Tengah berjumlah 142 pegawai.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan digunakan sebagai obyek yang diteliti (Supramono dan Sugiarto, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pendapatan Keuangan Daerah Propinsi Jawa Tengah. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan sampel dengan menentukan kriteria terlebih dahulu untuk dijadikan sampel. Kriterianya bukan sebagai kepala bagian, di mana kepala bagian berjumlah 7 orang. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 135 responden.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan yang tepat berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, tepat dan akurat kualitasnya. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden Pegawai BAPENDA Propinsi Jawa Tengah.

2. Studi pustaka suatu merupakan sebuah metode mendapatkan data yang dengan membaca literatur, jurnal-jurnal maupun sumber lain yang berhubungan dengan penelitian baik yang bersumber dari instansi yang terkait dengan permasalahan penelitian ataupun dari sumber buku perpustakaan.

3.4. Metode Analisis Data

a. Uji analisis regresi partial (*Partial Keast Square/PLS*)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Keast Square/PLS*) untuk menguji beberapa hipotesis dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* Smart PLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable. Menurut Ghozali (2016) PLS merupakan teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan dependen berganda dan variable independen berganda. PLS adalah salah satu metoda statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolonieritas.

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat lima variable yang dibentuk dengan indikator formatif dan membentuk variable mediasi.

Langkah-langkah dalam analisis menggunakan PLS (Ghozali, 2016)

1. Analisa univariat adalah analisis yang menyajikan metode statistik untuk menganalisis satu variabel penelitian dalam waktu tertentu. (Hermawan, 2009) Analisa univariat dilakukan untuk menggambarkan responden penelitian secara deskriptif dalam bentuk distribusi frekuensi antara lain karakteristik responden (umur, jenis kelamin, masa kerja), kinerja pegawai, kinerja pasar dan kinerja keuangan.
2. Analisa *Parsial Least Square* (PLS) merupakan suatu teknik analisis yang menggabungkan pendekatan struktural, pendekatan analisis faktor dan analisis jalur. Analisis PLS dapat mengakomodir sampel berukuran kecil serta dapat digunakan untuk mengembangkan suatu model penelitian, karena

tujuan penggunaan analisis ini lebih ke arah eksploratori. Langkah-langkah melakukan analisis PLS adalah sebagai berikut:

- a. *Merancang Inner Model*
Rancangan inner model dilakukan dengan mendasarkan pada teori yang mendasari, hasil riset empiris yang terdahulu, regulasi, rasionalisasi serta proses eksplorasi hubungan antar variabel.
- b. *Merancang Outer model*
Rancangan outer model dapat bersifat reflektif dan formatif. Pada bagian ini harus diperhatikan arah panah dan sifat dari indikator.
- c. *Uji Goodness of Fit*
Pada tahap ini akan dilakukan pengujian kesesuaian model melalui berbagai penentuan goodness-of-fit. Partial Least Square (PLS) tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk estimasi parameter sehingga teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan validitas konvergen dan diskriminan dari indikator dan reliabilitas komposit untuk blok indikator. Sedangkan outer model dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan kandungan substantifnya, yaitu dengan membandingkan bobot relatif dan melihat signifikansi ukuran bobot.
- d. *Uji Koefisien Determinasi*
Perubahan nilai R-square dapat dipergunakan guna menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah berpengaruh secara substantif. Tidak hanya melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan memperhatikan relevansi prediktif Q-square untuk model konstruk. Q-square mengukur seberapa ideal atau baik nilai yang diamati dihasilkan oleh model serta parameter yang diestimasi. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan yaitu model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) diinterpretasikan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif.
- e. *Analisis jalur*
Analisis jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari metode analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur dipergunakan guna menganalisis pola hubungan antar variabel dengan maksud yaitu mengetahui pengaruh secara langsung atau pengaruh secara tidak langsung sekumpulan variabel independen atau bebas (eksogen) terhadap variabel dependent atau terikat (endogen). Intinya koefisien jalur adalah koefisien regresi yang dibakukan (standardized regression coefficient). Analisis jalur memberikan hubungan kausal yang eksplisit antara variabel berdasarkan teori. Panah menunjukkan hubungan antara variabel. Setiap nilai p dipersepsikan sebagai nilai jalur atau koefisien jalur.
- f. *Pengujian hipotesis*
Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan program PLS dimana tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Dasar pengujian hipotesis

yaitu apabila nilai Sig < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai Sig > 0,05 maka hipotesis otomatis ditolak.

b. Uji Mediasi (*Uji Sobel*)

Di dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi/*intervening* yaitu kinerja pasar. Menurut Ghazali (2016) suatu variabel disebut variabel mediasi/*intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. *Sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Uji Sobel menggunakan aplikasi SPSS Versi 22, sebagai contoh pengaruh X terhadap Y melalui M, dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari X ke Y. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji Sobel test. Apabila hasil perhitungan tingkat signifikan Z hitung < 0,05 maka dapat dikatakan variabel memediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Dengan keterangan:

- sab : besarnya standar eror pengaruh tidak langsung
- a : jalur variabel independen (X) dengan variable interverning (I)
- b : jalur variabel interverning (I) dengan variable dependen (Y)
- sa : standar eror koefisien a
- sb : standar eror koefisien b