



## Pengaruh manajemen kinerja terhadap peningkatan kinerja pengelola di UPTD BBIAT Kota Cimahi

Ahmad Mansur<sup>1</sup>, Susilawati<sup>2</sup>, Warman Suryaman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

<sup>1</sup>[ahmad.mansur@stiabandung.ac.id](mailto:ahmad.mansur@stiabandung.ac.id), <sup>2</sup>[susilawati@stiabandung.ac.id](mailto:susilawati@stiabandung.ac.id), <sup>3</sup>[warman.suryaman@stiabandung.ac.id](mailto:warman.suryaman@stiabandung.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 10 Januari 2023

Disetujui 18 Februari 2023

Diterbitkan 04 Maret 2023

### Kata kunci:

Manajemen; Kinerja;

Peningkatan Kinerja;

Pengelola; UPTD.

### Keywords :

Management; Performance;

Performance Improvement;

Organizer; UPTD.

### ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Dalam instansi pemerintah, kebutuhannya pun tidak jauh berbeda. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh dari manajemen kinerja terhadap kinerja pengelola di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di Kota Cimahi. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 30 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Analisa data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dari hasil analisis data yang dilakukan terbukti jika manajemen kinerja dapat berpengaruh positif pada kinerja pengelola di UPTD Balai Benih Ikan Air Tawar (BBIAT) Kota Cimahi. Temuan penelitian ini terdapat pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja pengelola di UPTD BBIAT kota Cimahi, adapun besarnya pengaruh variabel manajemen kinerja sebesar 0,776 atau 77,6%, dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

### ABSTRACT

*Performance is an achievement of the success or failure of organizational goals that have been set Information about organizational performance is a very important thing that is used to evaluate whether the performance process carried out by the organization so far is in line with the expected goals or not. In government agencies, the need is not much different. This study was conducted with the aim of examining the effect of performance management on the performance of managers in the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) in Cimahi City. The research method used by researchers is descriptive and verification research. The number of samples studied was 30 people using saturated samples. Data analysis using simple linear regression analysis. From the results of data analysis conducted, it is proven that performance management can positively affect the performance of managers at the UPTD Freshwater Fish Seed Center (BBIAT) Cimahi City. The findings of this study are that there is an effect of performance management on the performance of managers at UPTD BBIAT Cimahi city, while the magnitude of the influence of the performance management variable is 0.776 or 77.6%, and the remaining 22.4% is influenced by other factors.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Mengelola organisasi pemerintahan atau organisasi publik yang berfokus pada pemberian layanan bagi masyarakat melibatkan serangkaian tantangan dan tanggung jawab yang unik (Ramadhan, 2022). Organisasi-organisasi ini memainkan peran penting dalam memberikan layanan publik yang penting dan membentuk lanskap sosial-ekonomi suatu negara atau wilayah. Salah satu aspek kunci dari manajemen yang efektif dalam organisasi pemerintah adalah kemampuan untuk menghasilkan dan mengalokasikan pendapatan (Eka & Triaman, 2022). Pendapatan berfungsi sebagai sumber kehidupan yang menggerakkan operasi dan inisiatif yang dilakukan oleh entitas-entitas ini, memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan dan memenuhi kewajiban kepada publik.

Menurut (Tamsah & Nurung, 2022) Manajemen yang efektif dalam organisasi pemerintah memerlukan penekanan dalam seluruh fungsinya, mulai dari perencanaan (*planning*), pengelolaan atau pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), hingga pengawasan (*controlling*). Sebagai organisasi publik, instansi pemerintah juga melakukan berbagai aktivitas seperti perumusan kebijakan, alokasi sumber daya, manajemen personalia, dan perencanaan strategis. Ini melibatkan birokrasi yang lebih kompleks, mengkoordinasikan berbagai departemen, dan memastikan bahwa kegiatan organisasi selaras dengan tujuan dan sasaran menyeluruh pemerintah (Rumawas, 2021). Namun, perlu disadari

