

Buatlah Proposal penelitian sesuai dengan topik yang Anda minati dengan isi sbb:

1. Cover
2. Kata Pengantar
3. Daftar Isi
4. Bab I Pendahuluan
 1. Latar Belakang
 2. Rumusan Masalah
 3. Tujuan Penelitian
 4. Manfaat Penelitian
5. Bab II Tinjauan Pustaka
 1. Kajian Teori
 2. Penelitian Terdahulu
 3. Kerangka Konsep
 4. Hipotesis (jika ada)
5. Bab III Metode Penelitian
 1. Desain Penelitian
 2. Waktu dan tempat penelitian
 3. Populasi dan Sampel (Key Informan)
 4. Teknik pengambilan data
 5. Teknik [Analisis Data](#)
 6. Daftar Pustaka

**ANALISIS PENGARUH REGENERASI KARYAWAN DI
PERUSAHAAN SUBKONTRAKTOR TELEKOMUNIKASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS**

**(Studi kasus regenerasi karyawan lama di PT Velacom Indonesia oleh
karyawan baru dan pengaruhnya terhadap kinerja, motivasi dan
loyalitas terhadap perusahaan)**



Proposal Penelitian

**Oleh:
Agung Sandidi
(202510021)**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021**

BAB I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri telekomunikasi merupakan salah satu industri yang terus berkembang dari tahun ke tahun. Persaingan ketat dalam merekrut dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menjawab perkembangan tersebut merupakan hal mutlak bagi setiap perusahaan dalam menyiapkan tenaga kerjanya. Berbagai pelatihan baik di lingkungan internal ataupun eksternal perusahaan disediakan guna kebutuhan tersebut.

Sementara itu, dari sisi tenaga kerja, industri telekomunikasi dipandang sebagai industri yang "berkilau" dan berpotensi untuk terus berkembang. Selain itu, banyak pula orang memandang perusahaan telekomunikasi sebagai perusahaan yang memberikan gaji dan tunjangan yang menarik bagi para karyawannya. Menurut data yang dirangkum oleh Jobplanet, rata-rata gaji staf teknis di perusahaan telekomunikasi, mulai dari yang terendah hingga tertinggi berada di kisaran Rp4,1 juta–Rp7,6 juta. Sementara rata-rata gaji staf non-teknis di perusahaan telekomunikasi, mulai dari yang terendah hingga tertinggi, berada di kisaran Rp3 juta-Rp8,2 juta. Sementara itu, rata-rata gaji manajer teknis di perusahaan telekomunikasi berada di kisaran Rp10,3 juta-Rp 20,75 juta, dan rata-rata gaji manajer non-teknis di perusahaan telekomunikasi berada di kisaran Rp9,75 juta-Rp22,6 juta [1].

PT Velacom Indonesia adalah salah satu perusahaan subkontraktor telekomunikasi yang berdiri pada tahun 2017 di Kota Surabaya. Perusahaan ini menjalankan proyek-proyek dari perusahaan telekomunikasi besar sebagai *customernya*. Dalam menjalankan pekerjaannya, PT Velacom Indonesia memiliki lebih dari 50 orang karyawan baik tenaga *fresh graduate* dan karyawan yang sudah berpengalaman di bidang telekomunikasi.

Banyak lembaga dan perguruan tinggi menawarkan lulusan yang siap bersaing dalam dunia kerja yang notabene tidak akan kalah kualitasnya dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman beberapa tahun di perusahaan. Lulusan yang baru (*fresh graduate*) mampu beradaptasi dalam waktu singkat dan menguasai pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan, kinerja yang diharapkan tidak mengecewakan, keseriusan dalam bekerja yang tinggi dan produktivitas yang tidak kalah dengan karyawan lama. Dalam hal ini PT Velacom Indonesia lebih menyukai karyawan baru dengan produktivitas yang sama dengan karyawan lama.

Gaji dan tunjangan merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan atas kontribusi karyawan, yang juga sangat memengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Gaji juga merupakan hal yang penting dalam menentukan persaingan perekrutan tenaga kerja di sebuah perusahaan telekomunikasi. Calon tenaga kerja yang menawarkan gaji lebih rendah akan mampu bersaing dengan calon tenaga kerja lainnya dengan tingkat kualifikasi yang sama seperti tingkat Pendidikan dan lamanya pengalaman kerja. Karyawan baru di PT Velacom Indonesia tentunya memiliki standar dibawah karyawan lama. Karyawan baru selain gaji rendah, mereka mampu mengerjakan target yang diberikan perusahaan tidak berebeda dengan karyawan lama yang sudah berpengalaman.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana regenerasi atau perekerutan karyawan baru mempengaruhi motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan yang lama di perusahaan telekomunikasi?
2. Bagaimana kompensasi berupa gaji mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan di perusahaan telekomunikasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini:

1. Mengetahui dan menganalisa sejauh mana pengaruh regenerasi atau perekrutan karyawan baru terhadap motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan yang lama di perusahaan telekomunikasi
2. Mengetahui dan menganalisa sejauh mana pengaruh kompensasi berupa gaji terhadap kinerja dan loyalitas karyawan di perusahaan telekomunikasi?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Membandingkan teori-teori kepuasan sumber daya manusia dengan kondisi aktual sehingga muncul analisa baru yang diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan perekrutan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai
2. Memberikan masukan untuk perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem perekrutan yang mempertimbangkan kompensasi dan pengalaman kerja
3. Memberikan masukan terhadap calon karyawan atau karyawan untuk meningkatkan kemampuan (*skill*) untuk menjawab tantangan persaingan kerja di bidang telekomunikasi
4. Dapat dipergunakan sebagai referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

BAB II Tinjauan Pustaka

2.1 Kajian Teori

Perekrutan akan memainkan peran strategis dalam bisnis perusahaan. Strategi rekrutmen yang tepat akan menghasilkan sumberdaya manusia sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan[2]. Keakuratan metode rekrutmen akan berdampak positif pada kinerja perusahaan dan bisnis secara keseluruhan. Adeola dan Adebiyi melihat bahwa ada pengaruh aktivitas rekrutmen dengan kinerja dan motivasi karyawan. Rekrutmen yang efektif harus dapat memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengaruh rekrutmen akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai harapan organisasi. Praktik perekrutan yang dilakukan di industri perbankan Nigeria mampu memainkan peran strategis dalam merekrut karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan[3]

.Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [4]. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya [5].

Kemampuan kerja atau work ability (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja [6]. Kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif

dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum [7].

Menurut Gitosudarmo, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut [8]. Sedangkan menurut Widodo, motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya [9].

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan [10][11].

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Kusumawardani, A, Yuliani, F dan Adianto (2020)	PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI[12]	Kemampuan Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey yang bersifat deskriptif. Sampel penelitian yang Terpilih sebanyak 44 orang yang berasal dari pegawai pada Dinas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang baik

				<p>Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada setiap sampel yang sudah ditetapkan.</p>	<p>maka kinerja pegawai akan tetap terjaga karena para pegawai merasakan sangat dihargai oleh organisasinya.</p>
2	Nuraeni, Y.S dan Irawati, D (2020)	<p>PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CITRA GRAND HOTEL KARAWANG[13]</p>	<p>Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan Statical Package for Social Science (SPSS) versi 17,0. Kuesioner diberikan kepada karyawan Citra Grand Hotel Karawang yang merupakan responden penelitian, data berdasarkan kuesioner akan dilakukan tabulasi dan kemudian dilakukan uji coba instrumen, proses selanjutnya dilakukan dengan membuat uji validitas dan uji reliabilitas.</p>	<p>Sejalan dengan kompensasi, kepuasan kerja menunjukan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.</p>
3	Maulana, A (2020)	<p>Pengaruh Kompetensi dan</p>	<p>Kinerja pegawai (Y)</p>	<p>Pengumpulan data penelitian</p>	<p>Jika kompetensi yang</p>

		Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi[14]	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2)	ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Kota Cimahi. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan pada bulan September 2018. Kuesioner dibagikan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian berjumlah 60 orang.	baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, serta didukung pula dengan adanya pemberian kompensasi yang baik pula yang diberikan kepada pegawai, maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi suatu organisasi.
4	Budiharta, A. D., Nursusanto, dan Komarudin (2020)	PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI BANTEN[15]	Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja	Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten. 2) Pengembangan karir pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten, 3) Terdapat pengaruh kompetensi

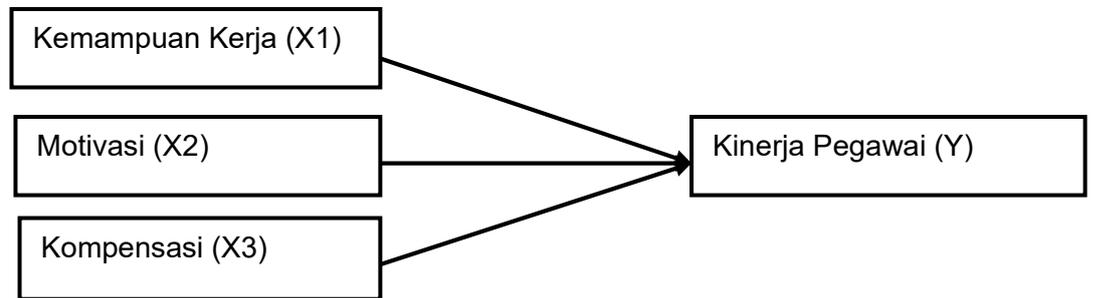
					dan pengembangan karir pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten.
5	Halisa, N.N (2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review[16]	sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan eksploratif dengan mengulas isi atau mengidentifikasi beberapa artikel baik dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional.	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa baik secara simultan maupun parsial membuktikan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Sehingga manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal
6	Sayekti, N, dan Handayani, A (2020)	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA LITBANG KABUPATEN PONOROGO[17]	Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh BAPPEDA Litbang Ponorogo karyawan yang berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah lulus uji	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. 2) Masa kerja tidak berpengaruh positif

				validitas dan reliabilitas. Regresi uji persyaratan menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan melalui <i>test</i> .	dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.
7	Sono, N.H, dan Rosi (2020)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN[18]	Kompensasi (X) Kepuasan kerja (Y)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode studi analisis yaitu dengan cara Observasi, kuesioner, dan dokumentasi.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis tentang pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo.
8	Djunaid, A, dan Semmaila, B (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya[19]	Motivasi (X1) Kompetensi (X2) Kepuasan Kerja (X3)	Karena jumlah karyawan terlalu banyak maka sebagian populasi dijadikan responden. Dengan demikian penarikan sampel menggunakan metode sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independent (motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Raya Makassar Raya baik secara simultan maupun

				kuesioner, dokumentasi dan wawancara.	secara parsial. Variabel yang memberi kontribusi paling besar (dominant) adalah variabel Motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis yang diajukan dapat diterima.
9	Dharmayasa, P.B, dan Adnyani, G.A.D (2020)	PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN[20]	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kompensasi Finansial (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan outdoor yang berhubungan langsung dengan tamu sebanyak 103 orang dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh (<i>saturated sampling</i>) yaitu teknik sensus. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
10	Monalis, E, Rumawas, W, dan Tumbel, T.M (2020)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan[21]	Kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 52 responden, kemudian dianalisis dengan menggunakan <i>structural equation</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber

				<p><i>modeling</i> (SEM) dengan pendekatan <i>partial least square</i>.</p>	<p>daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dari kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini, maka perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar terciptanya kepuasan kerja yang menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
11	Sandidi, A (2021)	ANALISA PENGARUH REGENERASI KARYAWAN DI PERUSAHAAN SUBKONTRAKTOR TELEKOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS	Kinerja Pegawai, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi	Metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dan wawancara.	-

2.3 Kerangka Konsep



Keterangan :

(X.i) = Variabel Independen : Kemampuan kerja, Motivasi dan Kompensasi.

(Y) = Variabel Dependen : Kinerja Pegawai.

2.4 Hipotesis

Apabila perusahaan menerapkan sistem perekrutan yang ideal dengan kemampuan kerja karyawan sesuai pada posisi dan tingkatannya, motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi pada saat yang tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

BAB III Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, penelitian ini mencoba mengumpulkan fakta dan data berkaitan dengan variabel yang menjadi perhatian dalam penelitian ini.

Dengan penelitian ini dapat diketahui bagaimana pengaruh dari variabel kemampuan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga akan menentukan kelangsungan hidup dan peningkatan profit bersama di Perusahaan tersebut.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di perusahaan subkontraktor telekomunikasi PT Velacom Indonesia yang berlokasi di Jalan Gubeng Kertajaya 4-B/18-A Kota Surabaya, Jawa Timur.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2021/2022 yaitu antara Bulan September 2021 sampai dengan Bulan Februari 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pemilik perusahaan, staff managerial dan staff operasional di lingkungan PT Velacom Indonesia di Kantor Surabaya.

Sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan populasi karyawan PT Velacom Indonesia yang bekerja di kantor Surabaya berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel

dilakukan dengan Teknik sampling dengan pertimbangan semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu :

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Daftar pertanyaan (kuesioner) merupakan alat bantu yang sangat penting dalam kegiatan riset. Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert (1, 2, 3, 4, 5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban. Jawaban yang mendukung pernyataan diberi penilaian yang tinggi sedangkan jawaban yang kurang mendukung pernyataan diberi penilaian rendah.

- a) Kategori Sangat Setuju = 5
- b) Kategori Setuju = 4
- c) Kategori Kurang Setuju = 3
- d) Kategori Tidak Setuju = 2
- e) Kategori Sangat Tidak Setuju = 1

3.4.2 Wawancara (Interview)

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam angket, mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan, dan menggunakan pedoman sejumlah pertanyaan untuk memperoleh data yang menunjang penelitian tersebut.

3.4.3 Observasi

Observasi untuk mendukung penelitian ini akan dilakukan penelitian pada lingkungan kerja PT Velacom Indonesia baik sarana prasarana yang ada di kantor, suasana kerja dan hal-hal lain yang muncul pada saat penelitian langsung di lapangan yang tidak terdapat pada kuesioner ataupun wawancara.

3.4.4 Dokumentasi

Dalam penelitian ini juga akan dilakukan pengumpulan dokumen berupa tulisan dari karyawan atau manajemen perusahaan ataupun gambar yang mendukung penelitian sehingga menjadi data pendukung yang menggambarkan kondisi aktual.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui sebab akibat dengan menentukan Kinerja sebagai variabel dependen (Y) dan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai	b0	= Konstanta
X1 = Kemampuan Kerja	b1, b2, b3	= Koefisien regresi
X2 = Motivasi	e	= <i>error term</i>
X3 = Kompensasi		

3.6 Daftar Pustaka

- [1] Rachmatunnisa - detikInet. 2016. "Ini Bocoran Gaji Karyawan Perusahaan Telko Indonesia".
<https://inet.detik.com/telecommunication/d-3140293/ini-bocoran-gaji-karyawan-perusahaan-telko-indonesia>. Diakses 12 Februari 2021.
- [2] Wildan, M.A., Saleh, A.M., dan Imron, M.A. 2020. STRATEGI REKRUTMEN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MEDIA PERS INDONESIA. IDEI: JURNAL EKONOMI & BISNIS, VOL. 1, NO. 1, JUNI 2020: 1–7. ISSN(online): 2722-1008.
- [3] Adeola, M. M., & Adebiji, S. O. 2016. Employee motivation, recruitment practices and banks performance in Nigeria. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 2(4), 70–94. doi: 10.1515/ijek-2016-0015.
- [4] Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [5] Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- [6] Haitze, et al. 2013. *Self-reported Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pain*
- [7] Fernandes, C. et al. 2013. *Understanding Student Satisfaction and Loyalty in the UAE HE Sector*. *International Journal of Educational Management*. Vol. 27. (6), 613-630.
- [8] Gitosudarmo, I. & Sudita, I.N. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

[9] Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

[10] Asmawi, M. 2017). *The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty*. International Journal of Scientific Research and Management, 5(12), 7590-7599.

[11] Onsardi, O. 2018. Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting, 2(1), 1-13.

[12] Kusumawardani, A, Yuliani, F dan Adianto. 2020. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Jurnal Kebijakan Publik, Volume 11, Nomor 1, Maret 2020, hlm. 1-58.

[13] Nuraeni, Y.S dan Irawati, D. 2020. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CITRA GRAND HOTEL KARAWANG. Jurnal Ilmiah Manajemen--- Vol. 8 No. 3, September 2020.

[14] Maulana, A. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen. E-ISSN: 2615-4978, P-ISSN: 2086-4620 Vol X1 No 2 Juli 2020.

[15] Budiharta, A. D., Nursusanto, dan Komarudin. 2020. PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI BANTEN.

PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi. E-ISSN: 2685-2527 Vol 2, No 1 (2020).

[16] Halisa, N.N. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. ABDI Jurnal Vol 1 No 2 Desember (2020): ADI Bisnis Digital Interdisiplin.

[17] Sayekti, N, dan Handayani, A. 2020. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA LITBANG KABUPATEN PONOROGO. JAMASADA: Vol 14, No 2.

[18] Sono, N.H, dan Rosi. 2020. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Jurnal: Al-Idaarrah Volume 1, No, 1 Februari 2020.

[19] Djunaid, A, dan Semmaila, B. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya. PARADOKS: JURNAL ILMU EKONOMI. Volume 3. No. 2 (2020); April.

[20] Dharmayasa, P.B, dan Adnyani, G.A.D. 2020. PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 2020 : 2915-2935. ISSN : 2302-8912.

[21] Monalis, E, Rumawas, W, dan Tumbel, T.M. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Productivity, Vol. 1 No. 3, 2020. e-ISSN. 2723-0112.

**EFEKTIVITAS SIMULASI PERSIDANGAN DALAM MENINGKATKAN
KAPABILITAS AUDITOR PEMBERI KETERANGAN AHLI**



PROPOSAL PENELITIAN

Oleh

AHMAD FAUZI

202510015

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BINA DARMA

2021

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT. yang senantiasa melimpahkan hidayah dan rahmat-Nya sehingga Proposal Penelitian dengan judul “Efektivitas Program Pelatihan Mandiri Keinvestigasian Dalam Meningkatkan Kompetensi Auditor” dapat diselesaikan tepat waktu. Proposal penelitian ini diajukan sebagai persyaratan untuk dapat menyusun tesis sebagai bagian dari tugas akhir menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen di Universitas Bina Darma Palembang konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Dalam penyusunan dan penyelesaian proposal penelitian ini, penulis banyak mendapat masukan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terutama kepada:

1. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., MM. Rektor Universitas Bina Darma atas kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Pasca Sarjana di Universitas Bina Darma Palembang;
2. Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR, M.M., M.T. Direktur Program Pascasarjana Universitas Bina Darma Palembang atas kesempatan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Pasca Sarjana di Universitas Bina Darma Palembang;
3. Dr. Muji Gunarto, S.si., M.Si sebagai dosen mata kuliah Metodologi Penelitian atas kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba dan memperoleh ilmunya dan membimbing penulis bagaimana membuat proposal penelitian yang baik.
4. Para dosen Program Studi Manajemen-S2, Program Pascasarjana, Universitas Bina Darma yang telah memberikan arahan serta ilmu yang penulis terima selama mengikuti perkuliahan.
5. Teman-teman seangkatan yang saling berbagi pengetahuan dan pengalaman.
6. Semua pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian proposal penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih banyak kekurangan dan kelemahan serta sangat jauh dari harapan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif agar proposal penelitian ini dapat menjadi lebih baik.

Palembang, 12 Februari 2021

Penulis

Daftar Isi

		Halaman
	HALAMAN JUDUL	i
	KATA PENGANTAR	ii
	DAFTAR ISI	iv
Bab I	Pendahuluan	1
1.	Latar Belakang	1
2.	Rumusan Masalah	4
3.	Tujuan Penelitian	4
4.	Manfaat Penelitian	4
Bab II	Tinjauan Pustaka	5
1.	Kajian Teori	5
2.	Penelitian Terdahulu	6
3.	Kerangka Konsep	7
4.	Hipotesis	7
Bab III	Metode Penelitian	8
1.	Waktu dan tempat penelitian	8
2.	Populasi dan Sampel (Key Informan)	9
3.	Teknik pengambilan data	9
4.	Teknik Analisis Data	9
5.	Daftar Pustaka	9

Bab I

Pendahuluan

1. Latar Belakang

Bidang tugas Deputi Investigasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 Tentang Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Peraturan sebagaimana termaktub pada Pasal 27 “Deputi Bidang Investigasi melaksanakan tugas membantu Kepala di bidang pelaksanaan pengawasan kelancaran pembangunan termasuk program lintas sektoral, pencegahan korupsi, audit atas penyesuaian harga, audit klaim, audit investigatif terhadap kasus-kasus penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara, audit penghitungan kerugian keuangan negara dan pemberian keterangan ahli”.

Salah satu penugasan di Bidang Investigasi BPKP adalah Pemberian Keterangan Ahli (PKA) yang dilakukan oleh auditor di hadapan majelis hakim pada pengadilan tindak pidana korupsi dalam rangka membuat terang suatu perkara tindak pidana korupsi khususnya terkait nilai kerugian keuangan negara.

Sesuai dengan Peraturan Kepala BPKP No 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Kegiatan Bidang Investigasi, Pemberian Keterangan Ahli adalah pemberian pendapat berdasarkan keahlian profesi Auditor BPKP dalam suatu kasus tindak pidana korupsi dan/atau perdata untuk membuat terang suatu kasus bagi Penyidik dan/atau Hakim.

Auditor pemberi keterangan ahli di muka persidangan tidak hanya dituntut mempunyai kompetensi terkait, namun lebih dari itu auditor pemberi keterangan ahli harus mempunyai kapabilitas yaitu keberanian, percaya diri, kemampuan berkomunikasi dengan baik dan mampu menguasai suasana persidangan.

Pemberi Keterangan Ahli di Pengadilan selama ini didominasi oleh Auditor Senior (Auditor Madya) yang sudah berpengalaman dalam

2berbagai audit dan rata-rata dalam rentang 1-3 sudah akan memasuki masa purna bakti (pensiun).

Pemberian Keterangan Ahli di bidang akuntansi dan auditing di muka persidangan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (TPK) yang dilakukan auditor pemberi keterangan ahli mempunyai dampak yang sangat krusial dalam upaya melakukan penyelamatan keuangan negara dan sekaligus kesan BPKP di mata masyarakat. Auditor pemberi keterangan ahli merupakan penjaga terakhir hasil Audit Penghitungan Kerugian Keuangan Negara (PKKN), oleh karena itu Auditor pemberi keterangan ahli dituntut harus mampu mempertahankan nilai kerugian keuangan negara yang tercantum dalam Laporan Hasil Audit Penghitungan Kerugian Keuangan Negara dan meyakinkan majelis hakim terkait dengan nilai kerugian keuangan negara tersebut.

Jumlah dan komposisi auditor di Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

No	Jabatan	Jumlah Auditor
1	Auditor Madya	2
2	Auditor Muda	2
3	Auditor Pertama	7
4	Auditor Penyelia	1
Jumlah		12

Kompetensi yang dimiliki oleh 12 orang auditor di Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

No	Jabatan	Jumlah	Diklat Investigasi
1	Auditor Madya	2	√
2	Auditor Muda	2	√
3	Auditor Pertama	7	√
4	Auditor Penyelia	1	√

Juga tidak kalah pentingnya yang menjadi permasalahan adalah struktur dan kompetensi auditor di Bidang Investigasi akan selalu

berubah seiring dengan adanya kebijakan rotasi antar bidang, ketika yang ditempatkan di Bidang Investigasi adalah auditor benar-benar pemula dalam penugasan Bidang Investigasi.

Data pemberian keterangan ahli auditor Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Palembang pada tahun 2018, 2019 dan 2020.

Tahun	Uraian Kegiatan	Pemberi Keterangan Ahli		Jumlah
		Auditor Madya	Auditor Muda	
2018	Pemberian Keterangan Ahli di Pengadilan Tipikor	5	0	5
2019	Pemberian Keterangan Ahli di Pengadilan Tipikor	5	1	6
2020	Pemberian Keterangan Ahli di Pengadilan Tipikor	1	2	3

dominasi Pemberi Keterangan Ahli dilakukan oleh Auditor Madya karena lebih siap dan berani. Hasil survey online melalui Google Forms kepada 11 auditor di Bidang Investigasi terkait dengan penugasan Pemberian Keterangan Ahli, 11 auditor (100%) menjawab “takut” ketika masuk dalam Tim Audit Penghitungan Kerugian Keuangan Negara untuk disiapkan dan ditunjuk sebagai Pemberian Keterangan Ahli dan ketika ditetapkan sebagai Auditor Pemberi Keterangan Ahli di Pengadilan Tipikor, 11 auditor (100%) menjawab “gugup” ketika duduk dikursi persidangan.