juga jika pengelolaan organisasi pemerintah juga meluas ke aspek keuangan. Perolehan dan alokasi pendapatan merupakan komponen penting dari proses ini. Tidak seperti bisnis swasta yang terutama berfokus pada profitabilitas, organisasi pemerintah harus menyeimbangkan kesinambungan fiskal dengan penyediaan layanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Organisasi pemerintah mengandalkan berbagai sumber pendapatan untuk mendanai kegiatan mereka (Habibi, 2016). Sumber-sumber ini mungkin termasuk pajak, biaya, denda, hibah, dan bentuk pendapatan lainnya (Silaen et al., 2021). Setiap aliran pendapatan membawa serangkaian tantangan dan pertimbangannya sendiri, seperti memastikan kesetaraan dan keadilan dalam perpajakan, mengoptimalkan struktur biaya, dan secara efektif meningkatkan hibah dan sumber pendanaan eksternal lainnya.

Pengalokasian pendapatan dalam organisasi pemerintah sama pentingnya. Hal ini melibatkan pengambilan keputusan yang tepat tentang alokasi anggaran ke berbagai departemen, program, dan inisiatif, sekaligus memperhitungkan prioritas dan kebutuhan publik (Samsara, 2021). Untuk itu, perlu ada perencanaan keuangan, penganggaran, dan evaluasi kinerja yang efektif untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efisien dan efektif (Rivan & Maksun, 2019). Pengelolaan pendapatan yang efektif dalam organisasi pemerintah sangat penting untuk keberlanjutan dan keberhasilan penyampaian layanan publik (Anggraeni et al., 2021). Praktik manajemen keuangan yang baik, proses pengambilan keputusan yang transparan, dan pemahaman yang mendalam tentang tujuan organisasi dan kebutuhan masyarakat perlu dimiliki oleh organisasi (Gunawan, 2016).

Di Indonesia, dinas yang ada dalam pemerintahan daerah biasanya memiliki unit-unit tersendiri, yang disebut sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Sebagai bagian dari organisasi pemerintah, unit ini juga berperan dalam memberikan layanan kepada masyarakat, dan menangani berbagai bidang pada dinas terkait. Dalam penelitian ini, UPTD yang dipilih adalah Balai Benih Ikan Air Tawar (BBIAT) yang ada pada Dinas Pangan dan Pertanian (Dispangtan) Kota Cimahi. UPTD BBIAT memiliki tugas pokok untuk mengadakan pengkajian sebagai bahan kebijakan teknis di bidang pangan dan tani, serta melaksanakan tugas teknis operasional Dispangtan sesuai dengan bidang dan arahan dari Pemerintah Provinsi (Pemprov) bagian pangan dan tani.

Selama ini, UPTD BBIAT Kota Cimahi masih cenderung kurang mendapat sorotan. Contoh kegiatan yang dilakukan UPTD BBIAT ini adalah pengembangan budidaya ikan hias dan ikan konsumsi. Ikan hias yang dibudidayakan adalah ikan frontosa dan koridoras, sementara ikan konsumsinya ikan lele dan nila. Akan tetapi, kegiatan lanjutan dari pengembangan budidaya ikan tersebut masih dilakukan secara pasif. Misalnya seperti kegiatan pemasaran yang hanya dilakukan dengan menunggu pembeli datang langsung ke BBIAT, dan tidak memasarkan keluar. Padahal, kegiatan pemasaran ini bisa menjadi salah satu tambahan pendapatan bagi UPTD BBIAT Kota Cimahi. Berdasarkan permasalahan tersebut, artikel meneliti mengenai pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja pengelola, khususnya UPTD BBIAT Kota Cimahi.

Hasil penelitian Hayat menunjukkan bahwa jika sumber daya aparatur kompetitif, berkualitas dan profesional, kinerja pelayanan publik dapat berjalan secara akuntabel dan transparan. Apabila kinerja SDM dilakukan secara transparan dan akuntabilitas, output yang dihasilkan dari pelayanan publik dapat dirasakan oleh masyarakat sebagai tujuan *good government* dan *good governance*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh dari manajemen kinerja terhadap kinerja pengelola di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di Kota Cimahi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif dan verifikatif, karena dalam penelitian ini akan dicari dan dijelaskan gambaran dari masing-masing variabel serta menguji pengaruh dari variabel-variabel tersebut (Muizu et al., 2018). Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji pengaruh dari variabel manajemen kinerja terhadap kinerja pengelola di UPTD BBIAT kota Cimahi. Mengenai pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan cara penyebaran angket (kuesioner) yang di berikan kepada pengelola di UPTD BBIAT Kota Cimahi. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian sebesar populasi yaitu 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk mempermudah perhitungan dan dikelola dengan Software Statistical Products and Services Solutions (SPSS) versi 26.0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Keterangan	Responden	Presentase %
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	20	67%
2	Perempuan	10	33%
Usia			
1	< 30	2	7%
2	30-40	15	50%
3	40-50	12	40%
4	> 50	1	3%
Tingkat Pendidikan			
1	SMA	0	0%
2	D3	9	30%
3	S1	19	63%
4	S2	2	7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada profile responden melalui angket yang dibagikan dapat disimpulkan bahwa karakteristik Responden dengan jenis kelamin laki-laki 20 orang dengan presentase sebesar 67 persen, sementara usia pegawai perlu diteliti guna bahan penganalisisan indikator variabel-variabel yang diteliti dikaitkan dengan usia responden. Pegawai yang usianya 30-40 tahun sebanyak 15 orang presentasinya 50persen merupakan jenis rentang usia yang jumlah respondennya paling banyak. Dari tingkat pendidikan yang ditempuh, sebagian responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 19 orang dengan persentase 63 persen.

### Uji validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas manajemen kinerja dan kinerja pengelola**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Manajemen Kinerja	X1	.573	0.3550	VALID
	X2	.673	0.3550	VALID
	X3	.445	0.3550	VALID
	X4	.367	0.3550	VALID
	X5	.400	0.3550	VALID
	X6	.494	0.3550	VALID
Kinerja Pengelola	Y1	.587	0.3550	VALID
	Y2	.397	0.3550	VALID
	Y3	.503	0.3550	VALID
	Y4	.671	0.3550	VALID
	Y5	.619	0.3550	VALID
	Y6	.633	0.3550	VALID
	Y7	.547	0.3550	VALID

Sumber: Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas uji validitas pada variabel X dan Y dinyatakan VALID dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

### Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah metode uji nilai Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran dalam Priyatno alat ukur berupa kuesioner dapat dikatakan reliabel jika mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

**Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas manajemen kinerja dan kinerja pengelola**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item
Manajemen Kinerja	.749	6
Kinerja Pengelola	.800	7

Sumber: : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas nilai Cronbach's Alpha setiap variabel diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut Priyatno (dalam Wowor et al., 2021) yang dimaksud dengan uji normalitas adalah alat untuk menguji apakah data residual yang ada pada variabel-variabel independen dan dependen didistribusikan secara normal atau tidak normal.

**Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06292525
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.071
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini Berdistribusi Normal.

### Uji regresi Sederhana

Berikut merupakan hasil penelitian yang menunjukkan bagaimana pengaruh manajemen kinerja (X) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja pengelola (Y) sebagai variabel terikat:

**Tabel 5 . Hasil Analisis Regresi Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.188	4.789		2.963	.006
	X	.634	.182	.550	3.480	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5, kami memiliki persamaan regresi linier sederhana berikut:

$$Y = a + bX + e \quad (1)$$

$$Y = 14.188 + 0.634X + e$$

Persamaan regresi linear sederhana di atas memperlihatkan hubungan antara variable dependen dengan variable independen, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai constanta adalah 14.188 artinya jika tidak terjadi perubahan variable manajemen kinerja (nilai X adalah nol) maka kinerja pengelola ada sebesar 14.188 satuan. Nilai regresi variable manajemen kinerja adalah 0,634 artinya jika variable manajemen kinerja (X) meningkat 1% dengan asumsi variable manajemen kinerja (X) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), Maka kinerja adalah sebesar 0,634, Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen kinerja berkontribusi positif.