Permasalahan yang muncul dan dialami Perwakilan BPKP Sumatera Selatan adalah auditor junior (auditor pertama dan auditor muda) yang belum siap secara mental bahkan cenderung ketakutan dan tidak bersedia untuk ditugaskan sebagai pemberi keterangan ahli merupakan suatu hal yang sangat berdampak buruk terhadap upaya penyelamatan keuangan negara dan membantu aparat penegak hukum dalam proses

pemberantasan korupsi dan menghambat proses penuntutan di pengadilan tindak pidana korupsi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas maka penulis merumuskan beberapa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apa yang membuat auditor pertama dan auditor muda merasa takut dan khawatir serta tidak siap untuk ditunjuk menjadi auditor pemberi keterangan ahli di pengadilan tindak pidana korupsi;
- b. Sejauh mana efektivitas simulasi persidangan dapat meningkatkan kapabilitas serta menghilangkan rasa takut dan khawatir serta ketidak siapan auditor pemberi keterangan ahli di pengadilan tindak pidana korupsi.

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengidentifikasi penyebab rasa takut yang berlebihan, perasaan cemas dan kekhawatiran yang mendalam yang menimbulkan gejala-gejala seperti gemeteran, keringat dingin, panik, tegang, adanya rasa tidak mampu untuk berbicara di depan umum, pucat, tidak berkonstrasi, dan tidak percaya diri ketika ditunjuk menjadi Pemberi Keterangan Ahli dan menghadapi persidangan di pengadilan tipikor.

4. Manfaat Penelitian

- a. Untuk mengatasi dan memberikan solusi atau alternatif pemecahan terhadap permasalahan yang timbul dalam rangka menjadikan dan tersedianya dalam jumlah yang mencukupi Auditor Pemberi Keterangan Ahli di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi.
- b. Adanya metode dan pelatihan khusus yang berkelanjutan untuk menempa auditor agar benar-benar siap sebagai Pemberi Keterangan Ahli.

Bab II

Tinjauan Pustaka

1. Kajian Teori

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan berasal dari kata dasar Latih yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu.

Menurut Bernardin dan Russell, *Training is defined as any attempt to improve employed performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in spesific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.*

Dari rumusan definisi diatas, pelatihan pada intinya adalah dalam rangka memberikan pengetahuan kepada orang yang dilatih serta untuk membiasakan diri dengan hal-hal yang dilatih agar terbiasa Ketika menghadapi kondisi yang sebenarnya. Pelatihan juga dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan orang yang dilatih terhadap tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya serta dengan pelatihan diaharapkan dapat meningkatkan pengetahuan secara lebih mendalam terhadap pengetahuan khusus serta melatih kemapanan prilaku dan etika.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright, *training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee.*

Pada intinya pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan yang ditangani, baik materi pelatihan teori-teori maupun secara simulasi.

Berdasarkan Oxford American Dictionary (1980) Berdasarkan The Oxford American Dictionary (1980) yang dikutip oleh Harrell, C., Ghosh, B. K., & Bowden, R (2004) didalam buku Simulation Using Promodelsimulasi didefinisikan sebagai cara untuk mereproduksi

kondisi situasi dengan menggunakan model, untuk pembelajaran, pengujian atau pelatihan. Model yang digunakan adalah model komputer. Lebih lanjutnya Harrel mengatakan bahwa simulasi dapat didefinisikan sebagai imitasi dari sistem dinamis menggunakan model komputer untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja system.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Simulasi adalah metode pelatihan yang meragakan sesuatu dalam bentuk tiruan yang mirip dengan keadaan yang sesungguhnya.

Berdasarkan The Oxford American Dictionary (1980) yang dikutip oleh Harrell, C., Ghosh, B. K., & Bowden, R (2004) didalam buku Simulation Using Promodelsimulasi didefinisikan sebagai cara untuk mereproduksi kondisi situasi dengan menggunakan model, untuk pembelajaran, pengujian atau pelatihan. Model yang digunakan adalah model komputer. Lebih lanjutnya Harrel mengatakan bahwa simulasi dapat didefinisikan sebagai imitasi dari sistem dinamis menggunakan model komputer untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja system.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan rencana penelitian yang akan penulis lakukan adalah:

- a. Efektivitas Pelatihan Aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Bagi Pustakawan di Perpustakaan X. (A. BAdru Rifa'i.Ul.2011).
- b. Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Service Excellence di Rumah Sait Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. (Dianur Hikmawati.Ul.2012).
- c. Efektivitas Pelatihan Karyawan Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick (Fransisca Arin Setianingtyas. Universitas Atma Jaya.2012).
- d. Tinjauan Terhadap Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Gula Sumberharjo Pematang. (Friska Meriana Dewi.Unkris. Satya Wacana.2013).

- e. Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BPR Taruna Adidaya Santosa. (Eva Listya Fitriawati.Unika. Soegijapranata.2014).
- f. Efektivitas Program Pelatihan Dalam Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora (Muhammad Adhif Alfi Candra, Susi Sulandari.Undip.2017).
- g. Analisis Efektivitas Pelatihan Karyawan Ke Luar Negeri (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal) (Ade Rahayu Putra, Arik Prasetya.Unbraw.2017).
- h. Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan (Studi Kasus Pada PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang). (Rahmawati.UIN MMI.2018).
- i. Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Best Western Kindai Hotel Banjarmasin. (Ikhsan Rafi Hidayat.Unila.2020).
- j. Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi) (Tiara Zhalfa Z.UIN STS.2020).

3. Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang dibangun adalah hubungan antara Program Pelatihan Mandiri (PPM) Pengetahuan Keinvestigasian dengan Peningkatan Kompetensi Auditor Di Bidang Investigasi dan kesiapan Auditor dalam menjalankan tugas sebagai Pemberi Keterangan Ahli di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi secara memuaskan.

4. Hipotesis

- a. Simulasi Persidangan berhasil/gagal dalam meningkatkan kapabilitas auditor;
- b. Simulasi Persidangan berhasil/gagal dalam meningkatkan kesiapan auditor secara mental dan psikologi dalam menghadapi persidangan kasus tindak pidana korupsi di pengadilan.

Bab III Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Rencana penelitian ini penulis akan menggunakan desain penelitian dengan pendekatan desain penelitian studi kasus dan desain penelitian survey

Desain penelitian studi kasus adalah untuk meneliti kasus secara individu untuk mengungkap apa, sebab, cara atau bagaimana suatu hambatan terjadi. Sedangkan pendekatan desain penelitian survey dalam rangka untuk mendapatkan apa, sebab, cara atau bagaimana suatu hambatan terjadi dan solusi terhadap suatu kasus atau permasalahan dapat diatasi secara langsung dari para individu yang dijadikan sampel penelitian.

Menurut Yin Robert K. (2003) Studi kasus dapat digambarkan sebagai proses pencarian pengetahuan yang empiris untuk menyelidiki dan meneliti berbagai fenomena dalam konteks kehidupan nyata. Yin juga mengemukakan bahwa bahwa pendekatan studi kasus bisa diterapkan apabila batas antara fenomena dan konteks kehidupan nyata terlihat samar atau tidak terlihat dengan jelas serta ada berbagai sumber yang dapat dijadikan acuan bukti dan penggalian informasi.

2. Waktu dan tempat penelitian

a. Waktu Penelitian

Peneliti akan dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dan diperkirakan memerlukan waktu kurang lebih 2,5 (dua setengah) bulan untuk penyelesaiannya dengan rincian, 1 bulan pengumpulan data dan 1,5 bulan pengolahan data termasuk proses bimbingan berlangsung.

b. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan.

3. Populasi dan Sampel (Key Informan)

Populasi dan sampel yang akan dijadikan objek penelitian adalah para auditor di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan yang pernah melakukan audit investigasi dan/atau audit penghitungan kerugian keuangan negara, baik yang ditempatkan di Bidang Investigasi maupun yang ditempatkan di Bidang Lainnya.

4. Teknik pengambilan data

Teknik yang akan digunakan dalam pengambilan data adalah berupa:

- a. Dokumentasi; yaitu pengambilan data berupa dokumen yang menunjukkan siapa saja yang pernah mendapatkan tugas dan melakukan penugasan Pemberi Keterangan Ahli di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi dalam rentang waktu tertentu;
- b. Survey/Wawancara; yaitu pengambilan data yang dilakukan secara langsung kepada individu (auditor) untuk mendapatkan gambaran yang jelas terkait tujuan penelitian yang dilakukan.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan dilakukan adalah dengan cara:

- a. Data yang didapatkan dari pengumpulan dokumen akan dipilah dan dikelompokkan berdasarkan tingkat jabatan, lama penugasan, pernah/tidak pernah sebagai pemberi keterangan ahli, dan kategori lainnya yang mungkin dianggap perlu.
- b. Data yang didapatkan dari wawancara akan dikelompokkan kepada variabel tertentu yang diinginkan terkait dengan kendala/hambatan seseorang auditor tidak mau/bersedia ditunjuk sebagai pemberi keterangan ahli.
- c. Data simpulan; yaitu simpulan yang didapat dari analisis yang dilakukan terhadap data dokumen dan data wawancara/survey.

6. Daftar Pustaka

- a. <https://kbbi.web.id/pelatihan>.
- b. <https://kbbi.web.id/simulasi>.
- c. Gary Dessler, Human Resource Management, , ed. Ke 7, terj. Benyamin, (Prentice Hall, Inc.,New Jersey, 1997).

- d. Bernardin And Russell, 1998, Human Resource Management, Second Edition, (Singapore: McGraw-Hill Book Co, 1998).
- e. Yin, Robert K.. Studi Kasus: Desain dan Metode. Jakarta: Rajagrafindo Persada.2003.
- f. Harrell-Ghosh-Bowden: Simulation Using ProModel, Second Edition, McGraw-Hill Companies 2004.
- g. Harrell-Ghosh-Bowden: Simulation Using ProModel, Second Edition, McGraw-Hill Companies 2004.
- h. Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 Tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- i. Peraturan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pengelolaan Kegiatan Bidang Investigasi.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF**

TESIS



Disusun Oleh :

NAMA : AHMAD MARDHOTILLAH

NIM : 202510016

**PROGRAM PASCASARJANA PROGRAM
STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA**

2021

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas Berkat, Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan proposal ini dengan baik. Tesis ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif”. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikulum dalam memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Darma.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kinerja Inovatif baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja pegawai BPJS Kesehatan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Universitas Bina Darma
2. Rektor Universitas Bina Darma
3. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen beserta staf
4. Komisi pembimbing proposal
5. Para Dosen Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Darma
6. Teman-teman angkatan XXXVI
7. Deputi Direksi Wilayah beserta pegawai di Kedeputian Wilayah Sumsel Babel Bengkulu
8. Keluarga tercinta, Ayah dan Ibu serta Istri dan anak-anakku yang telah memberikan doa, kasih sayang tulus serta dukungan penuh kepada penulis sehingga tesis ini bisa diselesaikan.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian proposal ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas amal budi yang telah diberikan

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan kita semua.

Palembang, Februari 2021

Ahmad Mardhotillah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	2
3. Tujuan Penelitian	2
4. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
1. Kajian Teori.....	4
2. Penelitian Terdahulu	5
3. Kerangka Konsep.....	7
4. Hipotesis	8
BAB III METODE PENELITIAN	9
1. Desain Penelitian	9
2. Waktu dan Tempat Penelitian	9
3. Populasi dan Sampel (<i>Key Informan</i>).....	9
4. Teknik Pengambilan Data	10
5. Teknik Analisa Data	14
DAFRAR PUSTAKA	16

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Organisasi didorong untuk melakukan perubahan agar mampu beradaptasi dengan lingkungan saat ini. Inovasi adalah salah satu elemen penting sebagai alat yang efektif untuk kelangsungan hidup dan ketahanan bisnis. Penerapannya dalam organisasi dapat membantu dalam mengembangkan peluang, mengidentifikasi permasalahan dalam kinerja atau sebagai tujuan memberikan solusi untuk menangani permasalahan yang terjadi. Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain peran pemimpin, peran pegawai sangat penting seperti karakteristik pekerjaan yang dimiliki merupakan penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai yang semakin tinggi.

Dalam sebuah penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Wapa, Ahmad Saibul. 2020). Menurut Rahmadalena, Tri. 2020 menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Agustin, Kurnia Tri. (2019) bahwa adanya hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif.

Pada penelitian sebelumnya mengenai variabel kepemimpinan membahas tentang pengaruh kepada kinerja belum meneliti terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Sedangkan penelitian kepemimpinan

(fokus gaya kepemimpinan transaksional) lain memiliki hasil adanya hubungan signifikan negatif terhadap perilaku inovatif. Belum adanya penelitian karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat disimpulkan masih adanya *research gap*, maka penulis tertarik untuk meneliti perilaku inovatif dengan judul “Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan, Perilaku Kerja Inovatif”.

2. Rumusan Masalah

Persaingan antar organisasi yang semakin kompetitif maka menuntut organisasi untuk melakukan inovasi setiap waktu. Pegawai mempunyai peran penting dalam semua proses organisasi seperti inovasi organisasi yang ditunjukkan melalui perilaku inovatif pegawai. Berdasarkan masih kurangnya minat menyampaikan dan mengaplikasikan ide serta peran pemimpin yang dinilai sangat penting maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan perilaku inovatif yang belum optimal. Sehingga pertanyaan penelitian yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif?
- c. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Secara khusus yang ingin di capai adalah :

- a. Mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?

- b. Memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif?
- c. Memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?

4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat yaitu :

- a. Dapat digunakan sebagai data dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai khususnya di BPJS Kesehatan.
- b. Dapat digunakan sebagai masukan bagi evaluasi kinerja karyawan dalam rangka pengembangan inovasi dan peningkatan mutu sumber daya manusia di BPJS Kesehatan.
- c. Sebagai bahan kajian untuk dapat dilakukan penelitian lebih lanjut, yang dapat menggali lebih dalam mengenai permasalahan perilaku kerja inovatif dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya manusia.
- d. Sebagai salah satu input atau masukan bagi BPJS Kesehatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

a. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan semua tindakan individu yang diarahkan pada generasi, pengenalan dan penerapan hal baru yang menguntungkan di tingkat organisasi manapun mencakup perubahan dalam konsep layanan antarmuka klien, sistem pengiriman dan pilihan teknologi. Untuk berperan dalam proses inovasi karyawan dapat menghasilkan ide yang muncul karena adanya peluang yang dilihat dari adanya ketidaksesuaian dengan yang diharapkan, mengidentifikasi kesenjangan kinerja atau menghasilkan solusi untuk permasalahan (Jong dan Hartog, 2007:43).

b. Kepemimpinan

Hasibuan (2005) menyatakan : “Kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.” Gibson et.al (1993) menyatakan : “Kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan.”

c. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam penulisan penelitian ini serta sebagai alat pembanding dan memberikan gambaran untuk penelitian selanjutnya. Berikut adalah tabel yang menjelaskan mengenai penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan perilaku kerja inovatif.

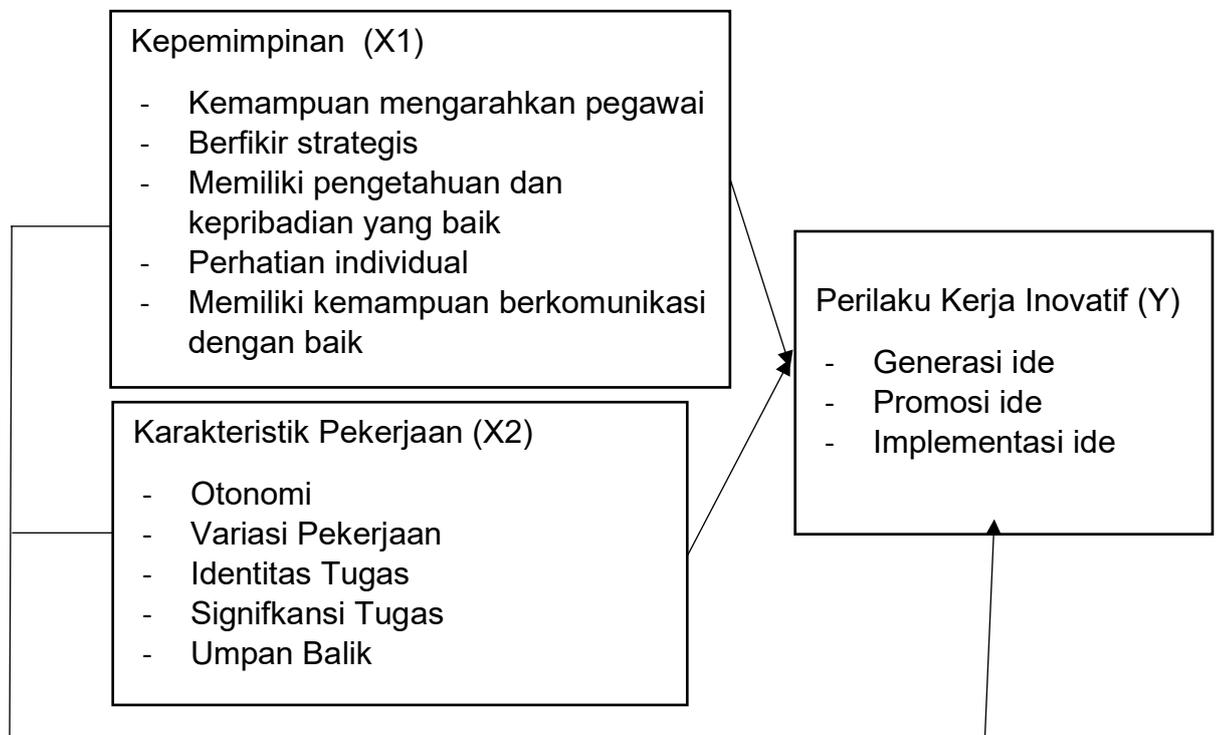
No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Risalatil Laeli (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif, Berbagi Pengetahuan, Iklim Organisasi	Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan berbagi pengetahuan, iklim organisasi, dan dapat meningkatkan perilaku inovatif.
2	Della Putri Pratiwi (2017)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3	Ahmad Saibul Wapa (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kinerja, Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja	Hasil analisis dalam penelitian ini Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Disiplin kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

4	Jose Bobo (2017)	Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif	Hasil penelitian ini menunjukkan variable kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.
5	Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	perilaku kerja inovatif, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy	Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self efficacy berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
6	Ayu Octavia, Ika Zenita Ratnangsih (2017)	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting)	perilaku inovatif; gaya kepemimpinan transformasional	Adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap perilaku inovatif.
7	Arum Etikarie (2018)	Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan	perilaku kerja inovatif, karakteristik individu, studi non-eksperimental	karakteristik individu, khususnya usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif.
8	Tri Rahmadalena (2020)	Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	Keterikatan Karyawan, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan	Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) employee engagement, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara

				langsung (simultan) terhadap kinerja.
9	Benny Agus Setiono (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan	Budaya organisasi (X1), karakteristik individu (X2) dan karakteristik pekerjaan (X3) secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja karyawan (Y).
10	Kurnia Tri Agustin (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Inovatif Dimoderasi Oleh Sifat Kompetitif	Gaya Kepemimpinan Transaksional, Perilaku Inovatif dan Sifat Kompetitif	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif dan sifat kompetitif memoderasi pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional dengan perilaku inovatif.

Sumber: Penelitian Terdahulu

3. Kerangka Konsep



4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 221), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1 : “Diduga ada pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.

H2 : “Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.

H3 : “Diduga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam hubungannya dengan teknik survey ini, Haryono (2007) menyatakan survey adalah sebuah teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuisisioner. Pendekatan deskriptif dipandang paling tepat untuk melaksanakan penelitian ini dengan pertimbangan bahwa informasi yang diharapkan diperoleh yakni tentang gejala pada saat penelitian dilakukan. Analisis sebab akibat diperlukan untuk menyelidiki pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat sehingga hipotesis dapat diuji secara empirik dan melalui analisis statistik yang akurat.

2. Waktu dan tempat penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BPJS Kesehatan Kedeputusan Wilayah Sumsel Babel Beng, yang terletak di Jl. Kolonel H. Burlian KM 5 Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan dari bulan Mei 2021 sampai bulan September 2021.

3. Populasi dan Sampel (*Key Informan*)

a. Populasi

Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasi yang akan menjadi objek penelitian yaitu pegawai pada BPJS Kesehatan Kedeputusan Wilayah Sumsel Babel Beng dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 25 orang pegawai.

b. Sampel

Sampel yang diambil menggunakan *nonprobability sampling* dengan *accidental sampling* yaitu seluruh pegawai dengan mengurangi 1 orang Deputi Direksi Wilayah sehingga sampel yang digunakan sebesar 24 orang pegawai.

4. Teknik pengambilan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara studi lapangan yaitu dengan melakukan penelitian langsung ke lokasi yang akan diteliti.

a. Teknik Pengumpulan Data Primer

- i) Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai. Penyebaran pertanyaan atau kuesioner yang dilakukan disertai dengan alternatif jawaban sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- ii) Observasi yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti. Teknik ini bermanfaat untuk mendapatkan serta mengetahui sejumlah peristiwa penting yang tidak mungkin bisa diperoleh dengan teknik kuesioner dan interview, maka dapat diamati dengan observasi langsung.

b. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui study kepustakaan dan dokumentasi, yaitu dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari berbagai bahan-bahan bacaan seperti buku-buku teoritis, makalah ilmiah, jurnal, dokumen dan laporan-laporan termasuk berbagai peraturan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

- c. Instrumen penelitian yaitu instrumen pengumpul data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka/ tertutup), pedoman wawancara dan lainnya. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala yang disusun berdasarkan skala sikap model likert. Skala sikap model likert disediakan 5 alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju), dengan tujuan respon yang diharapkan dari subjek adalah untuk mengetahui taraf kesetujuan atau ketidaksetujuan dari setiap butir pernyataan. Skor penelitian skala bisa dilihat pada tabel sebagai berikut:

Skor Skala Penelitian

Alternatif Jawaban	Skor Item
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak	1

i) Variabel dan Definisi Operasional

1) Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen Kepemimpinan (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan variable dependen adalah Perilaku Kerja Inovatif (Y).

2) Definisi Operasional

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan dan mengarahkan orang-orang (bawahan) agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing secara efektif dan efisien, (Anoraga, 2004). Kepemimpinan

indikatornya adalah kemampuan mengarahkan pegawai, berfikir strategis, memiliki pengetahuan dan kepribadian yang baik, perhatian individual, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik.

b) Karakteristik Pekerjaan

Berry dan Houtson (2001:164) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

c) Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Janssen (2000) perilaku kerja inovatif terdiri dari: Pertama, generasi ide (idea generation) mengacu kepada pengembangan-pengembangan dan penggunaan ide yang sangat bermanfaat untuk perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap usahanya untuk mencari metode kerja yang baru. Kedua, promosi ide (idea promotion) adalah perilaku yang bertujuan menjual ide yang inovatif kepada rekan kerja maupun atasan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap usahanya mendapatkan persetujuan dari atasan maupun rekan kerja untuk ide-ide inovatif yang disampaikan. Ketiga, implementasi ide (idea implementation) melibatkan perilaku-perilaku yang mengarah terhadap realisasi dan mengaplikasikan ide-ide di tempat bekerja. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap mewujudkan ide-ide baru menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan.

Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kemampuan mengarahkan pegawai	1. Pimpinan memiliki keahlian dan ketrampilan dalam mengarahkan karyawannya. 2. Pimpinan selalu mengarahkan tugas para karyawan
	Berfikir strategis	3. Pimpinan dalam memberikan instruksi dapat dimengerti karyawannya 4. Pemimpin mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berfikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif
	Memiliki pengetahuan dan kepribadian yang baik	5. Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku. 6. Pimpinan mempunyai kepribadian yang baik
	Perhatian individual	7. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya
	Memiliki kemampuan	8. Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan kerja
	berkomunikasi yang baik	9. Pemimpin selalu mengajak para pengurus dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan organisasi. 10. Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja.

Karakteristik pekerjaan (X2)	Otonomi	1. Intansi memberikan keleluasan dalam melaksanakan pekerjaan 2. Tugas yang saya kerjakan cukup berat
	Variasi pekerjaan	3. Tugas yang saya kerjakan cukup bervariasi
	Identitas tugas	2. Saya sangat memahami bagaimana prosedur dalam menyelesaikan tugas 3. Saya selalu sibuk dengan pekerjaan setiap hari
	Signifkansi tugas	4. Pekerjaan menuntut saya untuk terlibat penuh 5. Adanya uruaian tugas yang jelas dalam bekerja
	Umpan balik	6. Bagi saya mudah untuk mengetahui apakah tugas saya sudah diselesaikan dengan baik atau atau tidak
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Generasi ide	1. Saya berusaha mencari metode kerja yang baru
	Promosi ide	2. Saya berusaha mendapatkan persetujuan dari atasan maupun rekan kerja untuk ide-ide inovatif yang saya sampaikan
	Implementasi ide	3. Saya berusaha mewujudkan ide-ide baru saya menjadi program yang dapat dijalankan.

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data, peneliti menggunakan statistik deskriptif terlebih dahulu baru kemudian menggunakan analisis statistik inferensial dengan metode regresi yang diolah menggunakan komputer for windows dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 19). Analisis statistik inferensial dengan metode regresi digunakan untuk peneliti membuat generalisasi dari penelitian yang

digunakan. Statistik ini hanya mengolah data sampel hasil pengumpulan data (Haryono : 2007).

Layaknya pada penelitian ilmu-ilmu sosial pada umumnya yang menggunakan standar taraf signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05 maka pada penelitian juga menggunakan tingkat signifikan / taraf kepercayaan (confident level) sebesar 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Kurnia Tri. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Inovatif Dimoderasi Oleh Sifat Kompetitif*.
- Ayu Octavia, Ika Zenita Ratnaningsih. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting)*.
- Bobo, Jose. (2017). *Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja*.
- Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*.
- Etikariena, Arum. (2018). *Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan*.
- Laeli, Risalatil. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*.
- Pratiwi, Della Putri. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Rahmadalena, Tri. (2020). *Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Setiono, Benny Agus. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta*.
- Wapa, Ahmad Saibul. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kabupaten Ogan Komering Ilir)**

APRIANSYAH

202510003



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmad dan kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir)”**. Shalawat serta salam untuk Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para pengikut beliau hingga akhir jaman.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun guna melengkapi kesempurnaan proposal penelitian ini dan agar dapat memperkecil kekurangan-kekurangan yang ada.

Di dalam penulisan proposal penelitian ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih untuk Bapak Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si, Selaku pembimbing yang telah banyak membantu dan mengarahkan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya dan semoga proposal penelitian ini dapat bermanfaat, Aamiin.

Palembang, 15 Februari 2021

Apriansyah

DAFTAR ISI

Cover	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Manfaat Penelitian	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	3
2.2 Penelitian Terdahulu	4
2.3 Kerangka Konsep	5
2.4 Hipotesis	5
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	6
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	6
3.3 Populasi dan Sampel	6
3.4 Teknik Pengambilan Data	6
3.5 Teknik Analisis Data	7
3.6 Daftar Pustaka	8

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan kinerja pegawai dan upaya dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan sebuah lingkungan kerja, karena faktor tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil dan target kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh rina oktiyani dan Kaman Nainggolan (2016) Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa kompensasi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan menurut Bambang (2005) mengatakan bahwa lingkungan kerja salah satu dari faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang berperan dalam pendukung pembangunan di Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dituntut untuk dapat mencapai target dan meningkatkan kualitas kinerja, Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir**

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai
2. Memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai melalui kompensasi dan lingkungan kerja
3. Dapat dipergunakan sebagai referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Menurut Milkovich (2014) kompensasi merupakan upah yang diterima oleh seorang individu sebagai imbalan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Dimensi dan indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2013) yaitu : Gaji, Insentif, Bonus, Premi, Pengobatan dan Asuransi.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Sedarmayanti (2001) menambahkan, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah: Penerangan/ Cahaya, Suhu Udara, Suara Bising, Dekorasi/ Tata Ruang dan Hubungan Karyawan

Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mondy & Martocchio (2016) proses penilaian kinerja merupakan penilaian awal untuk mengidentifikasi kinerja individu yang spesifik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Langkah selanjutnya dalam penilaian adalah dengan menetapkan kriteria kinerja dan mengomunikasikan ekspektasi kinerja kepada pegawai yang berkepentingan. Pekerjaan ini dilakukan oleh pengawas untuk menilai kinerja. Pada akhir periode penilaian, penilai akan meninjau kinerja kerja pegawai dan memberikan evaluasi mengenai standar yang diinginkan oleh organisasi.

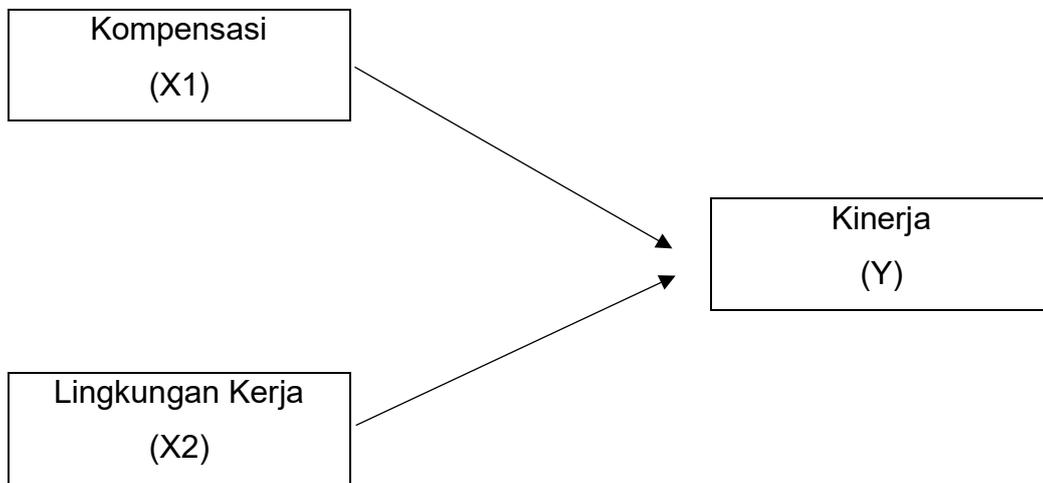
2.2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Agusthina Risambessy (2017)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan salahutu kabupaten maluku tengah	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif berdasarkan hasil kuisisioner. Menggunakan alat analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
2	Hotman Napitupulu (2020)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Mustika ratu tbk ciracas, jakarta timur	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif berdasarkan hasil kuesioner, observasi dan wawancara. Menggunakan alat analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
3	Jonathan Christopher Chandra (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara. menggunakan aplikasi smartPLS Versi 3.0	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif

		Distribusi Indonesia			terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh positif signifikan
--	--	----------------------	--	--	---

2.3. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan uraian tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang telah dilakukan. Kerangka konsep ini terdiri dari variabel-variabel serta hubungan variabel yang satu dengan yang lain. (Notoatmodjo, 2012).



2.4. Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H0 : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

H1 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

- H0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- H0 : Tidak ada pengaruh bersama kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- H0 : Ada pengaruh bersama kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan Maret 2021 di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan komering Ilir.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil merupakan Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 25 Orang.

3.4. Teknik Pengambilan data

1. Studi Pustaka

Merupakan suatu metode untuk memperoleh data dengan mengutip melalui literatur, artikel, jurnal, buku dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian

2. Metode Kuisisioner

Metode kuisisioner yaitu dengan memberikan suatu daftar pertanyaan yang telah dibuat dan ditentukan urutan serta formatnya oleh peneliti kepada responden

3. Metode Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan kepada pihak yang akan diteliti.

3.5. Teknik Analisa Data

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk peyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik. Metode kualitatif adalah serangkaian observasi yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka dan rumus melainkan dengan kata dalam kalimat. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Hasil kuantitatif dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berupa jawaban dari responden dengan jenis pertanyaan yang dijawab berdasarkan skala likert.

Skor jawaban dari kuesioner terdiri dari :

Tabel Skala Likert

Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi. Dengan menggunakan alat bantu program SPSS (Statistik Package for Social Science)

3.6. Daftar Pustaka

Risambessy, Agusthina. 2017. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan salahutu kabupaten maluku tengah.

Christopher Chandra, Jonathan. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia

Napitupulu, Hotman. 2020. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mustika ratu tbk ciracas, jakarta timur

Rina Oktaviani dan Kaman Nainggolan. 2016. Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Klaten

Dodi Prasada, Sarwani, Muklis Catio. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa, TBK

Suryani, N. Lilis. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus

Nanulaitta, Deflin Tresye. 2018. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di kota Ambon

Mahmudi dan Latif. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Di Kota Wonogiri.

Marayasa, I Nyoman. 2020. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indriya Lifeart Development

Alam Hamdani, Nizar. 2016. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut

**PENGARUH PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PENGGUNAAN
ELECTRONIC DATA CAPTURE (EDC) UNTUK PARA MERCHANT
DI PT BANK BNI SYARIAH KM 12**



TESIS

Oleh :

ARIEF WIDODO

MANAJEMEN PEMASARAN

202510004

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S2
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2020-2021**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis Panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunianya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Bina Darma.

Adapun judul tesis penelitian ini adalah : “ **PENGARUH PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PENGGUNAAN ELECTRONIC DATA CAPTURE (EDC) UNTUK PARA MERCHANT DI PT BANK BNI SYARIAH KM 12** “.

Di dalam menyelesaikan Tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat para pembimbing. Dimana di tengah-tengah kesibukannya masih tetap meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan Tesis ini.

Perkenankanlah juga, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian studi ini, kepada bapak/ibu :

1. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M., selaku Rektor Universitas Bina Darma Palembang, atas kelancaran dan legalisasi administrasi yang diberikan kepada saya mulai dari awal perkuliahan sampai selesai studi saya.
2. Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR, M.M., M.T., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bina Darma Palembang.
3. Karyawan dan Karyawati Program Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bina Darma Palembang.
4. Keluarga besar saya, Orang tua, dan Istri tercinta yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis.
5. Rekan-rekan kerja saya, CV.Gunindo Berkat Pratama Palembang.
6. Kepada Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Universitas Bina Darma Palembang.

Akhirnya penulis berharap Tesis ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan,

penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan tesis ini.

Palembang, Februari 2021

Hormat Saya

Arief Widodo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	
1. Latar Belakang.....	
2. Rumusan Masalah.....	
3. Tujuan Penelitian.....	
4. Manfaat Penelitian.....	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
1. Kajian Teori.....	
2. Penelitian Terdahulu.....	
3. Kerangka Konsep.....	
4. Hipotesis.....	
BAB III METODE PENELITIAN.....	
1. Desain Penelitian.....	
2. Data Penelitian.....	
3. Operasionalisasi Variabel.....	
4. Populasi dan Sampel.....	
5. Teknik Pengumpulan Data.....	
6. Uji Penelitian.....	
7. Teknik Metode Analisis.....	
8. Daftar Pustaka.....	

(Nomer halaman belum di lengkapi)

DAFTAR TABEL

Tabel II.1. Model Perilaku Konsumen
Tabel II.2. Penelitian Sebelumnya
Tabel III.1. Definisi Variabel.....
Tabel III.2. Populasi dan Sampel

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.I. Jumlah Instrumen Kartu Debet/ATM
Gambar II.I. Kerangka Pemikiran

(Nomer halaman belum di lengkapi)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Konsep pemasaran menggambarkan sebuah proses sosial dimana didalamnya terjadi interaksi antar kelompok/individu untuk saling memuaskan kebutuhan dan keinginan. Bentuk interaksi yang dimaksud adalah transaksi jangka panjang yang saling menguntungkan. Oleh karena itu pemasaran sering dikatakan sebagai pengarah organisasi, yang memberikan arah kepada perusahaan untuk menentukan jenis tawaran berdasarkan segmen yang sebelumnya dianalisis dan dinilai menguntungkan.

Salah satu topik menarik dalam pemasaran adalah perilaku konsumen (baik konsumen individu maupun konsumen kelompok), Perilaku adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok atau organisasi yang berhubungan dengan proses pengambilan keputusan dalam mendapatkan, menggunakan barang-barang atau jasa ekonomis yang dipengaruhi lingkungan menurut Prabu Mangkunegara (2012: p,3). Tujuan akhir perilaku konsumen yang diharapkan adalah keputusan pembelian. Menurut Schiffman dan Kanuk (2009: p.112), keputusan pembelian yaitu pemilihan dari dua atau lebih alternatif pilihan keputusan pembelian, artinya bahwa seseorang bisa membuat keputusan, harus tersedia beberapa alternatif pilihan. Keputusan untuk membeli bisa mengarah pada bagaimana proses dalam pengambilan keputusan tersebut itu dilakukan. Keputusan pembelian konsumen dipengaruhi oleh perilaku konsumen. Dalam keputusan pembelian, terdapat beberapa unsur yang dipertimbangkan konsumen, yaitu: pemilihan produk, pemilihan merek, pemilihan saluran pembelian, penentuan waktu

pembelian dan jumlah pembelian. Keputusan pembelian yang dimaksud sama dengan keputusan penggunaan yang sudah dioperasionalkan sesuai dengan unit penelitian.

Ada tiga variabel dalam mempelajari perilaku konsumen, yaitu variabel stimulus, variabel respon, variabel antara (*intervening*). Perilaku konsumen mempelajari dimana, dalam kondisi macam apa, membeli suatu produk dengan merk tertentu. Kesemuanya ini sangat membantu manajer pemasaran dalam menyusun kebijaksanaan pemasaran perusahaan. Proses pengambilan keputusan pembelian suatu barang atau jasa akan melibatkan berbagai pihak, sesuai dengan peran masing-masing. Peran yang dilakukan tersebut adalah 1). *Initiator* yaitu individu mempunyai inisiatif untuk melakukan pembelian barang tertentu, 2). *Influencer* yaitu individu yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Informasi mengenai kriteria yang diberikan akan dipertimbangkan baik secara sengaja atau tidak, 3). *Decider* yaitu individu yang memutuskan apakah akan membeli atau tidak, apa yang akan dibeli, bagaimana membelinya, 4). *Buyer* yaitu individu yang melakukan transaksi pembelian yang sesungguhnya, 5). *User* yaitu individu yang menggunakan barang atau jasa yang dibeli.

Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan pembelian terhadap suatu produk diantaranya: faktor bauran pemasaran jasa dan karakteristik konsumen, menurut Kotler dan Amstrong (2012, p.185). Alasan mengapa seseorang membeli produk merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam menentukan desain produk, harga, saluran distribusi, dan program promosi yang efektif serta beberapa aspek lain dari program pemasaran perusahaan. Sebelum konsumen membeli suatu produk, konsumen harus mengetahui dahulu keunggulan, kelebihan serta kebaikan dari produk tersebut bila konsumen membeli. Pengenalan

akan suatu inovasi baru dari sebuah produk kadang memerlukan upaya yang besar agar konsumen mengetahui produk tersebut selain produk yang sudah ada dipasaran. Yang lebih mendasari, pemasar mutlak perlu memeriksa apa yang sudah diketahui oleh konsumen karena pengetahuan ini adalah faktor penentu utama dari perilaku konsumen. Apa yang konsumen beli, dimana mereka membeli dan kapan mereka membeli akan bergantung pada pengetahuan yang relevan mengenai keputusan dalam membeli.

Salah satu faktor berpengaruh terhadap perilaku konsumen adalah promosi yang merupakan salah satu dari unsur bauran pemasaran. Menurut Kotler dan Amstrong (2014: p.76) promosi adalah mengacu pada kegiatan berkomunikasi kebaikan produk dan membujuk pelanggan sasaran. Banyak fungsi promosi yang pada dasarnya ditujukan untuk membangun relasi dengan pelanggan, baik pelanggan baru maupun lama.

Keberhasilan promosi dalam mempengaruhi perilaku konsumen dapat dipengaruhi kepercayaan. Pengertian kepercayaan dalam pemasaran jasa lebih menekankan pada sikap individu yang mengacu kepada keyakinan konsumen atas kualitas dan keterandalan jasa yang diterimanya, berdasarkan informasi yang diterimanya dari promosi. Menurut Garbarino dan Johnson (2012: p.56). Kepercayaan didefinisikan sebagai kesediaan untuk bersandar pada mitra bisnis yang dipercaya, menurut Kanuk and Schiffman (2010, p.30). Kepercayaan berhubungan dengan niat perusahaan untuk mengandalkan mitra pertukaran mereka, bahwa kepercayaan sebagai suatu kebijakan, karena didasarkan sejauh mana perusahaan percaya bahwa mitra-mitranya memiliki niat dan motif-motif menguntungkan. Hal ini akan mendukung perilaku konsumen dalam pengambilan keputusan pembelian.

Memang tidak mudah menjadi yang terbaik, selain harus menyediakan kualitas pelayanan terbaik juga ada faktor pola perilaku konsumen yang tidak mudah ditebak, apalagi di Indonesia yang terdiri dari berbagai macam budaya, sehingga memiliki ragam pola perilaku yang berbeda pula. Hal ini sesuai pernyataan Lupiyoadi (2006) bahwa salah satu faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan pelanggan adalah kepercayaan. Kepercayaan perlu diperhatikan untuk memberikan pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan. Kepercayaan (*trust*) ada jika suatu pihak punya keyakinan (*confidence*) terhadap Integritas dan Reliabilitas pihak lain atau menyatakan kepercayaan sebagai kemauan untuk mempercayai pihak lain yang telah diyakini (Morgan dan Hunt, 2004:23).

Ujang Suwarman (2011,p.165) mendefinisikan kepercayaan adalah elemen dasar pembangunan model *relationship quality*.kepercayaan adalah keyakinan bahwa pasangan dalam sebuah hubungan akan melakukan yang terbaik untuk apa yang diinginkan pasangannya menurut Sheth (2004) yang dikutip oleh ujang suwarman (2011,p.165). Dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah faktor dasar yang membangun model *relationship quality* dan juga merupakan keyakinan akan sebuah hubungan terhadap pasangan melakukan yang terbaik untuk apa yang dibutuhkan pasangan.

Selain kepercayaan, promosi juga akan lebih berhasil apabila terdapat pengetahuan konsumen. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*over behaviour*). Pengetahuan seseorang tentang suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini yang

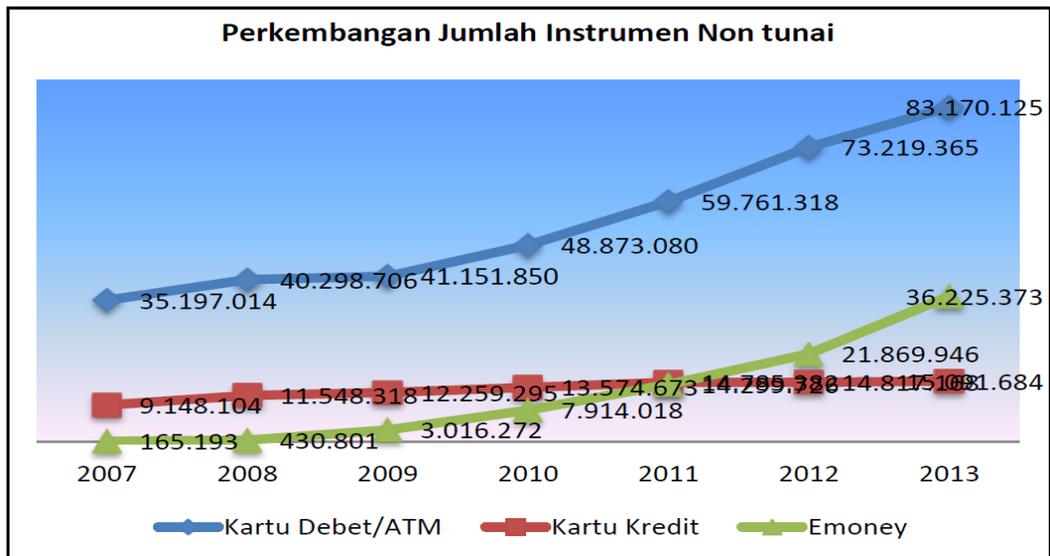
akan menentukan sikap seseorang, semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap makin positif terhadap objek tertentu. Pengetahuan dapat juga diartikan sebagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pada saat seseorang memakai akal budinya untuk mengenali suatu kejadian tertentu yang belum pernah dirasakan sebelumnya itu dapat memunculkan sebuah pengetahuan. Pengetahuan diperoleh melalui beberapa proses yaitu pembelajaran kognitif dan proses belajar perilaku menurut Sumarwan (2014: p.120).

Menurut Ratih Huriyati (2015: p.115) yang menyatakan bahwa pengetahuan konsumen adalah himpunan informasi total yang relevan dengan fungsi konsumen di pasar. Berdasarkan dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa pengetahuan konsumen adalah semua informasi yang dimiliki konsumen mengenai berbagai macam produk dan jasa, serta pengetahuan lainnya yang terkait dengan produk dan jasa tersebut. Informasi tersebut berhubungan dengan fungsinya sebagai konsumen.

Perubahan perilaku konsumen yang didukung dengan kemajuan berbasis teknologi, sangat dirasakan sebagai suatu tantangan bagi perusahaan barang atau jasa dalam memasarkan produknya. Perilaku konsumen yang mengharapkan kemudahan dan kenyamanan dalam melakukan transaksi maka sebagai perusahaan penyedia layanan jasa perbankan harus tanggap dan *responsive* dengan permintaan konsumen. Bagi perusahaan yang tidak mampu mengantisipasi kebutuhan konsumen dalam era teknologi digital, maka perlahan dan tidak menutup kemungkinan seluruh konsumen akan meninggalkan perusahaan.

Perkembangan teknologi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap aspek-aspek kehidupan. Perkembangan yang sangat mempengaruhi perilaku bisnis khususnya dalam bidang perdagangan adalah munculnya uang elektronik sebagai

alat pembayaran. Pembayaran non-tunai menggunakan kartu semakin berkembang pesat. Dalam penggunaan kartu sebagai alat pembayaran diperlukan alat lain untuk melaksanakan proses pembayaran. Alat tersebut adalah *Electronic Data Capture (EDC)*. *Electronic Data Capture* adalah mesin yang dapat digunakan oleh nasabah perbankan sebagai alat pembayaran elektronik (mesin gesek kartu ATM baik *Debit* ataupun *Credit Card*). Penggunaan kartu debit maupun kredit memerlukan investasi tambahan berupa mesin pembaca atau *Electronic Data Capture* yang tersedia di setiap pedagang *merchant*. Namun pada saat penggunaan produk kartu debit yang ditawarkan kepada nasabah mulai diminati. Semenjak itu pula banyak perusahaan penyedia jasa yang *Switching*. Pihak bank yang hanya memiliki sedikit mesin ATM dapat bersinergi dengan untuk *sharing* penggunaan Infrastruktur secara bersama-sama. Keuntungan dari sinergi tersebut adalah efisiensi biaya investasi dan peningkatan *image* bagi perbankan yang bisa menyediakan kartu debit dan kredit. fenomena tersebut didukung oleh data-data yang peneliti peroleh dari data publikasi Bank Indonesia. Dimana untuk penggunaan alat pembayaran non tunai berbasis elektronik mengalami peningkatan jumlah *instrument* alat pembayaran non tunai yang berbasis elektronik.



Sumber : Bank Indonesia (diolah dalam aidilia), 2019

Gambar I.1.
Jumlah Instrumen Kartu Debet/ATM, Kartu Kredit, *Emoney*
Tahun 2013 - 2019 di Indonesia

Transaksi dengan uang elektronik di Indonesia tergolong masih rendah, yaitu hanya 0,3 persen baik secara volume maupun nilai (kompas.com, 29 Agustus 2014). Meskipun demikian menurut data Bank Indonesia *trend* penggunaan uang elektronik di Indonesia terus meningkat. Pada tahun 2013 rata-rata harian nominal transaksi uang elektronik mendekati Rp 8 miliar per hari, naik dibandingkan tahun 2012 yang hanya mencapai Rp 5 miliar per hari. Volume transaksi penggunaan uang elektronik tahun 2013 juga meningkat dengan rata-rata harian mencapai 400.000 transaksi per hari, naik dari volume pemakaian uang elektronik yang mencapai 275.000 per hari di tahun 2012. Berdasarkan fenomena tersebut menyebabkan menjamurnya perusahaan pengadaan mesin EDC di kota-kota besar seperti di Kota Palembang.

PT Bank Negara Indonesia Syariah merupakan salah satu perusahaan pengadaan produk EDC di Palembang. PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang KM 12 Palembang sebagai objek penelitian dikarenakan didalam aktivitas bisnisnya terjadi ketidakpuasan terkait kualitas yang diberikan terhadap pengguna

jasa EDC di Palembang. Banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya semakin besar tuntutan pelanggan terhadap pelayanan jasa semakin tingginya persaingankhususnya di Kota Bandung yang bergerak di bidang pengadaan jasa EDC, gangguan *line* jaringan *provider*, SDM yang tidak kompeten yang berdampak pada tidak telitinya pelanggan dalam membaca intruksi atau petunjuk perusahaan penyedia mesin EDC, tingginya Jumlah *complain* pelanggan terkait kualitas layanan yang diberikan dalam kurun waktu januari sampai dengan tahun 2019.