### Hasil Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

**Tabel 6. Koefisien determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.776	.784	2.610

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r square menunjukkan koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel pengaruh manajemen kinerja sebesar 0,776 atau 77,6%, dan sisanya sebesar 22.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Hasil Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Pengukuran pengaruh antar variabel yang diteliti dijelaskan dengan koefisien determinasi. Hasil perhitungan disajikan pada tabel 7.

**Tabel 7. Koefisien determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 <sup>a</sup>	.790	.796	4.291

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r square menunjukkan koefisien determinasi yang menyatakan bahwa besarnya pengaruh bauran pemasaran sebesar 0.790 atau 79%, dan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.188	4.789		2.963	.006
	X	.634	.182	.550	3.480	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, dihasilkan nilai signifikansi sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang mana hal ini berarti adanya pengaruh antara manajemen kinerja (X) terhadap kinerja pengelola (Y).

## Uji F

Untuk mengetahui kesesuaian model (fit model) manajemen kinerja kerja Terhadap kinerja pengelola maka perlu diadakan Uji Fit Model yang dalam penelitian ini akan menggunakan signifikansi uji\_f.

**Tabel 9. Hasil Uji Fit Model (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.386	1	53.386	12.112	.002 <sup>b</sup>
	Residual	123.414	28	4.408		
	Total	176.800	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber :Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.05$  dapat disimpulkan model regresi linier sederhana layak digunakan pada penelitian ini.

## Pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja pengelola

Berdasarkan pada hasil pengolahan statistik disimpulkan terdapat pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja pengelola di UPTD BBIAT kota Cimahi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hakim (dalam Daulay et al., 2019; Tongo-Tongo, 2014) bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Tinggi rendahnya tingkat pengetahuan, ketrampilan seseorang akan berdampak pada kemampuannya untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diembannya. Dengan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan atau sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, maka capaian kinerja sebagaimana yang diharapkan akan terwujud. Demikian pula sikap dan perilaku kerja seseorang terhadap kondisi dan lingkungan kerja akan berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wibowo & Utomo (2016) dan Hayat (2014).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan variabel manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola di UPTD BBIAT Kota Cimahi. Besarnya pengaruh variabel manajemen kinerja sebesar 0,776 atau 77,6%, dan sisanya sebesar 22.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun saran dalam penelitian ini yaitu Manajemen kinerja yang kurang optimal dapat disebabkan oleh faktor sumber daya manusia yang kurang berkualitas, seperti misalnya tingkat pendidikan, ketrampilan, atau kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan atau kebutuhan organisasi. Faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung, misal dalam hal budaya kerja, keterbatasan ketersediaan sarana dan prasarana yang layak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A. N., Cikusin, Y., & Hayat, H. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Mediasosian*.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Eka, S. L., & Triaman, P. N. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. In ... , *Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*. karya.brin.go.id.
- Gunawan, D. R. (2016). Penerapan sistem e-budgeting terhadap transparansi dan akuntabilitas keuangan publik (Studi pada Pemerintah Kota Surabaya). *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 8(1), 72–102.

- Habibi, M. M. (2016). Analisis Pelaksanaan Desentralisasi Dalam Otonomi Daerah Kota/Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 28(2).
- Hayat, H. (2014). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Civil Service Journal*, 8(1 Juni).
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406.
- Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. books.google.com.
- Rivan, A., & Maksum, I. R. (2019). Penerapan Sistem Keuangan Desa (siskeudes) dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(2), 92–100.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. repo.unsrat.ac.id.
- Samsara, L. (2021). Manajemen Kinerja dalam Kerangka Flexible Working Arrangement: Pengalaman dari pelaksanaan WFH, Cascading Target Kinerja Harian. In *Jejaring Administrasi Publik*. pdfs.semanticscholar.org.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., & ... (2021). *Kinerja Karyawan*. repository.penerbitwidina.com.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. thesiscommons.org.
- Tongo-Tongo, Y. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota detasemen A pelopo satuan brigade mobil kepolisian daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4).
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1).
- Wowor, J. C. J., Morasa, J., & Rondonuwu, S. (2021). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Sektor Consumer Goods Industry Di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).