Perilaku konsumen yang didukung dengan kemajuan berbasis teknologi, sangat dirasakan sebagai suatu tantangan bagi industri perbankan.Salah satu bank yang dimaksud adalah PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang KM 12 Palembang memerlukan respon positif oleh merchant dalam hal ini adalah pengguna layanan EDC. PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang KM 12 Palembang Untuk mengenal produk layanan EDC tersebut para merchant harus mempunyai pengetahuan dalam penggunaannya.

Penelitian ini akan menganalisis para merchant yang merupakan pemakai EDC. Keputusan terhadap penggunaan EDC oleh Merchant, hal ini dampak dari promosi yang dilakukan oleh PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang. PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang selalu memberikan hadiah saat pembukaan rekening EDC. Fenomena di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang dalam melakukan promosi, seperti memberikan hadiah khusus untuk merchant yang menggunakan layanan EDC, tentunya dengan target yang telah dicapai pemakai EDC. Customer service PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang selalu memberikan penjelasan tentang semua produk perbankan. Penyapaian iklan PT Bank Negara

Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang dari pamphlet/ spanduk dirasakan belum menjadi perhatian konsumen, bisa juga melalui acara-acara yang menarik atau event tertentu.

Keberhasilan promosi tersebut perlu dukungan pengetahuan konsumen. Pengetahuan Merchant dalam pengurus admimistrasi untuk menggunakan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang masih sangat minim. Layanan EDC PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang belum maksimal. Informasi tentang biaya pelayanan EDC, penggunaan EDC kapan pun, dapat digunakan semua nasabahnya dan banyaknya manfaat dari menggunakan EDC PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.

Selain pengetahuan, keberhasilan promosi juga didukung oleh kepercayaan. Kepercayaan Merchant masih menimbulkan beberapa fenomena. Kemampuan layanan yang diberikan karyawan, beragam jenis pelayanan, meningkatkan wujud kepercayaan merchantnya. Petunjuk yang ada setiap merchant sering mengalami kegagalan. Konsumen EDC PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang belum sesuai dengan harapan merchant. Sehingga untuk memanfaatkan EDC PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang membuat merchant lebih senang melakukan transaksi manual.

Fenomena tempat transaksi keputusan penggunaan melakukan melalui EDC tidak di semua tempat. Konsumen/ merchant memilih IDC langsung di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang. Merchant atau konsumen takut melakukan kesalahan taransaksi kalau di tempat selain Bank BNI Syariah. Unsur lain juga lokasi PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang mudah ditemukan. Hal ini menyebabkan tidak menyebar secara rata

penggunaan EDC PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang di Kota Palembang.

Berdasarkan hal tersebut, masih banyak para merchant belum memanfaatkan layanan EDC yang ada di Kota dari PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang. Rendahnya pemanfaatan layanan EDC tersebut disebabkan karena belum ada aktifitas promosi yang secara spesifik mendorong para merchant untuk bertransaksi. Bentuk promosi EDC PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang yang selama ini dilakukan adalah, *pertama*, hadiah langsung berupa kebutuhan sehari-hari (sembako), uang tunai dan voucher belanja serta asesoris yang dimiliki bank. *Kedua*, Selanjutnya pemasaran langsung, hanya di lakukan secara langsung melalui *merchant business aquisisi*. *Ketiga*, secara tidak langsung juga di promosikan oleh *customer service* yang ada di front office bank. *Keempat*, kegiatan edukasi mengenai produk EDC itu sendiri sehingga informasi produk yang kurang detail dan kurang informatif diterima oleh merchant pengguna atau pun yang belum menggunakan layanan EDC.

Peneliti mencoba melakukan riset awal dengan bertanya kepada 25 merchant PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang yang belum menggunakan layanan EDC. Hasil wawancara ditampilkan dalam Tabel I.1 sebagai berikut :

**Tabel I.1.
Pendapat Responden Terhadap Layanan EDC**

No.	Permasalahan	Frekuensi jawaban responden
1.	Administrasi rumit	2
2.	Tidak tahu cara	8
3.	Malas mengurus	3
4.	Takut gagal dalam transaksi	6
5.	Takut beralih dari manual (tunai) ke	6

	pembayaran elektronik	
	Total	25

Sumber: Pertemuan Peneliti dengan para merchant di lapangan, Maret 2019

Berdasarkan hasil riset awal di atas:

- 1). Dari hasil riset awal, terhadap pengetahuan produk, pengetahuan pembelian maupun pengetahuan pemakaian mengenai layanan EDC PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang 12 Palembang ada yang menyatakan tidak tahu cara memakai fasilitas layanan EDC, administrasi rumit, takut gagal transaksi menggunakan layanan EDC, belum sempat hal ini dikarena belum menganggap penting menggunakan layanan digital jika tidak tahu fasilitas dan manfaatnya. Administrasi rumit mengindikasikan responden belum memahami karena sebenarnya prosesnya tidaklah rumit. Berbagai jawaban inidapat dihubungkan dengan **variabel pengetahuan merchant**. Pengetahuan merchant erat sekali hubungannya dengan komunikasi dengan bank, dari promosi oleh MBA (merchant business aquisisi) kepada merchant tahu cara menggunakannya oleh karena itu **variabel promosi/komunikasi** juga perlu diukur sehingga dapat diketahui bagaimana cara konsumen mengambil **keputusan untuk penggunaan layanan EDC**.
- 2). Ada yang menyatakan malas untuk mengurus pendaftaran. Biasanya alasan seperti ini muncul karena konsumen kurang termotivasi. Tumbuhnya motivasi didasari oleh pengetahuan hal ini pun berpengaruh pada *Affective component*: emosional yang merefleksikan perasaan seseorang terhadap suatu obyek, apakah obyek tersebut diinginkan atau disukai. Ada yang menjadikan biaya sebagai alasan untuk tidak melakukan transaksi melalui EDC karena adanya biaya yang di bebankan jika melakukan transaksi layanan EDC, diantaranya pemotongan saat bertransaksi. Apabila para merchant memiliki

pengetahuan yang benar dan mengetahui manfaatnya, akan lebih kuat untuk merespon/menggunakan layanan EDC. Hal ini akan berpengaruh pada merchant dalam mengambil **keputusan untuk penggunaan layanan EDC**.

- 3). Merchant akan mengambil keputusan penggunaan dalam hal ini sama dengan keputusan pembelian yang sudah diopersionalkan sesuai dengan unit penelitian diperlukan promosi dan pengetahuan para merchant. Dalam sikap terdapat tiga komponen yang salah satunya adalah *Cognitive component*: kepercayaan konsumen dan pengetahuan konsumen tentang obyek (atribut produk, semakin positif **kepercayaan** terhadap suatu merek suatu produk maka keseluruhan komponen kognitif akan mendukung sikap secara keseluruhan).

Berdasarkan fenomena diatas, perlu kajian lebih lanjut tentang respon nasabah terhadap penggunaan layanan EDC PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang. Bagi perbankan, kesediaan para merchant menggunakan layanan EDC akan memberikan beberapa keuntungan, antara lain;

- 1). Untuk transaksi keuangan tidak perlu mengembalikan uang (sipembayar), efisiensi administrasi keuangan merchant.
- 2). Pembelanjaan oleh pembeli di tempat merchant akan lebih banyak.
- 3). Transaksi yang dilakukan lebih akurat dan sebagai jaminan merchant ketika ada transaksi pendebitan dan pengkreditan dana yang bersangkutan bisa mendapatkan notifikasi pemberitahuan.
- 4). Penggunaan dampak resiko uang palsu oleh sipembeli di merchant, keteledoran kasir, dan resiko kejahatan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti memberi judul penelitian ini **Pengaruh Promosi, Terhadap Keputusan Penggunaan Electronic Data Capture (EDC) Untuk Para Merchant di PT Bank Negara Indonesia Syariah KM 12.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah untuk penelitian yang akan dilakukan:

1. Bagaimana pengaruh promosi terhadap pengetahuan konsumen tentang penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang?
2. Bagaimana pengaruh promosi terhadap kepercayaan konsumen tentang penggunaan layanan EDC dengan pengetahuan merchant sebagai variabel intervening di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12i Palembang?
3. Bagaimana pengaruh promosi terhadap keputusan penggunaan layanan EDC dengan kepercayaan merchant sebagai variabel intervening di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang?
4. Bagaimana pengaruh pengetahuan konsumen terhadap penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang?
5. Bagaimana pengaruh kepercayaan konsumen terhadap penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi terhadap pengetahuan konsumen tentang penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi terhadap kepercayaan konsumen tentang penggunaan layanan EDC dengan pengetahuan merchant

sebagai variabel intervening di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi terhadap keputusan penggunaan layanan EDC dengan kepercayaan merchant sebagai variabel intervening di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap keputusan penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Km 12 Palembang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap keputusan penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Praktis :

PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang dalam mengambil keputusan strategis dan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka menentukan jenis promosi untuk meningkatkan kepercayaan dan pengetahuan merchant yang paling signifikan untuk dilakukan keputusan penggunaan produk layanan EDC oleh merchant.

2. Teoritis

- a. Memberikan kontribusi akademis kepada berbagai pihak terutama bagi ilmu pengetahuan dalam pengembangan konsep promosi, konsep

pengetahuan merchant konsep teori kepercayaan yang dampaknya terhadap keputusan penggunaan layanan EDC.

- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang berminat dalam bidang kajian yang sama terutama dalam konsep promosi, pengetahuan dan konsep teori kepercayaan merchant terhadap keputusan penggunaan layanan EDC.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Perilaku Konsumen

Menurut Basu Swasta, Handoko(2016; p10) perilaku konsumen yaitu sebagai kegiatan-kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang-barang dan jasa-jasa, termasuk didalamnya proses pengambilan keputusan pada persiapan dan penentuan kegiatan-kegiatan tersebut.

Ada dua elemen penting dari arti perilaku konsumen itu:

- a. proses pengambilan keputusan,
- b. kegiatan fisik yang semua kegiatan-kegiatan tersebut.

Ada dua elemen penting dari arti perilaku konsumen itu: (1) proses pengambilan keputusan, dan (2) kegiatan fisik yang semua ini melibatkan individu dalam menilai, mendapatkan, dan mempergunakan barang-barang dan jasa-jasa ekonomis. Menurut Kotler dan Keller (2008: p.214), perilaku konsumen adalah studi bagaimana individu, kelompok dan organisasi memilih, membeli, menggunakan dan menempatkan barang, jasa, ide atau pengalaman untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan mereka.

Menurut Schiffman dan Kanuk (2008: p.6), perilaku konsumen menggambarkan cara individu mengambil keputusan untuk memanfaatkan sumber daya mereka yang tersedia (waktu, uang, usaha) guna membeli barang-barang yang berhubungan dengan konsumsi.

Tabel II.1
Model Perilaku Konsumen

Rangsangan Pemasaran	Rangsangan lainnya	Ciri Ciri Pembeli	Proses Keputusan Pembelian	Keputusan Pembelian
Produk	Ekonomi	Budaya	Pemahaman Masalah	Pemilihan Produk
Harga	Teknologi	Sosial	Pencarian Informasi	Pemilihan Merk
Saluran Pemasaran	Politik	Pribadi	Pemilihan Alternatif	Pemilihan Saluran Pembelian
Promosi	Budaya	Psikologi	Keputusan Pembelian	Penentuan Waktu Pembelian
			Perilaku Pasca Pembelian	Jumlah Pembelian

Sumber : Kotler (2008)

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi terhadap keputusan pembelian diantaranya mengenai perilaku konsumen menurut Prabu Mangkunegara: (2012, p.39) menyatakan ada dua kekuatan dari faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen yaitu 1). Kekuatan sosial budaya terdiri dari faktor budaya, faktor kelas sosial, faktor kelompok anutan dan faktor keluarga. 2). Kekuatan faktor psikologis yang terdiri dari faktor pengalaman belajar, faktor kepribadian, faktor sikap dan keyakinan, dan konsep diri. Sedangkan menurut (Kotler: 2012,p.177) karakteristik yang mempengaruhi perilaku konsumen adalah: faktor budaya,faktor sosial, faktor pribadi, faktor psikologis yang terdiri dari motivasi, persepsi, pembelajaran, keyakinan dan sikap. Dimana jenis-jenis perilaku keputusan pembelian adalah:

- 1). Perilaku pembelian kompleks, pembeli ini akan melewati proses pembelajaran, mula-mula ia mengembangkan keyakinan tentang produk, lalu sikap, dan kemudian membuat pilihan pembelian yang dipikirkan masak-masak. Para pemasar perlu membantu konsumen untuk mempelajari atribut produk dan kepentingan relatif atribut tersebut,

- 2). Perilaku pembelian pengurangan disonansi, ketika konsumen sangat terlibat dalam pembelian yang mahal, jarang dilakukan atau berisiko, tetapi hanya sedikit terlibat dalam perbedaan antarmerek,
- 3). Perilaku pembelian kebiasaan,
- 4). Perilaku pembelian mencari keragaman bahwa proses keputusan pembelian terdiri dari lima tahap yaitu pengenalan kebutuhan, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian dan perilaku pascapembelian.

2. Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian yaitu sebuah pendekatan penyelesaian masalah pada kegiatan manusia untuk membeli suatu barang atau jasa dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya yang terdiri dari pengenalan kebutuhan dan keinginan, pencarian informasi, evaluasi terhadap alternatif pembelian, keputusan pembelian dan tingkah laku setelah pembelian (Swastha, 2009: p.68).

Keputusan untuk membeli yang diambil oleh pembeli itu sebenarnya merupakan kumpulan dari sejumlah keputusan. Setiap keputusan membeli mempunyai struktur sebanyak tujuh komponen yang terdiri dari: keputusan tentang jenis produk, keputusan tentang bentuk produk, keputusan tentang merek, keputusan tentang penjualnya, keputusan tentang jumlah produk, keputusan tentang waktu pembelian/penggunaan dan keputusan tentang cara pembayaran. Menurut Swastha dan Handoko (2016:p.103). Perilaku konsumen akan menentukan proses pengambilan keputusan dalam pembelian mereka. Proses tersebut yaitu sebuah pendekatan penyelesaian masalah yg terdiri atas beberapa tahap. Seluruh proses tersebut tidak selalu dilakukan oleh konsumen dalam pembeliannya. Pada umumnya konsumen lebih mudah mengambil keputusan dalam pembelian ulang atau pembelian yang sifatnya terus menerus

terhadap produk yang sama. Tahap-tahap dalam proses keputusan pembelian tersebut bisa digambarkan dalam sebuah model seperti di bawah ini (Kotler, 2010: p.23).

Menurut Schiffman dan Kanuk (2009: p.112), keputusan pembelian yaitu pemilihan dari dua atau lebih alternatif pilihan keputusan pembelian, artinya bahwa seseorang bisa membuat keputusan, harus tersedia beberapa alternatif pilihan. Keputusan untuk membeli bisa mengarah pada bagaimana proses dalam pengambilan keputusan tersebut itu dilakukan. Keputusan pembelian konsumen dipengaruhi oleh perilaku konsumen. Dalam keputusan pembelian, terdapat beberapa unsur yang dipertimbangkan konsumen, yaitu: pemilihan produk, pemilihan merek, pemilihan saluran pembelian, penentuan waktu pembelian dan jumlah pembelian. Keputusan pembelian yang dimaksud sama dengan keputusan penggunaan yang sudah dioperasionalkan sesuai dengan unit penelitian.

Kesimpulan keputusan pembeli adalah sebuah pendekatan penyelesaian masalah pada kegiatan manusia untuk membeli suatu barang atau jasa dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Keputusan tersebut terdiri dari pengenalan kebutuhan dan keinginan, pencarian informasi, evaluasi terhadap alternatif pembelian, keputusan pembelian dan tingkah laku setelah pembelian dimana kumpulan dari sejumlah keputusan, setiap keputusan membeli mempunyai struktur sebanyak tujuh komponen yang terdiri dari: keputusan tentang jenis produk, keputusan tentang bentuk produk, keputusan tentang merek, keputusan tentang penjualnya, keputusan tentang jumlah produk, keputusan tentang waktu pembelian/penggunaan dan keputusan tentang cara pembayaran artinya bahwa seseorang bisa membuat keputusan, harus tersedia

beberapa alternatif pilihan keputusan Keputusan pembelian konsumen dipengaruhi oleh perilaku konsumen.

Menurut Kotler (2012, p.25) indikator keputusan pembelian meliputi 5 (lima) unsur yang dipertimbangkan konsumen, yaitu :

- a. pemilihan produk,
- b. pemilihan merek,
- c. pemilihan saluran pembelian,
- d. penentuan waktu pembelian dan
- e. jumlah pembelian.

3. Kepercayaan Konsumen.

Ujang Suwarman (2011,p.165) mendefinisikan kepercayaan sebagai berikut
“Trust is a willingness to rely on the ability, integrity and motivation of the other party to act to serve the needs and interests as a agreed upon implicitly or explicitly”.

Kepercayaan adalah elemen dasar pembangunan model *relationship quality*.kepercayaan adalah keyakinan bahwa pasangan dalam sebuah hubungan akan melakukan yang terbaik untuk apa yang diinginkan pasangannya menurut Sheth (2004) yang dikutip oleh ujang suwarman (2011,p.165).

Dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah faktor dasar yang membangun model *relationship quality* dan juga merupakan keyakinan akan sebuah hubungan terhadap pasangan melakukan yang terbaik untuk apa yang dibutuhkan pasangan.

Pengertian kepercayaan tersebut memiliki beberapa hal penting sebagai berikut:

- 1). Konsumen yang memiliki kepercayaan akan bersedia untuk bergantung pada penyedia jasa dan juga bersedia untuk melakukan tindakan untuk penyedia jasa.
- 2). Kepercayaan memiliki tiga aspek dari karakteristik penyedia jasa yaitu *ability*, *integrity*, *motivation*. Pertama-tama konsumen akan menilai apakah provider cukup kompeten untuk menjalankan kewajibannya dan melayani konsumen. Kedua konsumen akan menilai apakah perusahaan memiliki integritas, dimana konsumen dapat percaya pada pekerjaan perusahaan. Terakhir konsumen mempercayai bahwa penyedia jasa memiliki motivasi untuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan harapan konsumen.
- 3). Pihak yang dipercaya akan menjaga pihak yang lain, memperlihatkan kebutuhan dan harapan pihak lain tersebut, bukan hanya memperlihatkan kebutuhan dan harapannya sendiri.

Kepercayaan merupakan kunci dari *relationship quality* karena mendorong pemasar untuk:

- 1). Bekerja dengan lebih menekankan investasi pada menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan mitra mereka.
- 2). Menolak alternatif jangka pendek yang menarik dengan menekankan pada manfaat jangka panjang dengan adanya hubungan yang baik dengan konsumen.
- 3). Melihat kegiatan yang beresiko tinggi dengan lebih bijaksana karena percaya bahwa mitranya tidak akan bertindak secara oportunistis.

Jasfar (2009: p,169) menyatakan bahwa indikator kepercayaan terdiri dari 3 komponen, yaitu (1) Persepsi Integritas (*integrity*), merupakan persepsi konsumen bahwa perusahaan mengikuti prinsip-prinsip yang dapat diterima

seperti menepati janji, berperilaku sesuai dengan etika dan jujur. (2) Persepsi Kebaikan (*benevolence*) yang didasarkan pada besarnya kepercayaan kemitraan yang memiliki tujuan dan motivasi yang menjadi kelebihan untuk organisasi lain pada saat kondisi yang baru muncul, yaitu kondisi dimana komitmen tidak terbentuk. (3) Persepsi Kompetensi (*competence*), merupakan kemampuan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh konsumen dan memenuhi segala kebutuhannya

Dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah faktor dasar yang membangun model *relationship quality* dan juga merupakan keyakinan akan sebuah hubungan terhadap pasangan melakukan yang terbaik untuk apa yang dibutuhkan pasangan. Kepercayaan akan bersedia untuk bergantung pada penyedia jasa dan juga bersedia untuk melakukan tindakan untuk penyedia jasa. Kepercayaan memiliki tiga aspek dari karakteristik penyedia jasa yaitu *ability, integrity, motivation*.

4. Pengetahuan Konsumen

Menurut Mowen dan Minor (2012: p,56) Pengetahuan adalah “ *The amount of experience with and information about particular products or services person has* ”. atau pengetahuan adalah sejumlah pengalaman dengan berbagai macam informasi tentang produk atau jasa tertentu yang dimiliki.

Sedangkan menurut Engel, Blackwell and Miniard (2010: p,105) “ *At a general level, knowledge can be defined as the information stored within memory. The subset of total information relevant to consumers functioning in the market places is called consumer knowledge.*” Atau Pada suatu tingkatan yang umum, pengetahuan dapat digambarkan sebagai informasi yang disimpan dalam

memori. Himpunan informasi total yang relevan dengan fungsi konsumen di pasar.

Pendapat lain tentang pengetahuan diutarakan oleh Ratih Huriyati (2015: p.115) yang menyatakan bahwa pengetahuan konsumen adalah himpunan informasi total yang relevan dengan fungsi konsumen di pasar.

Berdasarkan dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa pengetahuan konsumen adalah semua informasi yang dimiliki konsumen mengenai berbagai macam produk dan jasa, serta pengetahuan lainnya yang terkait dengan produk dan jasa tersebut. Informasi tersebut berhubungan dengan fungsinya sebagai konsumen.

Berdasarkan psikologi kognitif jenis-jenis pengetahuan dapat dibedakan menjadi :

- 1). Pengetahuan deklaratif (*declarative Knowledge*), yaitu pengetahuan yang melibatkan fakta subjektif yang sudah diketahui. Dimana subjektif disini adalah pengetahuan . pengetahuan deklaratif terbagi atas :
- 2). *Eposodic knowledge* melibatkan pengetahuan yang dibatasi dengan lintasan waktu. Pengetahuan ini digunakan untuk menjawab pertanyaan seputar waktu penggunaan suatu produk
- 3). *Semantic knowledge* mengandung pengertian yang digeneralisasikan yang memberikan arti bagi dunia seseorang.
- 4). Pengetahuan prosedur (*Procedural Knowledge*), yaitu pengetahuan yang mengacu pada bagaimana fakta dapat digunakan.

Menurut Mowen dan Minor (2010: p.97) bahwa pengetahuan terbagi atas :

- 1) Pengetahuan objektif adalah informasi yang benar mengenai kelas produk yang disimpan dalam memori jangka panjang konsumen
- 2) Pengetahuan subjektif adalah persepsi konsumen mengenai apa dan berapa banyak yang dia ketahui mengenai kelas produk.
- 3) Informasi mengenai pengetahuan lainnya.

Menurut Engel and Minor (2010:p,114) membagi pengetahuan konsumen ke dalam 3 jenis yaitu:

1). Pengetahuan Produk

Adalah kumpulan berbagai macam informasi mengenai produk. Pengetahuan Produk sendiri merupakan konglomerat dari banyak jenis informasi yang berbeda. Pengetahaun produk meliputi :a. Kesadaran akan kategori dan merek produk di dalam kategori produk, b.Terminologi produk, c. Atribut atau ciri produk, d. Kepercayaan tentang kategori produksi secara umum dan mengenai merek spesifik. Secara umum, pemasar paling berminat akan pengetahuan konsumen mengenai merek mereka dan sajian yang kompetitif. Informasi ini diperoleh melalui analisis kesadaran konsumen dan citra dari merek yang tersedia.

2). Pengetahuan Pembelian (*Purchase knowledge*)

Pengetahuan pembelian (*purchase knowledge*) mencakup bermacam potongan informasi yang dimiliki konsumen yang berhubungan erat dengan bagaimana cara memperoleh produk tersebut. Dimensi dasar dari pengetahuan pembelian melibatkan informasi berkenaan dengan keputusan tentang :

- a). Dimana membeli,
- b). Lokasi produk,
- c). Kapan membeli.

3). Pengetahuan Pemakaian (*usage knowledge*)

Suatu produk akan memberikan manfaat kepada konsumen jika produk tersebut telah digunakan atau dikonsumsi oleh konsumen. Agar produk tersebut bisa memberikan manfaat yang maksimal dan kepuasan yang tinggi kepada konsumen maka konsumen harus bisa menggunakan atau mengonsumsi produk tersebut dengan benar. Kesalahan yang dilakukan oleh konsumen dalam menggunakan suatu produk akan menyebabkan produk tidak berfungsi dengan baik. Ini akan menyebabkan konsumen kecewa, padahal kesalahan terletak pada diri konsumen. Produsen tidak menginginkan konsumen menghadapi hal tersebut, karena itu produsen sangat berkepentingan untuk memberitahu konsumen bagaimana cara menggunakan produknya dengan benar.

Kesimpulannya pengetahuan konsumen adalah informasi yang dimiliki konsumen mengenai berbagai macam produk dan jasa, serta pengetahuan lainnya yang terkait dengan produk dan jasa tersebut dan informasi yang berhubungan dengan fungsi – fungsinya sebagai konsumen. Pengetahuan konsumen penting bagi pemasar karena apa yang dibeli, berapa banyak yang dibeli, dimana membeli dan kapan membeli akan tergantung kepada pengetahuan konsumen dan juga merupakan himpunan informasi total yang relevan dengan fungsi konsumen di pasar.

5. Promosi

Pengertian Promosi Menurut Swastha (2010: p.222), promosi dipandang sebagai arus informasi atau persuasi satu arah yang di buat untuk mempengaruhi seseorang atau organisasi kepada tindakan yang menciptakan pertukaran dalam pemasaran. Jadi promosi merupakan usaha perusahaan untuk menciptakan kesadaran, memberi tahukan membujuk dan mempengaruhi

konsumen untuk melakukan pembelian terhadap produk yang di tawarkan perusahaan. Menurut Kotler dan Armstrong (2014: p.76) promosi adalah mengacu pada kegiatan berkomunikasi kebaikan produk dan membujuk pelanggan sasaran.

Menurut Rambat Lupiyadi (2013:p,92) promosi merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengkomunikasikan manfaat produk dan sebagai alat untuk mempengaruhi konsumen dalam kegiatan pembelian atau penggunaan jasa sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan menurut Boone dan Kurtz (2012:p,129) promosi adalah proses menginformasikan, membujuk, dan mempengaruhi suatu keputusan pembelian. Menurut Suryana (2011:p,112), promosi adalah cara mengkomunikasikan barang dan jasa yang di tawarkan supaya konsumen mengenal dan membeli.

Menurut Kusmono (2011:p,374), definisi promosi adalah usaha yang dilakukan pasar untuk mempengaruhi pihak lain agar berpartisipasi dalam kegiatan pertukaran. Sedang menurut Madura (2011: p.449) kegiatan promosi adalah tindakan menginformasikan atau mengingatkan tentang spesifikasi produk atau merek.

Kotler (2012: p.432), bauran promosi terdiri dari 5(lima) alat-alat promosi yaitu:

- 1). *Advertising* (periklanan), yaitu semua bentuk presentasi dan promosi nonpersonal yang dibayar oleh sponsor untuk mempresentasikan gagasan, barang atau jasa. Periklanan dianggap sebagai manajemen citra yang bertujuan menciptakan dan memelihara cipta dan makna dalam benak konsumen. Bentuk promosi yang digunakan mencakup *broadcast, print, internet, outdoor* dan bentuk lainnya.

- 2). *Sales promotion* (promosi penjualan), yaitu insentif-insentif jangka pendek untuk mendorong pembelian atau penjualan suatu produk atau jasa. Bentuk promosi yang digunakan mencakup *discounts, coupons, displays, demonstrations, konteks, sweepstakes, dan events*.
- 3). *Personal selling* (penjualan perseorangan, yaitu presentasi personal oleh tenaga penjualan dengan tujuan menghasilkan penjualan dan membangun hubungan dengan konsumen. Bentuk promosi yang digunakan mencakup *presentations, trade shows, dan incentive programs*.
- 4). *Public relations* (hubungan masyarakat), yaitu membangun hubungan yang baik dengan berbagai publik/publicsahaan supaya memperoleh publisitas yang menguntungkan, membangun citra perusahaan yang bagus, dan menangani atau meluruskan rumor, cerita, serta *event* yang tidak menguntungkan. Bentuk promosi yang digunakan mencakup *press releases, sponsorships, special events, dan web pages*.
- 5). *Direct marketing* (penjualan langsung), yaitu hubungan langsung dengan sasaran konsumen dengan tujuan memperoleh tanggapan segera dan membina hubungan yang abadi dengan konsumen. Bentuk promosi yang digunakan mencakup *catalogs, telephone marketing, kiosks, internet, mobile marketing, dan lainnya*.

Kesimpulannya promosi adalah usaha perusahaan untuk menciptakan kesadaran, memberitahukan, membujuk dan mempengaruhi konsumen untuk melakukan pembelian terhadap produk yang di tawarkan perusahaan dan juga mengkomunikasikan manfaat produk dan sebagai alat untuk mempengaruhi konsumen dalam kegiatan pembelian atau penggunaan jasa sesuai dengan kebutuhan agar kegiatan berkomunikasi membujuk pelanggan sasaran serta

cara mengkomunikasikan barang dan jasa yang di tawarkan supaya konsumen mengenal dan mempengaruhi suatu keputusan pembelian.

Menurut Kotler (2012, p.38) indikator atau upaya yang dilakukan agar promosi dapat berhasil, yaitu dengan langkah-langkah :

- a. Pemberian hadiah
- b. Penjelasan produk
- c. Iklan
- d. Pertunjukan /acara promosi
- e. Komunikasi

B. Penelitian Terdahulu

**Tabel. II.2.
Penelitian Sebelumnya**

Peneliti Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1. Risky Rian Fauzi. (2016) Tesis, Universitas Pasundan.	Pengaruh Kualitas Layanan Pada Unit EDC Terhadap Kepuasan dan Implikasinya Terhadap Kepercayaan Pelanggan". Pada PT Mitra Usaha Jaya Utama	1. Kekurang mampuan menghantarkan pelayanan yang berakibat pada ketidakyakinan pelanggan EDC dengan solusi yang ditawarkan PT Mitra Usaha Jaya Utama. 2. Harga pemasangan alat yang tinggi berakibat pada ketidakpusan pelanggan EDC serta keterlambatan proses pelayanan yang dilakukan teknisi EDC membuat menurunnya rasa percaya terhadap perusahaan. 3. Teknisi dalam memberikan pelayanan masih rendah (kecepatan dan ketepatan melakukan pemasangan dan pemeliharaan).
2. Eko Yuliawan. Jurnal Wira Ekonomi Mikro, Nomor 01, April 2011	Pengaruh Pengetahuan Konsumen Mengenai Perbankan Syariah Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Pada PT. Bank Syariah Cabang	1. Pengetahuan konsumen dengan indikator pengetahuan tentang karakteristik atau atribut produk atau jasa, 2. Keputusan konsumen dengan indikator pengenalan masalah,

	Bandung	pencarian informasi, evaluasi alternatif dan keputusan pembelian berada dalam kategori menentukan terhadap pengambilan keputusan. 3. pengetahuan konsumen berpengaruh terhadap keputusan konsumen sebesar 44.8 %.
3. Anggita Novita G, Lotje Kawet dan Yantje Uhing. Jurnal EMBA. Volume 3, No.3 Sept, 2015 Hal 1330-1340	Analisis Motivasi, Persepsi, Dan Pengetahuan Terhadap Keputusan Nasabah Memilih PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado.	1. Variabel Motivasi, Persepsi, Pengetahuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Nasabah dalam memilih PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. 2. Motivasi dan Pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan Nasabah dalam memilih PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado. 3. Persepsi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Nasabah dalam memilih PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado.
4. Yelli Trisusanti JOM FISIP Vol.4, Nomor 2, Oktober 2017	Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah (studi pada Bank BNI syariah Kantor Cabang Pekanbaru)	Kualitas pelayanan pada Bank BNI Syariah Kantor cabang Pekanbaru berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Nasabah. Kepercayaan pada Bank BNI Syariah kantor cabang Pekanbaru berpengaruh signifikan terhadap loyalitas nasabah Kualitas pelayanan dan kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas nasabah.
5. Harwindra Yoga Prasetya dan Adi Nurmahdi hal 1-18	Pengaruh Kegiatan Pemasaran Digital Dan Perilaku <i>Online</i> Konsumen Pada Peningkatan Kesadaran Konsumen Dan Dampaknya Terhadap Keputusan Pembelian Via <i>Website</i> (Studi Kasus Pada <i>E-Commerce Website</i> PT. CAMPINA ICE CREAM INDUSTRY)	Pemasaran digital berpengaruh terhadap peningkatan kesadaran konsumen terhadap <i>e-commerce website</i> Campina Ice Cream. Pemasaran digital dan perilaku konsumen secara online secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian di <i>e-commerce website</i> Campina Ice Cream.
6. Masagus M. Iqbal	Pengaruh bauran promosi terhadap	Secara keseluruhan variabel bebas (variabel periklanan,

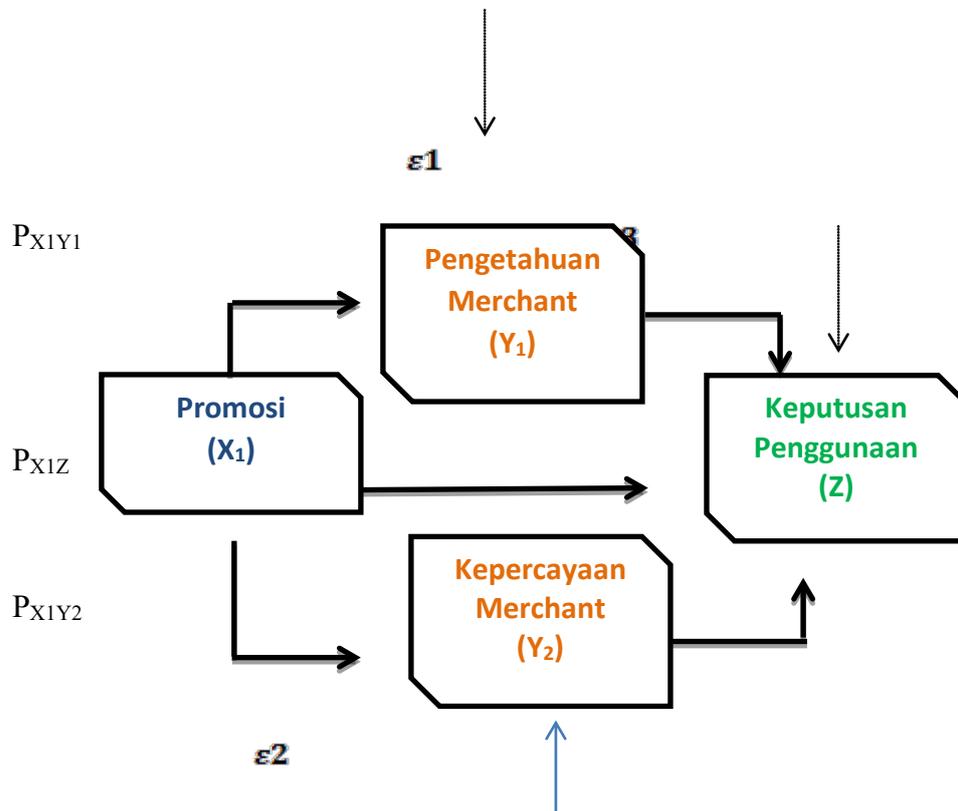
<p>Syahputra (2016)</p>	<p>keputusan Menabung pada tabungan britama di PT. Bank BRI Kantor Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung.</p>	<p>promosi penjualan dan pemasaran langsung berpengaruh signifikan terhadap keputusan menabung pada tabungan BRITAMA PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung .</p>
<p>7. Wiwiek Rabiatal Adawiyah Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol 11 NO. 2 Des 2010 Hal 191-201 (2010)</p>	<p>Pertimbangan, Pengetahuan, Dan Sikap Konsumen Individu Terhadap Bank Syariah.di Banyumas Purwokerto.</p>	<p>1.Faktor yang paling dominan di pertimbangan konsupernmen dalam memilih Bank Syariah banyumas purwokerto adalah faktor persepsi</p> <p>2, Pengetahuan Konsumen terhadap Bank Syariah masih terbatas.</p> <p>3. Sebagian besar konsumen setuju dengan pernyataan bahwa penetapan bunga awal pinjaman dihapuskan seperti prinsipnya bagi hasil antara bank dan peminjam.</p>
<p>8. Asmat Dae Tahun 2017</p>	<p>Pengaruh Promosi Dan Pengetahuan Konsumen Terhadap Keputusan Menjadi Anggota Bank Syariah di Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Tulungagung</p>	<p>1. Promosi berpengaruh positif terhadap keputusan menjadi anggota di Bank Muamalat kantor Cabang Pembantu Tulungagung.</p> <p>2. Pengetahuan konsumen berpengaruh positif terhadap keputusan menjadi anggota di Bank Muamalat Capem Tulungagung.</p> <p>3. Promosi dan Pengetahuan Konsumen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap keputusan menjadi anggota di Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.</p>
<p>9. Muhammad Hidayatullah Tahun 2014</p>	<p>Pengaruh Pengetahuan Konsumen terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Pada PT. Bank Syariah Bukopin Cab. Makasar.</p>	<p>1. Pengetahuan Komsumen yang terdiri dari atribut produk, manfaat produk, nilai kepuasan produk mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan nasabah dalam memilih Bnak Syariah di Makasar.</p> <p>2. Pengukuran Pengetahuan</p>

		konsumen menunjukkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi keputusan konsumen dalam memilih Bank Syariah di Makasar adalah atribut produk .
10.Dwi Puspita Sari. Tahun 2018. Tesis PPs Ilmu Manajemen UM.Palembang	Pengaruh Promosi, Terhadap Keputusan Penggunaan Layanan Digital Dimediasi Oleh Pengetahuan Konsumen dan Kepercayaan Konsumen di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih	<p>1. Promosi, Pengetahuan, dan Kepercayaan Nasabah berpengaruh positif terhadap Pengambilan Keputusan penggunaan layanan digital di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.</p> <p>2. Promosi berpengaruh positif terhadap keputusan penggunaan layanan digital dengan pengetahuan nasabah sebagai variabel intervening di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.</p> <p>3.Promosi berpengaruh positif terhadap keputusan penggunaan layanan digital dengan kepercayaan nasabah sebagai variabel intervening di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.</p> <p>4.Promosi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Keputusan Penggunaan layanan digital di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.</p>

Sumber : Rangkuman data sekunder peneliti terdahulu, 2019.

C. Kerangka Konsep

Kerangka Pemikiran penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel bebas berupa Promosi melalui Pengetahuan dan Kepercayaan Merchant pada Keputusan Penggunaan EDC sebagai variabel terikat, terlihat pada gambar berikut :



Sumber : Penulis, penjabaran dari teori-teori, 2018

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian empiris dan landasan teori sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh promosi terhadap pengetahuan konsumen tentang penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.
2. Ada pengaruh promosi terhadap kepercayaan konsumen tentang penggunaan layanan EDC dengan pengetahuan merchant sebagai variabel intervening di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.
3. Ada pengaruh Promosi terhadap Pengambilan Keputusan penggunaan layanan digital dengan Kepercayaan Merchant sebagai variabel intervening di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.

4. Ada pengaruh pengetahuan terhadap Pengambilan Keputusan penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.
5. Ada pengaruh kepercayaan terhadap Pengambilan Keputusan penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penentuan desain penelitian dimulai ketika peneliti telah mengetahui permasalahan, merumuskan hipotesis, menentukan data serta perolehannya. Desain akan menjamin diperolehnya data yang diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif-analisis (M.Nazir,2009:89). Secara deskriptif penelitian menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat, sedangkan secara analitis penelitian berusaha melakukan pengujian hipotesis untuk memperoleh interpretasi tentang keterkaitan beberapa variabel.

B. Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Data kualitatif yang dimaksud berupa jawaban responden berdasarkan kuisisioner yang diedarkan yang berbentuk kata-kata. Untuk keperluan analisis, data ini selanjutnya dikuantitatifkan agar dapat diolah lebih lanjut sehingga memberikan hasil yang dapat digeneralisasikan.

2. Sumber Data

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1). Data primer (*Primary Data*) dalam penelitian ini merupakan data utama yang menjadi dasar analisis. Data tersebut diperoleh langsung dari responden PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang sebagai sumber data lewat kuesioner.
- 2). Data Sekunder (*Secondary Data*) dalam penelitian ini merupakan data pelengkap yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh orang lain. Data sekunder berupa data merchant yang sudah dan menggunakan layanan IDC PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan operasional variabel, untuk memperjelas konsep dan pengukurannya. Operasionalisasi variabel juga untuk memperjelas pembatasan ruang lingkup penelitian di lapangan. Variabel-variabel dalam penelitian ini di definisikan dengan objek yang diteliti yang tentunya di hubungkan dengan teori-teori pendukung penelitian. Teori-teori akan memunculkan selain definisi juga indikator-indikator dari teori-teori yang dipakai dalam penelitian ini. Berikut ini akan dijelaskan variabel, definisi serta indikator dalam penelitian ini.

Tabel III.1
Definisi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Keputusan Penggunaa n (Z)	Sebuah pendekatan penyelesaian masalah pada kegiatan merchant untuk melakukan penggunaan layanan EDC di PT Bank Negara Indonesia Syariah KM 12 dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya.	<ul style="list-style-type: none">• Pemilihan produk• Pemilihan Merek• Pemilihan saluran pembelian• Pemilihan Waktu Pembelian.
Kepercayaa n Merchant (Y ₂) (<i>variable Intervening</i>)	Faktor dasar yang membangun model <i>relationship quality</i> dan juga merupakan keyakinan akan sebuah hubungan PT Bank Negara Indonesia Syariah KM 12 terhadap merchant dengan melakukan yang terbaik untuk apa yang dibutuhkan merchant tersebut.	<ul style="list-style-type: none">• Ability• Integritas• Motivasi
Pengetahua n Merchant	Informasi yang dimiliki nasabah mengenai berbagai macam produk PT	<ul style="list-style-type: none">• Pengetahuan Produk

(Y ₁) (<i>variable Intervening</i>)	Bank Negara Indonesia Syariah KM 12 Palembang, serta pengetahuan lainnya yang terkait.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan Pembeli • Pengetahuan Pemakaian
Promosi (X ₁)	Usaha PT Bank Negara Indonesia Syariah KM 12 untuk menciptakan kesadaran, memberitahukan, membujuk dan mempengaruhi nasabah untuk melakukan pembelian terhadap produk yang di tawarkan.	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian hadiah • Penjelasan produk • Iklan • Pertunjukan /acara promosi • Komunikasi

Sumber : Peneliti dari berbagai teori relevan Kotler (2016); Griffin (2014); Basu Swasta, Handoko(2016); Ratih Huriyati (2015);Jasfar (2009);Prabu Mangkunegara: (2012).

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh merchant PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang KM 12 dengan dikelompokkan pada EDC (*Electronic Data Capture*), dengan jumlah merchant 677 unit

Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus slovin (dalam Ridwan, 2005:65)

$$n = \frac{N}{N(d)^2+1} = \frac{677}{677(0.10)^2+1} = 87,13$$

Pembulatan sampel menjadi 90 responden.

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

d = nilai presisi 90% atau sig = 0.10

Tabel III.2.

Populasi dan Sampel

Merchant EDC PT Bank Negara Indonesia Syariah KM 12

No	Merchant	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	Café dan Resto	156	$156/677 \times 90 = 21$
2	Klinik	36	$36/677 \times 90 = 5$
3	Hotel	19	$19/677 \times 90 = 3$
4	Optic dan apotik	78	$78/677 \times 90 = 10$
5	Butik	68	$68/677 \times 90 = 9$
6	Toko emas	23	$23/677 \times 90 = 3$
7	Toko Elektronik	33	$33/677 \times 90 = 4$
8	Toko bangunan	42	$42/677 \times 90 = 5$
9	Toko & mini market	171	$171/677 \times 90 = 23$
10	Counter hp	24	$24/677 \times 90 = 3$
11	Biro wisata	5	$5/677 \times 90 = 1$
12	Percetakan	22	$22/677 \times 90 = 3$
Jumlah		677	90

Sumber : EDC PT. BNI Syariah, tahun 2019

Adapun teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *cluster sampling*. *Cluster sampling* merupakan teknik sampling yang digunakan untuk

menentukan sampel bila objek yang akan diteliti (asal sumber data) sangat luas (Sugiyono, 2016, p.153). Keluasan yang dimaksud dalam penelitian ini dihubungkan dengan ragam merchant BNI yang menggunakan fasilitas EDC.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis yang sudah disusun untuk dijawab disertai dengan pilihan jawaban sesuai dengan realita yang dirasakan koresponden. Untuk pengumpulan data digunakan kuesioner yang disebar ke merchant PT Bank Negara Indonesia Syariah KM 12 yang dijadikan sampel penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, yaitu responden tinggal menjawab sesuai dengan pilihan jawaban yang telah disediakan.

Pada daftar pertanyaan atau pernyataan, responden diminta untuk mengisi identitas dan memilih salah satu jawaban pertanyaan atau pernyataan yang sesuai dengan pendapat masing-masing dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- 1). Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- 2). Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- 3). Netral (N) dengan skor 3
- 4). Setuju (S) dengan skor 4
- 5). Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Skala menggunakan standar 1 sampai 5 dengan menggambarkan skala terendah (negatif atau sangat bertentangan) dan yang tertinggi (positif atau sangat mendukung).

2. Wawancara

Sejumlah pertanyaan secara langsung terhadap karyawan dengan mengenai kesesuaian penempatan kerja, pengalaman dan keahlian dalam bekerja seberapa pentingnya tugas dilakukan, motivasi kerja dan beberapa pertanyaan yang mengacu pada kinerja dari pegawai.

6. Dokumentasi

Sejumlah laporan/informasi yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi ini untuk memperoleh data pendukung rancangan dari penelitian.

F. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

1). Uji Validitas

Menurut Husein, Umar (2010: 61), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner didalam mengumpulkan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika nilai r untuk $N = 30$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361.

- a) Apabila $r_h >$ dari 0,361 maka butir pertanyaan dinyatakan valid.
- b) Apabila nilai $r_h \leq$ dari 0,361 maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

2). Uji Reliabilitas

Menurut Husein, Umar (2010: p.63), reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Teknik reliabilitas digunakan dalam penelitian ini adalah *cronbach's Alpha* (α). Mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5, 1-7, dan seterusnya dapat menggunakan rumus *cronbach's Alpha* (α) > 0.60 .

Uji validitas akan dilakukan dengan menyebarkan kusioner ke 30 merchant PT Bank Negara Indonesia Syariah KM 12 dan hasil uji validitas ini pada 30 nasabah tersebut akan dimasukkan dalam sampel 90 merchant .

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data

1). Uji Normalitas data

Sujarweni (2014, p. 27) Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah seberapa data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data-data, variabel *independent* dan *dependent* mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

2). Uji Linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Penelitian ini menggunakan uji linearitas pada taraf signifikan 0,05.

- a) Apabila nilai $\text{sig} \geq \alpha$ (0,05) maka ada hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b) Apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka tidak ada hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

3). Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan model regresi linear berganda yang dibagi menjadi dua model, yaitu :

1) Pengaruh terhadap pengetahuan konsumen (**Sub Struktur 1**)

$$X_1 = a + \beta_{zx}Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

X_1 = Promosi

Y_1 = Pengetahuan Merchant

β = Koefisien Regresi Variabel

ϵ = Standar Errors

2) Pengaruh promosi terhadap kepercayaan konsumen (**Sub Struktur 2**)

$$X = a + \beta_{zx}Y_2 + \epsilon_2$$

Keterangan :

X_1 = Promosi

Y_2 = Kepercayaan Merchant

β = Koefisien Regresi Variabel

ϵ = Standar Errors

3) Pengaruh promosi terhadap keputusan penggunaan (**Sub Struktur 3**)

$$Z = a + \beta_{zx}X + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Z= Keputusan Penggunaan

X= Promosi

β = Koefisien Regresi Variabel

ε = Standar Errors

- 4) Pengaruh pengetahuan merchant dan kepercayaan merchant terhadap keputusan penggunaan (**Sub Struktur 4**)

$$Z = a + \beta_{zy_1}Z + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Z= Keputusan Penggunaan

Y_1 = Pengetahuan

β = Koefisien Regresi Variabel

ε = Standar Errors

- 5) Pengaruh pengetahuan merchant dan kepercayaan merchant terhadap keputusan penggunaan (**Sub Struktur 5**)

$$Z = a + \beta_{zy_2}Z + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Z= Keputusan Penggunaan

Y_2 = Kepercayaan

β = Koefisien Regresi Variabel

ε = Standar Errors

2. Uji Model

1). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu data tidak terjadi Multikolinieritas jika nilai VIF berada di di bawah angka 5. Pengujian dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Versi 20.00*. Jika dilihat dari nilai VIF masing-masing variabel, semuanya dibawah angka 5.

Dengan melihat besarnya nilai VIF tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data-data tidak terjadi multikolinieritas.

- a). Jika nilai $VIF \geq 5$ maka variabel tersebut terjadi multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya, sehingga tidak memenuhi syarat untuk diuji dengan regresi linier berganda.
- b). Jika nilai $VIF < 5$ maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya, sehingga tidak memenuhi syarat untuk diuji dengan regresi linier berganda.

2) Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

- a). Jika ada pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- b). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas

3. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis *path analysis* dilakukan untuk melihat pengaruh Promosi (X_1), Pengetahuan Merchant (Y_1), Kepercayaan Merchant (Y_2) terhadap Keputusan Penggunaan EDC (Z). Pengujian dengan bantuan program *AMOS Versi 22.00*.

a). Sub Struktur 1

Pengaruh Promosi terhadap Pengetahuan

$$X_1 = a + \beta_{ZX}Y_1 + \varepsilon_2$$

Keterangan :

X = Promosi

Y_1 = Pengetahuan Merchant

β = Koefisien Regresi Variabel

ε = Standar Errors

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan promosi terhadap pengetahuan merchant tentang penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap pengetahuan merchant tentang penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

Kriteria pengujian adalah :

- a) Apabila $t_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap pengetahuan merchant tentang penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.
- b) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap pengetahuan merchant tentang penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

b. **(Sub Struktur 2)**

Pengaruh Promosi terhadap Kepercayaan

$$X = a + \beta_{ZX}Y_2 + \epsilon_2$$

Keterangan :

X_1 = Promosi

Y_2 = Kepercayaan Merchant

β = Koefisien Regresi Variabel

ϵ = Standar Errors

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan promosi terhadap kepercayaan merchant tentang penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap kepercayaan merchant tentang penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

Kriteria pengujian adalah :

- c) Apabila $t_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap kepercayaan merchant tentang penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.
- d) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap kepercayaan merchant tentang penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

c. Pengaruh promosi terhadap keputusan penggunaan (**Sub Struktur 3**)

$$Z = a + \beta_{zx}X + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Z= Keputusan Penggunaan

X= Promosi

β = Koefisien Regresi Variabel

ε = Standar Errors

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan promosi terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

Kriteria pengujian adalah :

- e) Apabila $t_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.
- f) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

d. Pengaruh pengetahuan merchant dan kepercayaan merchant terhadap keputusan penggunaan (**Sub Struktur 4**)

$$Z = a + \beta_{ZY1}Z + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Z = Keputusan Penggunaan

Y_1 = Pengetahuan

β = Koefisien Regresi Variabel

ε = Standar Errors

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan pengetahuan terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

Kriteria pengujian adalah :

g) Apabila $t_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

h) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

e. Pengaruh pengetahuan merchant dan kepercayaan merchant terhadap keputusan penggunaan (**Sub Struktur 5**)

$$Z = a + \beta_{ZY2}Z + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Z = Keputusan Penggunaan

Y_2 = Kepercayaan

β = Koefisien Regresi Variabel

ε = Standar Errors

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan kepercayaan terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan kepercayaan terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

Kriteria pengujian adalah :

- i) Apabila $t_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan kepercayaan terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.
- j) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kepercayaan terhadap keputusan penggunaan EDC di PT. Bank BNI Syariah KM 12.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfansi,lizar (2012:26). *Pemasaran Jasa Finansial*. Jakarta: Salemba Empat ,2016.
- Alma,Buchari (2016:338). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Alma Buchari, (2010: 140). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Penerbit Alfabeta,Bandung
- Andini, Suharyono dan Sunarti, 2014. Pengaruh Viral Marketing Terhadap Kepercayaan Pelanggan Dan Keputusan Pembelian (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Univesitas Brawijaya Angkatan 2013 yang melakukan Pembelian Online Melalui Media Sosial Instagram). *Jurnal Administrasi Bisnis*Vol.11, Nomor 1, hal 1-6
- Cant,M.,Strydom,J., Jooste, C.,&Plessis, P.D.(2006). *Marketing Management*.(5th ed.). South Africa: Juta & Company.
- Christina WhidyaUtami (2010).*Manajemen Ritel* (edisi 2).Jakarta: Salemba Empat.
- Citra Sugianto Putri, 2016, Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cherie Melalui Minat Beli. *JURNAL MANAJEMEN DAN START-UP Bisnis* Vol 1 NO. 05 Des 2016 Hal 594-603
- Dharmmesta, Basu Swastha dan Handoko, T.Hani (2016:25). *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*. Penerbit BPFE-YOGYAKARTA, 2016
- Dwi Puspita Sari. 2018. Pengaruh Promosi, Terhadap Keputusan Penggunaan Layanan Digital Dimediasi Oleh Pengetahuan Konsumen dan Kepercayaan Konsumen di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih. Tesis Program Studi Manajemen PPs Universitas Muhammadiyah Palembang.

Eko Yuliawan, 2011. Pengaruh Pengetahuan Konsumen Mengenai Perbankan Syariah Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Pada PT. Bank Syariah Cabang Bandung, *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* Volume 1, Nomor 01, April 2011

Essinger, J., & Wylie, H. (2003). *Customer strategy: Devising successful strategies in food and drink*. Reuters Business Insight.

Grewal, Dhruv, & Michael, L. (2010). *marketing* (2nd ed.). New York: McGrawHill.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Griffin, 2005; 31 *Manajemen* edisi 7 jilid 1. Penerbit Erlangga Ciracas, Jakarta

Ginting, Paham dan Sembiring, Beby KF (2010) Dosen Magister Ilmu Manajemen SPs USU

Harjanto, R. (2009). *Prinsip-prinsip periklanan*. Jakarta: PT Gramedia

Jasfar, F. 2009. *Manajemen Jasa Pendekatan Terpadu*. Ghalia Indonesia Jakarta

Kotler, Philip. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. IndeksKelompok Gramedia.

Kotler dan Armstrong (2012:62). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga

Kotler, P. & Keller, K. L. (2012:150). *Marketing management* (14th ed.). United States of America : Pearson

Lupiyoadi, R. (2013). *Manajemen pemasaran jasa berbasis kompetensi*. (edisi ketiga). Jakarta: Salemba Empat.

Madura, Jeff. (2011: p.449). *Pengantar Bisnis*. Penerbit Salemba Emapt edisi 4 buku 1 dan 2. Jakarta.

Morissan, (2010). *Periklanan: Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Bogor: Prenada

Nazir, Moh. (2009) *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Novita Ekasari, 2014. Pengaruh Promosi Berbasis Sosial Media Terhadap Keputusan Pembelian Produk Jasa Pembiayaan Kendaraan Pada PT.BFI Finance Jambi. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* Vol.16 Nomor 2, Juli-Des 2014 hal,81-102 ISSN:0852-8349

Prasetya dan Adi Nurmahdi. Pengaruh Kegiatan Pemasaran Digital Dan Perilaku Online Konsumen Pada Peningkatan Kesadaran Konsumen Dan Dampaknya Terhadap Keputusan Pembelian Via Website (Studi Kasus Pada E-Commerce Website *PT.CAMPINA ICE CREAM INDUSTRY*), hal 1-18

Rangkuti, F. (2006). *Riset Pemasaran*. (5th ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Risky Rian Fauzi. 2016. *Pengaruh Kualitas Layanan Pada Unit EDC Terhadap Kepuasan dan Implikasinya Terhadap Kepercayaan Pelanggan*. Pada *PT Mitra Usaha Jaya Utama*. Tesis Program Studi Manajemen PPs Universitas Pasundan.

Saebani, Beni Ahmad (2015:239). *Perilaku Konsumen Teori dan Praktik*. Penerbit: Pustaka Setia, Bandung

Siagian, S.P. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (14th ed.). Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sumarwan, ujang .*Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran*. Penerbit Ghalia Indonesia .Cet.Kedua, Februari 2014. Jl. Rancamaya Km. 1 No. 47, Warung Nangka, Ciawi – Bogor 16720

Sunyoto, Danang (2014: 6). *Praktik Riset Perilaku Konsumen*. Penerbit: PT.BUKU SERU, Jakarta

Suyanto, Asep Herman. 2007. *Web Design Theory and Practices*.Yogyakarta: Andi

Swastha, B. Dharmmesta dan Handoko, T hani (2016:10).*Manajemen Pemasaran ,Analiiss Konsumen*. Edisi Pertama di cetak BPFE-Yogyakarta cetakan ketujuh agustus 2016

Tjiptono, F. 2014. *Pemasaran Jasa*. Penerbit Andi. Yogyakarta (Wyckof dalam Lovelock yang dikutip oleh Fandy Tjiptono, 2012) *Konsep Kualitas Pelayanan Publik*

Umar, husein (2010), *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Penerbit PT.Gramedia Bulding, Jakarta

Yazid. (2003). *Pemasaran Jasa*, Edisi Kedua, Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta.

Zeithaml, V.A., Bitner, M.J. & Gremler, D.D. (2006). *Service marketing*. 4thedition. New York: The MC Graw-Hill Companies, Inc.

TUGAS
METODOLOGI RISET



Disusun oleh

Nama : Desti Oktiani

Nim : 202510005

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG
PROGRAM STUDY MAGISTER MANAJEMEN
TAHUN AJARAN 2020/2021

BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan pemerintah harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level top manager saja, tetapi juga harus ada pada middle manager dan para bawahan atau staf. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi baik level atas, menengah maupun tingkat bawah. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja institusi pemerintah dapat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawai dalam instansi tersebut.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya mulai dari mengikuti pelatihan, pemberi kompensasi hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai..

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam diri seorang pegawai secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (skill) yang dimiliki pegawai. Kinerja pegawai yang baik apabila ia memiliki keahlian yang tinggi (Tampubolon, 2007). Hal ini diperkuat oleh pernyataan Siagian (2013) yang menyatakan bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi tanpa mengurangi

pentingnya perhatian yang harus tetap diberikan pada manajemen sumber daya manusia.

Dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten Sarolangun sebagai salah satu instansi pemerintah dikabupaten Sarolangun dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya memiliki 65 orang pegawai yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda mulai dari pegawai lulusan SLTP hingga dengan tingkat pendidikan pascasarjana (S-2). Suwatno dan Priansa (2011) mengemukakan bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau gairah dalam bekerja, ada dua dorongan motivasi yaitu dari dalam diri dan faktor diluar diri karyawan tersebut. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku-prilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaan (Hakim, 2012).

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono dalam reza, 2015).

Adapun realisasi anggaran dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3

Realisasi anggaran dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten

Sarolangun dari tahun 2015 s.d tahun 2018

No	Tahun	Anggaran	realisasi	persentase	Keterangan
1	2015	2.943.388.920	2.374.180.750	79,74 %	Baik
2	2016	4.381.768.546	2.538.085.027	57,92%	Sedang
3	2017	11.621.855.700	9.461.037.110	81,41%	Baik
4	2018	7.552.459.030	6.229.678.792	83,41%	Baik

Sumber : Dinas Perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun, 2015

Dari tabel diatas, terlihat bahwa realisasi anggaran dari tahun 2015 sampai dengan realisasi anggaran tahun 2018 mengalamicapaian perubahan dari tahun ketahun terutama pada tahun 2016 dengan realisasi atau serapan anggaran yang berfluaktif, jika realisasi anggaran pada dinaas perkebunan dan kehutanan sarolangun dikoreksikan dengan pedoman penyusunan laporan keuangan akuntabilitas kinerja institusi pemerintah, realisasi tahun 2016 merupakan anggaran dengan serapan terkecil dengan kategori sedang sedangkan untuk tahun 2015,2017,2018 termasuk kedalam kategori baik dan berhasil.

Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variable diantaranya adalah budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi dan disiplin. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan tentuny juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut hal inilah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Didinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun”**.

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin, terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten Sarolangun ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi, disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun.

III. BATASAN MASALAH

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok pembahasan maka adapun batasan masalah hanya mengetahui gambaran budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin, terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten Srolangun dan Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi, disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun.

IV. MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti, pegawai, dan dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan yang berarti bagi dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka meningkatkan budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin, untuk meningkatkan kinerja serta bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

2. Manfaat Teoritis

- Hasil penelitian ini diharap bermanfaat bagi pengembangan dinamika ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia.
- Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya yang terkait dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

a. Budaya organisasi

Dalam literatur pemakaian istilah corporate cultur bisa diganti dengan istilah organization cultur. Menurut sobirin (2016), pattigrew merupakan orang pertama yang memberikan pengertian budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi kelompok tertentu.

Adapun fungsi budaya organisasi adalah 1) petunjuk pencapaian tujuan, 2) pedoman menghadapi pihak luar.

b. Kualitas sumber daya manusia

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari SDA yang bekerja sama dalam mendukung kegiatan tersebut. Menurut Siagian (2013) kualitas SDM adalah tingkat produktivitas seseorang dalam organisasi untuk melaksanakan tugas sekaligus meningkatkan tekad untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

c. Motivasi

Adapun komponen motivasi menurut prastyo (2006) adalah kebutuhan, dorongan, insentif/ganjaran dan perilaku yang diarahkan kepada tujuan berdasarkan komponen tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah kegiatan mendorong seorang individu tersebut untuk melakukan sesuatu yang diinginkan untuk kebaikan keduanya.

d. Disiplin

Menurut sulitayani dkk (2009) disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi / menghukum bawahan karena melanggar aturan/prosedur.

e. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Adanya keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor terdapat dalam budaya organisasi makin baik kualitas organisasi tersebut.

f. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Dalam pencapaian tujuan organisasi seseorang pemimpin menumbuhkan kinerja pegawainya melalui motivasi karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda, dan kebutuhan disebut sebagai pembangkit penggerak perilaku seseorang. Faktor pendorong yang menggerakkan (motivator) seseorang berperilaku kaerah peningkatan kinerja yang ahirnya bermuara pada tercapainya tujuan organisasi

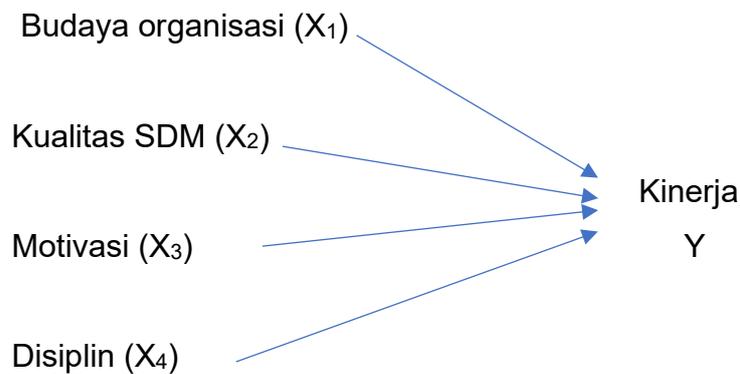
B. Penelitian terdahulu

no	Peneliti	judul	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Dewi heriyantya (2016) Jurnal	Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel interving	Path analisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2	Harlie Muhajib (2017) Jurnal	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri dipil pad pemerintahan tabalung ditanjung	Regrei Linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai 2. Secara bersama disiplin kerja, motivasi dan

		kalimantan selatan		pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
--	--	--------------------	--	---

C. Kerangka konsep

Dari tinjauan pustaka dapat disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan antar variabel :



D. Hipotesis

Berdasarkan hubungan-hubungan teoritis yang dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian :

Hipotesis 1 : Variabel-variabel organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin secara dilmultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan kehutan kabupaten sarolangun.

Hipotesis 2 : variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan kehutan kabupaten sarolangun.

E. Teknik analisis data

Analisis data merupakan proses mengorganisir data kedalam pola kategori dn satuan sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh

data adapun langka-langka yang dilakukan dalam proses ini adalah

1. Analisis deskriptif

Motode analisis untuk menjawab tujuan penelitian pada nomor 1 yaitu untuk melihat gambaran dari variabel-variabel penelitian yaitu budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, mmotivasi, disiplin dan kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan.

2. Analisa Kuantitatif

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Adapun rumus uji validitas adalah

$$r = \frac{n (\epsilon XY) - (\epsilon X \epsilon Y)}{\sqrt{(n \epsilon X)^2} (n \epsilon Y)^2}$$

b. Uji Rehsbilas

Pada dasarnya uji rehabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama.

c. Uji asumsi klasik

Untuk meyaki kan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier yang dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji multikolinearitas, linearlitas, heterokedastistas dan normalitas.

1. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi.

2. Uji multikolinearitas adalah cara umum untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat adanya nilai R^2 yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikannya sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan
3. Uji heterodastitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varian residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastitas.

Daftar Pustaka

Heriyanty,dewi.2016."Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening".

Munajib,harli.2017. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap terhadap kinerja pegawai negeri dipil pad pemerintahan tabalong ditanjung kalimantan selatan"

Jamaludin. 2017. "Pengaruh budaya organisasi terhdapa kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan"

Goltom, Kurniawan, dedek. 2015. " Pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan gas negara (Persero) Tbk Medan".

Afrizal,2020. "Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat DPRD provinsi kepulauan riau".

Septiani, widi nur.2020 " Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi".

Ananda, rezeky, fajar.2020 "Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap efektifitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan nusantara II (Persero)"

Ras, muis, Muhammad.2018 "Pengeruh budaya organiasi dan komitmen organiasasi terhadap kinerja karyawan".

Yuda, Indra, Redy. 2018." Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasifik kota jambi"

Cahyana,sudha, Gede I, 2017. "Pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai".

Abidaya, Ribda.2016. "Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di surabaya".

**Fungsi dan Peran Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan
Pemuda (OKP) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia
(SDM)**

***Studi Kasus : Di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI)
Cabang Palembang***



**Oleh :
Efran Martahan
202510020**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021**

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Organisasi Kemasyarakata Pemuda (OKP) sekaligus Organisasi Eksternal Kemahasiswaan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) sampai sekarang masih mendeklarasikan dirinya sebagai organisasi pengkaderan dan kaderisasi harus mampu mengoptimalkan dan mengorientasikan seluruh aktivitas dan kegiatan organisasinya demi terwujudnya pendidikan yang merata ke seluruh kader-kadernya. Seluruh aktifitas dan kegiatan yang ada di dalamnya harus mampu menembus semua aspek dan lini sosial yang berkembang saat ini, baik sisi kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan nilai), psikomotorik (keterampilan) untuk seluruh kader-kadernya. Dari hal tersebut dapat dipastikan bahwa dari seluruh pengkaderan formal dan non formal GMKI baik itu Masa Perkenalan (Maper), Masa Bimbingan (Mabim) dan Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) harus sebisa mungkin untuk diarahkan kepada pengembangan dari tiga aspek di atas, yang mana tujuan luhur GMKI sesuai dengan AD/ART organisasi dapat tercapai secara maksimal. Untuk dapat mengarahkan hal tersebut, maka proses pengkaderan harus memiliki berbagai macam perangkat pendukung, diantaranya adalah Tujuan Pengkaderan, Pengkader, Peserta Pengkaderan, Proses Pengkaderan, Materi dan Metode.

Kader dan anggota merupakan bagian terpenting sekaligus sebagai ujung tombak dari hidup dan matinya organisasi. Secara umum kader dan anggota adalah mereka yang telah tuntas mengikuti proses pengkaderan yang ada di dalam organisasi dimana mereka berada, baik pengkaderan formal maupun pengkaderan non formal. Para kader diharapkan tidak hanya mampu eksis agar organisasi yang menaunginya terjaga namun yang terpenting adalah seluruh kader dan mampu merepresentasikan dirinya sebagai kader dan anggota yang royal, patuh dan taat terhadap organisasi serta mampu

membawa visi dan misi organisasinya. Sementara Pengakaderan berarti proses bertahap dan terus-menerus sesuai tingkatan, capaian, situasi dan kebutuhan tertentu yang memungkinkan seorang kader dan anggota dapat mengembangkan potensi akal, kemampuan fisik dan moral sosialnya. Sehingga kader dan anggota dapat membantu orang lain dan dirinya sendiri untuk memperbaiki keadaan sekarang dan mewujudkan masa depan yang lebih baik sesuai dengan cita-cita yang diidealkan, nilai-nilai yang diyakini serta misi perjuangan yang diemban.

Dengan usia GMKI yang semakin dewasa, harus memiliki kesadaran yang lebih sebagai upaya meningkatkan peran dalam pembangunan nasional, yang tidak lepas dari visi dan misi Oikumenisme dan Nasionalisme, serta lebih memiliki semangat juang dalam membentuk pribadi kader-kader yang berkualitas yang mampu memberikan sumbangsih pemikiran dan tenaga guna kemajuan gereja, perguruan tinggi, masyarakat khususnya pada ranah generasi muda. Partisipasi ini dilakukan secara terus menerus dengan kritis, konstruktif, obyektif dan bertanggung jawab sesuai dengan tujuan berdirinya GMKI, yaitu: Tinggi Iman, Tinggi Ilmu dan Tinggi Pengabdian. Dari latar belakang serta tujuan tersebut dan mengamati proses pelaksanaan pembangunan dalam GMKI Cabang Palembang maka peneliti mengambil judul "Fungsi dan Peran Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Studi Kasus : Di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang."

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana fungsi dan peran kaderisasi yang dijalankan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang?

- b. Apakah dengan fungsi dan peran kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)?
- c. Bagaimana bentuk kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang?

3. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui Fungsi dan Peran Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang.
- b. Mengetahui bentuk kaderisasi Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang.

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang. Selain itu penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan bahan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- Bagi Peneliti

- i. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan dan sebagai latihan dalam menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.
- ii. Penelitian ini dilakukan sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Universitas Bina Darma Palembang.

- Bagi Mahasiswa

Sebagai salah satu sarana penerapan serta pengembangan teori yang telah didapat selama proses perkuliahan.

- Bagi Kader Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang.
- Bagi Masyarakat
Sebagai pengetahuan tambahan bagi masyarakat untuk dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) masyarakat itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

Manajemen adalah suatu hal penting dan menyentuh, mempengaruhi dan merasuki seluruh aspek kehidupan manusia. Dengan manajemen manusia mampu mengenali kemampuan, kelebihan dan kekurangannya. Manajemen juga dapat mengurangi hambatan-hambatan dalam rangka mencapai sebuah tujuan. Stoner (1986) mengartikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi usaha. Usaha dari anggota organisasi dan dari sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian organisasi menurut Amirullah Haris Budiyono dalam (2015:2) mendefinisikan bahwa organisasi adalah suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan bahwa organisasi adalah perkumpulan yang formal dalam berstruktur dari orang-orang yang bekerja sama melakukan kegiatan guna mencapai tujuan. Menurut Ismainar (2015:1) organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional sistematis, terencana, terorganisir, dipimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode dan lingkungan), sarana prasarana, data dan lain sebagainya

digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan manusia untuk mencapai tujuan yang sebelumnya tidak pernah dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih, berfungsi mencapai sasaran tertentu. Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah hal yang paling utama di dalam organisasi. Pada umumnya manusia secara sendiri-sendiri sangat susah mewujudkan tujuan. Dengan adanya kelompok maka akan mempermudah pencapaian tujuan karena didasari pada asas kerjasama dari masing-masing individu untuk membentuk kelompok, kemudian membentuk organisasi. Terlebih ketika membahas tentang organisasi pengkaderan, yang tidak lepas dari kader dan anggota sebagai ujung tombak keberlangsungan hidup dan matinya organisasi yang menaungi mereka.

Secara sederhana manajemen organisasi dapat diartikan sebagai jalinan hubungan antara dua pengertian dari manajemen dan organisasi. Manajemen diartikan sebagai kepengurusan. Kepengurusan yang dilakukan orang yang ingin mencapai suatu tujuan dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Dari kedua pengertian tersebut jelaslah apa yang sebenarnya manajemen organisasi itu. Manajemen organisasi adalah suatu kepengurusan atau kepemimpinan dari seorang manajer yang ditunjukkan kepada sekumpulan orang-orang yang terkoordinasikan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Penelitian Terdahulu

Menurut Rachda Anjani Somawinata (2017), Bentuk kaderisasi yang telah tersusun yaitu berdasarkan kepada visi, misi dan tujuan organisasi. Bentuk kegiatan yang dilakukan adalah latihan kader I, II,

III, kajian keilmuan dan keagamaan, focus group discussion, seminar, lokakarya dan pengadvokasian masyarakat.

Strategi penguatan organisasi pelayanan sosial, sebaiknya tidak saja dilihat dari dimensi internal (spirit berorganisasi) namun juga memperhatikan dinamika eksternal (tuntutan kualitas pelayanan). Lendriyono, Fauzik (2017).

Menurut Pipit Widiatmaka, Agus Pramusinto, dan Kodiran (2016), Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansordi Kabupaten Sukoharjo hanya memiliki 1 (satu) kegiatan yang dapat berimplikasi pada ketahanan pribadi pemuda, yaitu Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar). Kegiatan tersebut dapat membangun kepribadian yang mandiri, kebersamaan, percaya diri, berpegang teguh pada prinsip, dinamis, kreatif dan pantang menyerah. Pada dasarnya tidak semua pemuda yang tergabung di dalam Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansor di Kabupaten Sukoharjo memiliki ketahanan pribadi, namun hanya kader intinya saja atau sering disebut Banser (Barisan Ansor Serbaguna) yang memiliki ketahanan pribadi, karena sudah pernah mengikuti Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar) dan siap untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat.

Peran Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Cabang Medan dalam meningkatkan jiwa kepemimpinan Mahasiswa dengan memberikan ketrampilan kepemimpinan bagi calon-calon pemimpin melalui kegiatan-kegiatan formal, informal, maupun non formal yang bertujuan untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, member motivasi untuk membangkitkan semangat anggota maupun kader GMNI. Siregar, Deo Darwin (2018).

Menurut I Putu Fery Karyada (2018), Kegiatan pelatihan dasar kepemimpinan dapat meningkatkan kesadaran dan keaktifan

pemuda dalam berorganisasi. Penyampaian materi mengenai kelembagaan menyadarkan seluruh pemuda terkait peran, fungsi dan kedudukan mereka di masyarakat. Selain itu, kegiatan leadership games juga sangat tepat digunakan untuk meningkatkan keakraban, kerjasama dan pemahaman cara memimpin dalam suatu tim. Dengan memperkenalkan aktifitas yoga, juga mendapat respon yang positif dari pemuda. Kegiatan pelatihan ini akan dapat melahirkan pemimpin yang cerdas secara intelektual dan spiritual.

3. Kerangka Konsep



4. Hipotesis

- Fungsi dan peran kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
- Pola kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang tidak berjalan dengan baik
- Pola kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang perlu diperbaharui atau ditingkatkan mengikuti perkembangan jaman sehingga kader yang dihasilkan dapat bertahan mengarungi kehidupan.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengambil data primer. Adapun proses pengumpulan data didapatkan dengan melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara.

BAB III METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif melalui pendekatan kualitatif dimana peneliti akan menjelaskan secara rinci mengenai hasil penelitian, yaitu penulis mengumpulkan dan menyajikan data yang diperoleh selama penelitian dan disertai dengan analisis yang telah diproses dengan dasar teori yang ada.

Menurut Sugiyono (2017:9), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) yang ada di wilayah Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan pada Februari 2021.

3. Populasi dan Sampel

Teknik purposive sampling (judgement sampling) merupakan pemilihan siapa subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang dibutuhkan (Ulbar Silalahi 2009 : 272). Purposif sampel ini digunakan dalam penentuan jumlah informan penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang Badan Pengurus Cabang (BPC) dan 10 orang anggota GMKI.

4. Teknik Pengambilan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Wawancara

Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur kepada para informan yang telah ditetapkan wawancara yang dilakukan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu sebagai acuan pertanyaan dari peneliti dengan membawa alat rekam (HP). Teknik wawancara ini dilakukan untuk mengecek kebenaran data sekunder yang diperoleh.

b. Kuisisioner

Daftar pertanyaan disusun hanya untuk menjadi bahan acuan pertanyaan dari peneliti kepada narasumber dengan mengikuti perkembangan wawancara. Maka biasa timbul pertanyaan yang lain yang bertujuan untuk mencari informasi yang lebih banyak.

c. Observasi

Teknik ini digunakan untuk memperdalam data yang diperoleh dari hasil wawancara.

d. Studi Dokumentasi

Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data sekunder yang berhubungan dengan obyek yang diteliti, data sekunder ini diambil pada dokumen-dokumen tertulis dari instansi terkait.

5. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data peneliti mengacu pada beberapa tahapan yang terdiri dari beberapa tahapan antara lain:

- a. Pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap key informan yang compatible terhadap penelitian kemudian observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.
- b. Reduksi data (data reduction) yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang

muncul dari catatan-catatan di lapangan selama meneliti tujuan diadakan transkrip data (transformasi data) untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian lapangan.

- c. Penarikan kesimpulan berarti menguji hasil penelitian. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmability-nya.

6. Daftar Pustaka

Abdulmudy, Reza. 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus: Kantor Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku)*.

Indra, Syahrul, dkk. 2017. *Perkembangan Organisasi Pemuda Pancasila di Banda Aceh Tahun 1984-2016*.

Irsyad. 2020. *Urgensi Pemahaman Politik Dan Hukum Dalam Menghadapi Dinamika Organisasi Pemuda Muhammadiyah Di Kota Medan*.

Karyada, I Putu Fery. 2018. *Peningkatan Keaktifan Organisasi Pemuda Melalui Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Program Pengabdian di Desa Rejasa, Kecamatan Penebal, Kabupaten Tabanan)*.

Kawalod, Farra Aprilia, dkk. 2015. *Peranan Organisasi Karang Taruna Dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa (Suatu Studi Di Desa Tewasen, Desa Pondos, Desa Elusan, Desa Wakan Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan)*.

Lendriyono, Fauzik. 2017. *Strategi Penguatan Organisasi Pelayanan Sosial Berbasis Keagamaan*.

Nursyamsu, Roni. 2018. *Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pemuda dan Pembuatan Program Kerja pada Organisasi Pemuda Desa Cibinuang, Kabupaten Kuningan.*

Silalahi, Ulber, 2012. *Metode Penelitian Sosial.* Bandung : PT. Refika Aditama.

Siregar, Deo Darwin. 2018. *Peran Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) dalam Meningkatkan Jiwa Kepemimpinan Mahasiswa.*

Somawinata, Rachda Anjani. 2017. *Peranan Sosialisasi Politik Organisasi Kemahasiswaan Ekstra Kampus dalam Meningkatkan Kesadaran Politik Mahasiswa.*

Widiatmaka, Pipit, dkk. 2016. *Peran Organisasi Kepemudaan dalam Membangun Karakter Pemuda dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Pribadi Pemuda (Studi Pada Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansor di Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah).*

PROPOSAL
ANALISIS ANGGARAN BELANJA OPERASIONAL PELAPORAN
DAN PERTANGGUNGJAWABAN
ANGGARAN

(Pada Studi Kasus satker Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin)



TESIS

Oleh:

ELLY FARIDAH

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

NIM: 202510001

**Disertasi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen**

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BINADARMA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN Untuk ujian Tesis

**JUDUL TESIS : ANALISIS ANGGARAN BELANJA OPERASIONAL
PELAPORAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN
ANGGARAN**

Oleh **Elly Faridah** NIM 202510001 Tesis ini telah disetujui untuk diseminarkan di hadapan Tim Penguji Program Studi **Manajemen-S2** Konsentrasi **Manajemen Sumber Daya Manusia** Program Pasca Sarjana Universitas Bina Darma

Palembang,

Program studi Manajemen-S2
Universitas Binadarma
Ketua,

Pembimbing

Prof. XXXXX
NIP. XXXXXXXXXXXX

Prof. XXXXX
NIP. XXXXXXXXXXXX

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Elly Faridah**

NIM : **202510001**

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik (Magister, Sarjana, dan Ahli Madya) di Universitas Bina Darma;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan tim pembimbing;
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukkan ke dalam daftar pustaka;
4. Karena yakin dengan keaslian karya tulis ini, saya menyatakan bersedia Tesis yang saya hasilkan diunggah ke internet;
5. Surat pernyataan ini saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dengan aturan yang berlaku diperhuruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021

Yang membuat pernyataan,

ELLY FARIDAH

NIM 202510001

ABSTRAK

MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri

(Qs. Ar-Rad:11)"

"Ketika kamu berhasil teman-temanmu akhirnya tahu siapa kamu, tetapi ketika kamu gagal kamu akhirnya tahu siap sesungguhnya siapa teman-temanmu"

(Aristoteles)

"Hidup yang baik adalah hidup yang diinspirasi oleh cinta dan dipandu oleh ilmu pengetahuan"

(Bertrams Russell)

Kupersembahkan Tesis ini untuk :

- 1.Suamiku dan anak-anaku yang ku sayang**
- 2.(Alm) Papa dan Mama**
- 3. Saudara-saudariku**
- 4.Pembimbingku yang ku hormati**
- 5. Almamaterku**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Elly Faridah
NIM : 202510001
Tempat/Tanggal Lahir : Sekayu, 27-Februari-1987
Alamat : Jalan Letnan Murod Lrg.Kemiri No.1287 Palembang
Umur : 33 Tahun
No.HP : 0813-73256362
Agama : Islam
E-mail : ellyamiditha@gmail.com

2. Data Pendidikan

a. Formal

SD : SD ISLAMIAH SEKAYU (1992-1998)
SMP : SMP NEGERI 5 SEKAYU (1998-2001)
SMA : SMA NEGERI 2 (UNGGUL) SEKAYU (2001-2004)
D III : DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
SRIWIJAYA (2004-2007)
SRATA 1 : FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG (2013-2015)

b. Informal

Pelatihan : -PENDIDIKAN DAN PELATIHAN FUNGSIONAL
BENDAHARA PENGELUARAN (2011)
-PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMBANTU
PENYIDIK PNS DILINGKUNGAN SEKRETARIAT
KPU PROPINSI SUMATERA SELATAN (2012)
-PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENGADAAN
BARANG DAN JASA (2021)

3. Data Pekerjaan

TAHUN 2008 : BIMBINGAN BELAJAR PRIMAGAMA
TAHUN 2009-2015 : Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten

Tahun 2015-Sekarang

Kota Prabumulih

Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten

Kabupaten Musi Banyuasin

Hormat saya,

Elly Faridah

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS

**JUDUL TESIS : ANALISIS ANGGARAN BELANJA OPERASIONAL
PELAPORAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN
ANGGARAN**

Oleh **Elly Faridah** NIM 202510001 Tesis ini telah disetujui dan disahkan
Oleh Pembimbing Program Studi **Manajemen-S2** Konsentrasi
Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pasca Sarjana Universitas
Bina Darma pada tanggal ujian dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang,

Program studi Manajemen-S2
Universitas Binadarma
Ketua,

Pembimbing

Prof. XXXXX
NIP. XXXXXXXXXXXX

Prof. XXXXX
NIP. XXXXXXXXXXXX

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI TESIS

**JUDUL TESIS : ANALISIS ANGGARAN BELANJA OPERASIONAL
PELAPORAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN
ANGGARAN**

Oleh **Elly Faridah** NIM 202510001 Tesis ini telah disetujui dan disahkan
Oleh Pembimbing Program Studi **Manajemen-S2** Konsentrasi
Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pasca Sarjana Universitas
Bina Darma pada tanggal ujian dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang,

Program studi Manajemen-S2
Universitas Binadarma
Ketua,

Tim Penguji :
Penguji I

Prof. XXXXX
NIP. XXXXXXXXXXXX

Prof. XXXXX
NIP. XXXXXXXXXXXX

Tim Penguji :
Penguji II

Prof. XXXXX
NIP. XXXXXXXXXXXX

Tim Penguji :
Penguji III

Prof. XXXXX
NIP. XXXXXXXXXXXX

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Fokus dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Definisi Istilah.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	6
A. Kajian Teori.....	6
B. Penelitian Tedahulu.....	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Konsep.....	8
D. Teknik Analisa Data.....	Error! Bookmark not defined.
E. Daftar Pustaka.....	2
BAB III. METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. <i>Setting</i> Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..	Error! Bookmark not defined.
E. Keabsahan Dokumen.....	Error! Bookmark not defined.
F. Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	10
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Percobaan.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 2. Percobaan.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Percobaan	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. Percobaan	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Percobaan.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2. Percobaan.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran. Dalam organisasi sektor publik, penganggaran merupakan suatu proses politik. Pada sektor swasta, anggaran merupakan bagian dari rahasia perusahaan yang tertutup untuk publik, sebaliknya pada sektor publik anggaran justru harus menginformasikan kepada publik untuk dikritik, didiskusikan, dan diberi masukan. Penganggaran sektor publik terkait dengan proses penentuan jumlah alokasi dan untuk tiap-tiap program dan aktivitas dalam satuan moneter. Proses penganggaran sektor publik dimulai ketika perumusan strategi dan perencanaan strategi telah dilakukan.

Adapun salah satu jenis anggaran sektor publik adalah anggaran operasional yaitu anggaran yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam menjalankan pemerintahan.

Dalam pelaksanaan penggunaan anggaran sektor publik baik keuangan yang dikelola oleh pemerintah pusat maupun daerah harus dilakukan pemisahan secara tegas antara pemegang kewenangan kebendaharaan nya. Pengelolaan keuangan yang efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan akuntabel merupakan salah satu sarana untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik sesuai yang diamanatkan Undang-Undang. Akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan saat ini merupakan indikator kinerja Kementrian/Lembaga. Apabila kinerja Kementrian/Lembaga baik maka mencerminkan pencapaian reformasi birokrasi yang baik pula. Budaya

tanggung jawab penggunaan anggaran negara pun dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat luas.

Laporan keuangan organisasi sektor publik merupakan komponen penting dalam menciptakan akuntabilitas sektor publik. Pengelolaan keuangan yang efisien, ekonomis, efektif, transparan dan akuntabel merupakan salah satu sarana menciptakan atast kelola pemerintahan yang baik sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) pada satu tahun anggaran dimulai dengan penyusunan dan pengesahan dokumen pelaksanaan anggaran. Dokumen pelaksanaan anggaran yang selanjutnya disebut sebagai Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang disusun oleh Pengguna Anggaran (PA)/Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-KL) yang telah disetujui oleh DPR dan Keputusan Presiden mengenai rincian APBN dan disahkan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara (BUN).

Secara Garis besar organisasi sektor publik ada 3 (tiga) yaitu Instansi Pemerintah, Organisasi Nirlaba Milik Pemerintah, dan Organisasi Nirlaba Milik Swasta. Dalam lingkup instansi Pemerintah terdiri dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2012 Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai salah satu Lembaga Negara yang tergolong ke dalam Pemerintah Pusat yang didalamnya juga terdapat anggaran belanja operasional. Secara institusional Komisi Pemilihan Umum (KPU) periode sekarang (2007-2012) merupakan Komisi Pemilihan Umum ketiga yang dibentuk setelah pemilu demokratis sejak era reformasi 1998.

Dalam tahun 2013 dan 2014 disamping mengelola anggaran untuk pembiayaan kegiatan reguler/rutin, KPU juga mengelola anggaran untuk pembiayaan kegiatan tahapan pemilu baik untuk KPU, KPU Provinsi dan

KPU Kabupaten Kota maupun untuk Badan Penyelenggara Pemilu Ad-Hoc yang berada di Luar Negeri serta dalam negeri yang tertuang dalam DIPA bagian Anggaran 076 di satker KPU masing-masing.

Salah satu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang ada di Sumatera Selatan ialah Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin. KPU Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu lembaga yang mengurus tata pemerintahan di Indonesia khususnya pemilihan umum. Didalam pengurusan penunjang kepemiluan KPU Kabupaten Musi Banyuasin dalam hal ini memiliki anggaran yang cukup besar dikarenakan penduduk di Musi Banyuasin tergolong banyak dimana Daftar Pemilih Sementara pada pemilu tahun 2020 sebesar 453.257. Dimana sumber dana yang didapat ada yang dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan dari Hibah Pemerintah Daerah sebagai penunjang kepemiluan. Didalam pengelolaan anggaran tersebut banyak sekali permasalahan yang terjadi dari tahun ke tahun terutama dalam realisasi anggaran keuangan yang masih belum bisa mencapai target hingga 100% tiap tahun, pelaporan keuangan yang masih belum bisa mencapai opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) secara keseluruhan, serta masih banyak temuan temuan dalam pertanggungjawaban keuangan baik dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan RI, Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Palembang, Inspektorat KPU RI dari tahun ke tahun.

Semua permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan anggaran pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin salah satu penyebabnya adalah karena minimnya SDM dengan segala keterbatasannya, belum fleksibelnya aturan dalam pengelolaan anggaran, kurangnya pemahaman akan pentingnya pengelolaan dan penyusunan laporan keuangan yang baik, rekonsiliasi internal ditingkat satker dan wilayah yang belum dilakukan optimal, minimnya sosialisasi tentang perubahan kebijakan dan nomenklatur dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah dilingkup kerja Komisi Pemilihan Umum.

B. Identifikasi Masalah

1. Minimnya SDM yang kompeten
2. Belum fleksibelnya aturan dalam pengelolaan anggaran
3. kurangnya pemahaman akan pentingnya pengelolaan dan penyusunan laporan keuangan yang baik
4. rekonsiliasi internal ditingkat satker dan wilayah yang belum dilakukan optimal
5. minimnya sosialisasi tentang perubahan kebijakan dan nomenklatur dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah dilingkup kerja Komisi Pemilihan Umum

C. Fokus dan Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan anggaran belanja operasional pada satuan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Bagaimana pelaksanaan pelaporan dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran pada satuan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan anggaran belanja operasional dan realisasi anggaran pada satuan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pelaporan dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran pada satuan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Komisi Pemilihan Umum penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi satker Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin

2. Bagi Penulis semoga dapat menjadi penyemangat dalam memberikan karya-karya ilmiah yang berkualitas
3. Bagi Peneliti selanjutnya semoga dapat memberikan ide, masukan, gambaran untuk dapat mengembangkan penelitian ini tentang realisasi anggaran belanja operasional serta pelaporan dan pertanggungjawaban anggaran tersebut.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

A.1 Anggaran

A.1.1 Pengertian Anggaran

Anggaran merupakan suatu alat untuk perencanaan dan pengawasan operasi keuntungan dalam suatu organisasi laba dimana tingkat formalitas suatu budget tergantung besar kecilnya organisasi. Untuk melaksanakan tugas di atas , tentu saja diperlukan rencana yang matang. Dari gambaran tersebut dapat terasa pentingnya suatu perencanaan dan pengawasan yang baik hanya dapat diperoleh manajemen dengan mempelajari, menganalisa dan mempertimbangkan dengan seksama kemungkinan-kemungkinan, alternatif-alternatif dan konsekuensi yang ada.

Menurut Mahsun (2013:145) menyatakan bahwa anggaran adalah perencanaan keuangan untuk masa depan yang pada umumnya mencakup jangka waktu satu tahun dan dinyatakan dalam satuan moneter. Anggaran merupakan perencanaan jangka pendek organisasi yang menerjemahkan berbagai program ke dalam rencana keuangan tahunan yang lebih konkret.

Menurut Halim (2014:47) menjelaskan anggaran adalah rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk finansial, meliputi usulan pengeluaran yang dipikirkan untuk suatu periode waktu serta usulan cara-cara memenuhi pengeluaran tersebut.

Sasongko dan Parulian (2015:2), berpendapat bahwa anggaran adalah rencana kegiatan yang akan dijalankan oleh manajemen dalam satu periode yang tertuang secara kuantitatif. Informasi yang dapat diperoleh dari anggaran di antaranya jumlah produk dan harga jualnya untuk tahun depan.

Menurut Halim dan Kusufi (2017:48) anggaran adalah dokumen yang berisi estimasi kerja, baik berupa penerimaan dan pengeluaran yang disajikan dalam ukuran moneter yang akan dicapai pada periode waktu tertentu dan menyertakan data masa lalu sebagai bentuk pengendalian dan penilaian kinerja.

Dapat disimpulkan anggaran adalah rencana kerja organisasi dimasa mendatang yang dinyatakan kuantitatif (angka) yang dinyatakan dalam satuan uang sebagai alat bantu guna mengimplerasikan rencana tersebut. Sedangkan pada sektor publik, anggaran merupakan rincian seluruh aspek kegiatan yang akan dilaksanakan yang tersusun atas rencana pendapatan dan pengeluaran yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun.

A.1.2 Jenis-Jenis Anggaran

Sistem anggaran sektor publik dalam perkembangannya telah menjadi instrument kebijakan multifungsi yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut tercermin pada komposisi dan besarnya anggaran yang secara langsung merefleksikan arah dan tujuan pelayanan masyarakat yang diharapkan. Anggaran sebagai alat perencanaan kegiatan publik yang dinyatakan dalam satuan moneter sekaligus dapat digunakan sebagai alat pengendalian. Agar fungsi dan perencanaan dan pengawasan dapat berjalan lancar dengan baik, maka sistem anggaran serta pencatatan atas penerimaan dan pengeluaran harus dilakukan dengan cermat dan teliti.

B. Penelitian Terdahulu

Grace Yunita Liando dan Ingriani Elin (2016) yang berjudul Analisis Kinerja Belanja Dalam Laporan Realisasi Anggaran (LRA) Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sangihe. Tujuan penelitian untuk mengetahui kinerja belanja dalam LRA pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sangihe. Berdasarkan hasil penelitian yang mengacu pada

Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2011-2014 menggunakan analisis varians belanja menunjukkan hasil bahwa kinerja belanja dinilai baik dan pemerintahan terus melakukan perbaikan dalam pemanfaatan realisasi belanja.

Cenissa Sajow, Jenny Morasa, dan Heince.R.N.Wokas (2017) yang berjudul Analisis Realisasi Anggaran Belanja Daerah Pada Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan. Dimana tujuan penelitian adalah menganalisis realisasi anggaran belanja daerah Pada Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah tingkat efisiensi belanja Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan berdasarkan kriteria penilaian efisiensi belanja dari tahun 2013-2015 adalah efisien. Tingkat efektivitas realisasi anggaran belanja Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan dari tahun 2013-2015 dapat dikategorikan efektif dalam mengelola anggaran belanja tersebut.

C. Kerangka Pikir

Dalam setiap Kementrian Negara/Lembaga dalam bentuk Satuan Kerja dimana salah satunya adalah Komisi pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin yang memiliki reformasi dibidang keuangan yaitu Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Salah satu pertimbangan yang menjadi dasar diterbitkannya Peraturan Perundang-undangan tersebut adalah keuangan negara wajib dikelola secara tertib, taat, pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan akuntabel.

D. Teknik analisa data

“Menurut (Sugiyono, 2018:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar.

a. Angket (Sugiyono, 2018:124) angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

b. Wawancara (Sugiyono, 2018:137-138) wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang akan lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

c. Dokumentasi (Sugiyono, 2018) dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Dokumentasi dilakukan dalam penelitian untuk mengambil gambar sekolah yang diteliti dan aktivitas peserta didik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pada waktu menyelesaikan penelitian, peneliti melakukan penelitian dengan cara kualitatif yang memfokuskan pada suatu objek dengan permasalahan yang ada. Tujuan dari penelitian kualitatif itu sendiri adalah memberikan sebuah gambaran yang jelas mengenai suatu proses baik dalam bentuk angka maupun penjelasan deskriptif dari suatu keadaan.

Peneliti juga mencari kesamaan data antara data empiris yang ada dengan teori ahli yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Menurut Umar Sidiq (2019) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif. Penelitian kualitatif dapat menunjukkan kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisme organisasi, pergerakan sosial, dan hubungan kekerabatan. Beberapa data dapat diukur melalui data sensus, tetapi analisisnya tetap analisis data kualitatif. Dalam melakukan penelitian, peneliti melakukan berdasarkan keadaan yang sebenarnya terjadi tanpa adanya tambahan peristiwa yang tidak wajar karena peneliti terjun langsung ke dalam situasi tersebut.

Peneliti dalam melakukan pengumpulan data menggunakan metode induktif dimana peneliti melakukan analisa dari awal mendapatkan data secara lengkap kemudian peneliti mengumpulkan ide dan gagasan yang tertuang berdasarkan kejadian yang nyata dan menganalisis teori berdasarkan peristiwa yang dialami.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin di Jalan Sekayu Muara Teladan Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu Musi Banyuasin.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 6 (enam) bulan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya yaitu dari Juli 2020 s.d Desember 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan pengertian populasi diatas maka peneliti dalam penelitian ini menetapkan populasinya adalah anggaran belanja operasional Sekretariat Komisi Pemilihan Umum.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Berdasarkan pengertian diatas peneliti menggunakan sampel yaitu anggaran belanja operasional Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:81) teknik sampling adalah merupakan "teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampel yang digunakan."

Menurut Sugiyono (2017:85), *purposive sampling* adalah “teknik penentuan sampling dengan mempertimbangan tertentu.”

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* karena peneliti melakukan pemilihan secara acak atau tidak beraturan dan telah dikelompokkan serta diambil beberapa tujuan dengan suatu pertimbangan yang logis.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Menurut sugiyono (2017:137) data primer adalah “sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Menurut sugiyono (2017:137) data sekunder adalah “sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Dalam penelitian ini data yang digunakan peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer disini peneliti mendapatkan langsung melalui metode wawancara kepada sub koordinator laporan keuangan serta data sekunder berupa Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Neraca, Laporan Perubahan Ekuitas (LPE), Laporan Operasional (LO), Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) mulai tahun 2019 s.d.2020.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis data adalah: "Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan".

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

“Menurut Sugiyono (2017:8) bahwa: “Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah.”

DAFTAR PUSTAKA

- Sidiq, Umar. "*Metode Penelitian Kualitatif di bidang Pendidikan*".2019
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2017
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.2017
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.2018
- Liando,Grace.Y, & Ingriani Elim.*Analisis kinerja belanja dalam laporan realisasi anggaran pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe*.2016
- Sajow, Cenissa,Jenny Morasa, & Heince R.N wokus." *Analisis realisasi anggaran belanja daerah pada Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan*".2017
- Metode Penelitian Kualitatif dibidang Pendidikan.Cetakan pertama (online) Tahun 2019.<http://repository.iainponorogo.ac.id>) diakses tanggal 13 Februari 2021
- BAB III Medotologi Penelitian Di akses Tanggal 13-02-2021 <http://repository.unpas.ac.id>

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA**



PROPOSAL TESIS

Oleh :

FADHILLAH ADHARIANI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

202510006

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BINA DARMA

TAHUN AJARAN 2020-2021

BAB I

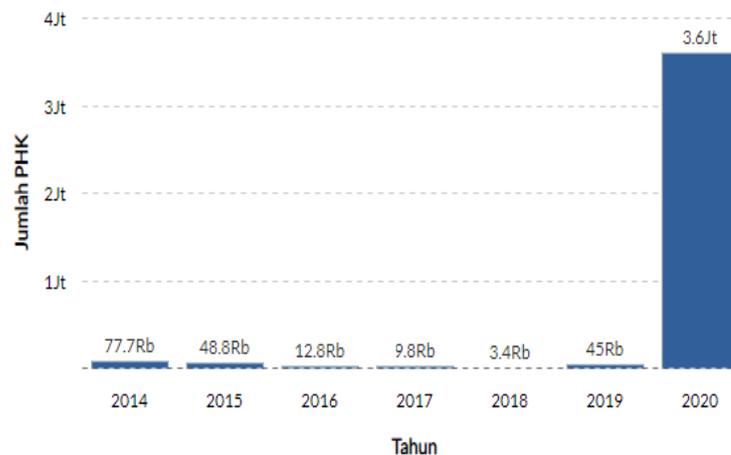
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indonesia pada masa pandemi Virus Covid-19 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini berdampak negatif pada perusahaan yang berdiri di Indonesia. Perusahaan banyak memberhentikan sementara karyawannya bahkan ada yang diberhentikan secara permanen untuk menjaga stabilitas perusahaan. Berikut data melonjaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia.

Gambar 1.1

Angka PHK di Indonesia, 2014 - 2020



Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, mengklaim bahwa jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia terus menurun sejak tahun 2014. Pada 2018 jumlah PHK sudah diteken hingga angka 3,4 ribu tenaga kerja atau menurun sebesar 95,67 persen. Namun, angka tersebut kembali naik pada 2019 menjadi 45 ribu PHK. Angka ini juga melonjak naik menjadi 3,6 juta PHK. Hal ini merupakan dampak dari pandemi Covid-19 yang terjadi sejak awal tahun 2020.

Perusahaan yang berhasil bertahan akan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan mampu membantu perusahaan untuk bertahan di kondisi pandemi virus Covid-19. Karyawan yang masih berkerja dan bertahan di perusahaan akan mengalami perubahan lingkungan kerja. Tidak hanya lingkungan kerja saja yang akan dialami oleh karyawan, tetapi beban kerja serta stres kerja juga akan dirasakan karyawan. Hal ini disebabkan karyawan yang sedikit harus mampu memiliki kinerja yang baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan. Lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja yang berubah secara cepat akan mempengaruhi beban kerja serta stres kerja dan akan berdampak pada kinerja karyawan serta kepuasan kerja.

Beberapa peneliti tentang lingkungan kerja menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Denok Sunarsi, Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi (2020) ; Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018)). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dwi Maya Sari (2016); Cahya Widuri Wulan (2019)).

Beberapa peneliti tentang stres kerja menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Tri Wartono (2017); Yasinta Endah Nastiti (2016)). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Robiatul Adawiyah dan Siswanto (2015); Rachel Natalya Massie, William A. Areros dan Wehelmina Rumawas (2018)).

Beberapa peneliti tentang beban kerja menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (R.Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018); Sri Rahayu Muhammad, Adolfini dan Genita Lumintang (2016)). Berbeda dengan penelitian

lain yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kadek Ferrania Paramitadewi (2017); dani praditya setiawan (2016)).

Beberapa peneliti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani (2015); Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)). Berbeda dengan penelitian lain bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong (2018)).

Beberapa peneliti bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Rocky Potale Yantje Uhing (2015)). berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (I Gede Redita Yasa dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019)).

Berdasarkan latar belakang dan perbedaan penelitian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *variable intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?

4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan dan pengetahuan khususnya pada yang diselenggarakan oleh PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk.
2. Secara Praktis Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan bagi mahasiswa untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2016 : 481). kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Geogepoulus dalam Setyaningrum (2016 : 19) menyebutkan *Path Goal Theory* bahwa kinerja adalah fungsi dari *Facilitating Process* dan *Inhibiting Process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs* (*Goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*Facilitating Process*).

2.1.2. Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad (2015 : 23), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2016 : 302) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Wexley dan Yulk dikutip oleh Moh. As'at (2014 : 621), bahwa terdapat tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Nilai (Value Theory)
2. Teori keseimbangan (Equity Theory)

3. Teori perbedaan (Discrepancy Theory)
4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)
5. Teori pandangan kelompok (social reference group theory)
6. Teori Dua Faktor

2.1.3. Lingkungan Kerja

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.4. Stres Kerja

Robbins (2007 : 793) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2009: 201)

2.2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani (2015)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power disribusion PT. Free port indonesia	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda digunakan sebagai teknik analisis data	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada PT BNI <i>lifeinsurance</i>	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan
3.	Tomy Sun Siagian dan Hazmanan	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan	Lingkungan kerja dan kinerja	Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

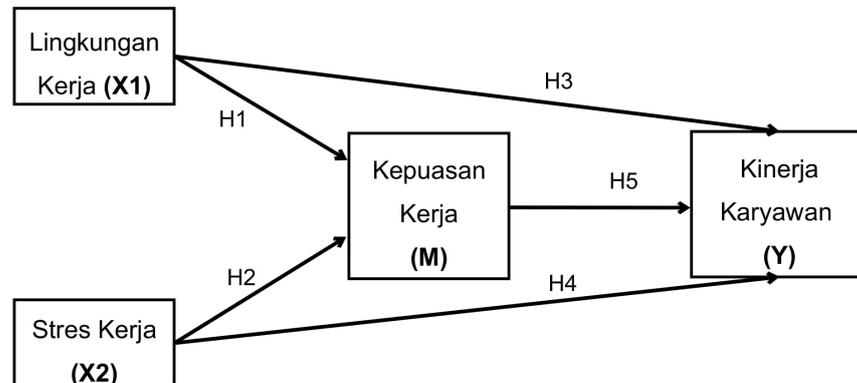
	Khair (2018)	kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	karyawan		terhadap variabel kinerja karyawan
4.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)	Stres kerja dan kinerja karyawan	Metode analisis data Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t)	Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
5.	Rocky Potale Yantje Uhing (2015)	Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado	Stres kerja dan kinerja karyawan	Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3. Kerangka Konsep

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini (2021)

2.4. Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui sesuatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis. Berdasarkan uraian di atas masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu :

- H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara
- H2 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

- H4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara
- H5 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara
- H7 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara
- H8 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara
- H9 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

2.5. Teknik Analisis Data

2.5.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik menggunakan 3 uji, yaitu :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolonieritas
- c. Uji Linieritas
- d. Uji Heteroskedastisitas

2.5.2. Analisis Jalur Path (Path Analysis)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

3.2. Waktu dan tempat penelitian

3.2.1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk tesis dan proses bimbingan berlangsung.

3.2.2. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

3.3. Populasi dan Sampel (*Key Informan*)

3.3.1. Populasi

Menurut Sekaran (2006:121) populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan digeneralisasi hasil penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang

ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk yang berada di Kabupaten Musi Rawas Utara yang berjumlah 350 Orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

a. Penentuan ukuran sampel

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk yang berada di Kabupaten Musi Rawas Utara yang berjumlah 350 Orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 350 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Tingkat Kesalahan (10%)

$$n = \frac{350}{1 + 350 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 350 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 350 (0,01)}$$

$$n = \frac{350}{1 + 3,5}$$

$$n = \frac{350}{4,5}$$

$$n = 77,77$$

Jadi sampel penelitian ini kami genapkan sebanyak 77 orang responden.

b. Penentuan Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu perusahaan yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Karyawan tetap di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

3.4. Teknik pengambilan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Menurut sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini responden yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan yaitu *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2010:134) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut :

Alternatif Jawaban	Skor Alternatif Jawaban	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik menggunakan 3 uji, yaitu :

1. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011:160-165) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- b. H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011:105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF $<$ 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Linieritas

Menurut Imam Ghozali (2011:71-73) Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan

yang linier atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test For Linearity pada taraf signifikan 0,05. dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139-143) Heteroskedastisitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (absolut residual) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011:160), yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Level of Significancy dalam analisis ini adalah sebesar 5%, yang dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah program Exell, SPSS, dan AMOS.

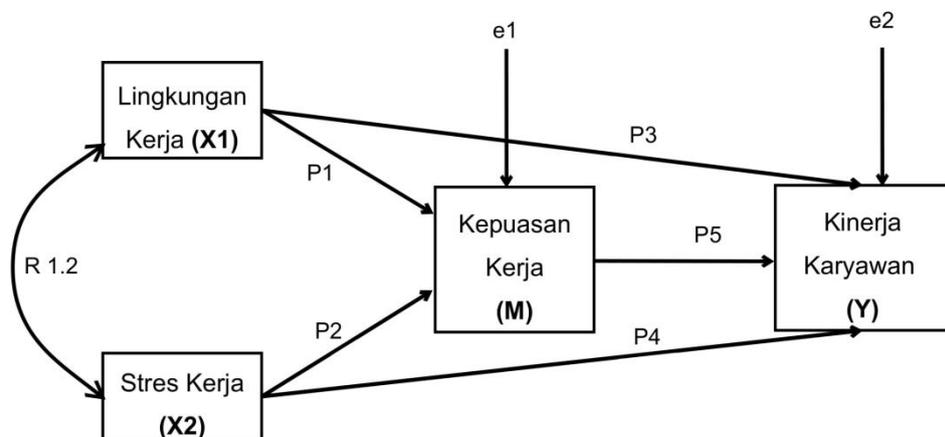
a. Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah pertama analisis jalur ialah menerjemahkan hipotesis penelitian yang bentuknya proporsional ke dalam bentuk diagram yang disebut diagram jalur. Pada saat menggambarkan diagram jalur ada yang perlu diperhatikan:

- 1) Hubungan antar variabel digambarkan oleh anak panah yang berkepala tunggal atau *single headed arrow* dan berkepala dua atau *double headed arrow*.
- 2) Panah berkepala satu menunjukkan pengaruh dari sebuah variabel eksogen terhadap sebuah variabel endogen. Misalkan: $X_1 \rightarrow X_2$
- 3) Panah berkepala dua menggambarkan hubungan korelatif antar variabel eksogen. Misalkan: $X_1 \leftrightarrow X_2$
- 4) Tidak pernah seseorang bisa mengisolasi hubungan pengaruh secara murni, artinya bahwa sesuatu kejadian banyak sekali yang mempengaruhinya, tetapi pada *conceptual framework* hanya dapat digambarkan beberapa pengaruh yang bisa diamati. Variabel lainnya yang tidak bisa digambarkan (tidak bisa diukur) diperlihatkan oleh suatu variabel tertentu yang disebut residu dan diberi simbol dengan e.

Gambar 3.1

Model Path Analysis



Keterangan :

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Stres Kerja

- M : Kepuasan Kerja
- Y : Kinerja Karyawan
- P1 : Koefisien pengaruh nilai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- P2 : Koefisien pengaruh nilai stres kerja terhadap kepuasan kerja
- P3 : Koefisien pengaruh nilai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- P4 : Koefisien pengaruh nilai stres kerja terhadap kinerja karyawan
- P5 : Koefisien pengaruh nilai kepuasan kerja terhadap nilai kinerja karyawan

Model analisis jalur dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan sehingga membentuk sistem persamaan jalur:

$$Z = P1.X1 + P2.X2 + \epsilon_1$$

$$Y = P3.X3 + P4.X4 + P5.Z + \epsilon_2$$

Menurut Ghazali (2011:248) Jika pengaruh X terhadap Y menurun menjadi nol dengan memasukan variabel Z, maka terjadi mediasi sempurna (*perfect mediation*). Namun demikian, jika pengaruh X terhadap Y menurun tidak sama dengan nol dengan memasukan variabel Z, maka terjadi mediasi parsial (*partial mediation*). Mediasi sederhana ini terjadi jika dipenuhi asumsi:

1. tidak ada kesalahan pengukuran (*measurement error*) pada variabel Z
2. variabel Y tidak dipengaruhi variabel Z.

Pengujian hipotesis mediasi ini dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y

melalui Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \leftarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan s_a dan s_b dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah S_{ab} yang dihitung dengan rumus :

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus dibawah ini :

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Yogyakarta.
- Robbins SP, & Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyaningrum, Shanti. 2016. Skripsi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Kebumen (Persero)". Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (*Mix Methods*). Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Suprihanto John, dkk., 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Zainal, Veithzal Rivai, et.al. 2014. Manajemen Sumeber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL PENELITIAN

Denok Sunarsi, Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi. 2020. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta". *Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*, Vol. 5 No. 1

Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 No. 1

Tri Wartono. 2017. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4 No.2

Sri Rahayu Muhammad, Adolfini dan Genita Lumintang. 2016. "Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1

Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani. 2015. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power disribusion PT. Free port indonesia". *JOURNAL MODUS*. Vol.27 No. 2

Bayu Dwilaksono Hanafi. 2017. "Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada PT BNI *lifeinsurance*". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPBE)*. Vol. 5 No.1

- Rocky Potale Yantje Uhing. 2015. "Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.1
- Robiatul Adawiyah dan Siswanto. 2015. "Stres kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Syariah Malang". *El-Dinar*, Vol. 3 No 1
- Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong. 2018. "Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo". *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4
- I Gede Redita Yasa dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2019. "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Pendapatan Kota Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 8 No. 3

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, maka pemerintah pusat dan pemerintah daerah telah memiliki suatu pedoman dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku umum. Hal ini menandai dimulainya suatu era baru dalam pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD dalam rangka memenuhi prinsip transparansi dan akuntabilitas, sekaligus untuk mewujudkan tata kelola keuangan pemerintahan yang baik (*good governance*). Usaha pemerintah dalam mewujudkan reformasi keuangan negara mencakup bidang peraturan perundang-undangan, kelembagaan, sistem, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dibidang peraturan perundang-undangan, pemerintah dengan persetujuan DPR RI telah menetapkan satu paket Undang-Undang di bidang keuangan negara yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang- Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang- Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Ketiga Undang-Undang tersebut menjadi dasar bagi institusi negara mengubah pola administrasi keuangan (*financial administration*) menjadi pengelolaan keuangan

(*financial management*).

Undang-Undang nomor 17 Tahun 2003 mewajibkan Presiden/Gubernur/Bupati/Walikota untuk menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan yang disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan, maka Presiden RI telah menetapkan Keputusan Presiden Nomor 84 Tahun 2004 terakhir sekali diubah menjadi Keputusan Pemerintah nomor 28 tahun 2017 tentang Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (KSAP).

KSAP ini telah menyusun Standar Akuntansi Pemerintahan yang mewajibkan pelaporan mulai dari pusat sampai kabupaten/kota harus menerapkan peraturan untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), namun masih banyak pemerintah kabupaten/kota yang belum sepenuhnya menerapkan termasuk Pemerintah Kota Prabumulih.

Good governance adalah cara pengelolaan pemerintah yang sejalan dengan disiplin anggaran, sesuai prinsip demokrasi, menghindari pemborosan, dan mencegah korupsi supaya mampu menumbuhkan produktivitas. Untuk mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik pada Pemerintah Kota Prabumulih, maka mulai dari penyusunan anggaran, pelaksanaan, penatausahaan, serta pertanggungjawaban dilakukan secara transparan dan akuntabilitas berdasarkan konsep *value for money*.

Value for money yang dikenal dengan konsep 3E adalah ekonomis, efisiensi dan efektivitas berarti segala penggunaan anggaran selalu

memperhitungkan *input* (masukan/sumber daya), *output* (hasil yang dicapai), dan *outcome* (dampak/tujuan/target yang hendak dicapai). Dengan menerapkan Standar Akuntansi Pemerintahan dalam format Laporan Realisasi Anggaran, maka dapat diketahui seberapa besar alokasi belanja yang tidak seharusnya dialokasikan untuk unit kerja tertentu. *Good governance* dan *value for money* merupakan konsep yang saling mendukung dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 pada Pemerintah Kota Prabumulih.

Mardiasmo (2004: 75) menyebutkan bahwa untuk mewujudkan *good governance* diperlukan reformasi kelembagaan (*institutional reform*) dan reformasi manajemen publik (*public management reform*). Reformasi kelembagaan menyangkut pembenahan seluruh alat-alat pemerintahan di daerah baik struktur maupun infrastrukturnya, sedangkan reformasi manajemen terkait dengan perlunya digunakan model manajemen pemerintahan yang baru yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, yaitu *new public management*. Menurut Mardiasmo (2004: 75), *new public manajemen* adalah: “anggaran yang berorientasi pada kinerja dan bukan berorientasi pada kebijakan yang bertujuan untuk memenuhi tuntutan efisiensi, pemangkasan biaya dan kompetisi tender”.

Pada hakekatnya, orientasi reformasi pengelolaan keuangan tersebut dimaksudkan agar pengelolaan uang rakyat (*public money*) dilakukan secara transparan, mulai dari tahap penyusunan anggaran, pelaksanaan anggaran dan penatausahaan, serta pertanggungjawaban dilakukan sehingga tercipta akuntabilitas publik (*public accountability*).

Agar pengelolaan keuangan daerah dapat memenuhi asas tertib,

ekonomis, efektif, efisien, akuntabel, transparan dan komprehensif maka dikeluarkanlah Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No.13 Tahun 2006 tentang Pedoman pengelolaan Keuangan Daerah sebagai pengganti

Kepmendagri No. 29 Tahun 2002, dan salah satu upaya kongkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara adalah penyampaian pertanggungjawaban laporan keuangan yang memenuhi prinsip tepat waktu dan disusun dengan standar akuntansi pemerintahan yang telah diterima secara umum, sehingga dapat diperbandingkan, dan tidak menyesatkan.

Pencatatan dan penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih dilakukan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Prabumulih. Pencatatan dan penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2019 dan 2020 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah menggunakan sistem pembukuan ganda dengan dasar kas modifikasian. Adanya pembaharuan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maka pencatatan dan penyusunan laporan keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2019 dan 2020 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) serta berpedoman pada Permendagri Nomor 13

Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Adanya pembaharuan peraturan tersebut merupakan usaha pemerintah untuk meminimalisir atau menghilangkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia. Mustopadidjaja mengatakan "adanya krisis multi dimensi yang disebabkan oleh tata cara penyelenggaraan pemerintah yang tidak dikelola dan diatur dengan baik, mengakibatkan munculnya berbagai masalah seperti korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), lemahnya penegakan hukum, monopoli dalam kegiatan ekonomi, serta buruknya kualitas pelayanan publik" (makalah ICMI 2001). Masalah-masalah tersebut telah menghambat proses pemulihan ekonomi sehingga jumlah pengangguran semakin meningkat, jumlah penduduk miskin bertambah, tingkat kesehatan menurun dan bahkan telah memunculkan berbagai konflik di daerah yang dapat mengancam persatuan Negara Republik Indonesia. Laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), fenomena-fenomena negatif termasuk terjadi di daerah otonom seperti di Kota Prabumulih dalam hal pencatatan dan penyusunan laporan keuangan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kelemahan dalam pelaksanaan penerapan sistem dan prosedur akuntansi antara lain masih terdapat perbedaan penyajian pendapatan dalam Laporan Realisasi Anggaran dengan catatan Badan Pendapatan Daerah Kota Prabumulih.
2. Belum memadainya persyaratan untuk pengamanan aktiva berupa belum memadai rekonsiliasi antara asset yang Pemerintah Kota dengan tercatat dalam Kartu Inventaris Barang(KIB)
3. Masih ditemukan kelemahan pencatatan asset dengan pemegang asset daerah.
4. Kegagalan untuk melakukan tindak lanjut dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam menindaklanjuti temuan audit oleh Aparat Pengawasan.

Dengan adanya perubahan perundang-undangan dan peraturan pemerintah, diharapkan fenomena yang cenderung sebagai kelemahan tersebut dapat diminimalisir dan dapat diketahui bagaimana usaha pemerintah untuk lebih menunjukkan akuntabilitasnya pada rakyat, mewujudkan masyarakat yang madani, menciptakan *good governance*, meningkatkan *value for money* dan mengembangkan pembangunan yang berkeadilan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Apakah Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 mempengaruhi pencapaian *good governance* dan *value for money*?
2. Bagaimana tingkat efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 terhadap pelaporan keuangan pada Pemerintah Kota Prabumulih ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. mengetahui pencapaian *good governance* dan *value for money* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010,
2. mengetahui tingkat efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 terhadap pelaporan keuangan pada Pemerintah Kota Prabumulih

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi

bagi berbagai pihak:

1. bagi praktisi, penelitian ini bertujuan memberi gambaran sistem pencatatan dalam penerapan standar akuntansi pemerintahan berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah,
2. bagi akademisi, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem pencatatan dalam pencapaian *good governance* dan *value for money*,
3. sebagai bahan evaluasi dan bahan pertimbangan pemerintah daerah dalam membuat kebijakan, khususnya mengenai pencatatan dan penyusunan laporan keuangan,
4. sebagai dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah untuk selalu melakukan pelayanan publik yang lebih transparan dan lebih akuntabel, guna mencapai *good governance* dan meningkatkan *value for money*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sistem Pemerintahan Indonesia

Akuntansi sektor publik khususnya di bidang pemerintahan, selama ini dikenal dengan akuntansi pemerintahan. Istilah akuntansi sektor publik baru diperhatikan setelah adanya semangat reformasi untuk otonomi daerah dan keinginan akan transparansi dan akuntabilitas sekitar tahun 1999. Undang-undang dan peraturan pemerintah yang mendukung sistem pemerintahan di Indonesia dalam pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi antara lain berikut ini.

- a. UU No. 22 Tahun 1999 disempurnakan dengan UU No. 32 Tahun 2004 dan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- b. UU No. 25 Tahun 1999 disempurnakan dengan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- c. PP No. 104 Tahun 2000 yang diubah dengan PP No. 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan.
- d. PP No. 105 Tahun 2000 yang diubah dengan PP No. 58 Tahun 2005 dan PP No. 12 tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- e. PP No. 106 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan dalam Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Tugas Perbantuan.
- f. PP No. 107 Tahun 2000, yang diubah dengan PP No. 54 Tahun 2005 tentang

Pinjaman Daerah.

- g. PP No. 108 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah.
- h. PP No. 109 Tahun 2000 tentang Kedudukan Keuangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.
- i. PP No. 110 Tahun 2000 terakhir dengan PP No 18 tahun 2017 tentang Hak Keuangan dan Administratif Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- j. UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- k. PP No. 23 Tahun 2003 tentang Pengendalian Jumlah Kumulatif Defisit Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, serta Jumlah Kumulatif Pinjaman Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- l. UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- m. UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
- n. UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
- o. PP No. 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
- p. PP No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- q. PP No. 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah.
- r. PP No. 57 Tahun 2005 tentang Hibah Kepala Daerah.
- s. PP No. 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

- t. PP No. 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.
- u. Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Di antara peraturan-peraturan tersebut di atas, peraturan yang mengakibatkan adanya perubahan mendasar bagi sistem pemerintah Indonesia khususnya dalam pengelolaan keuangan adalah PP.No. 105 Tahun 2000, PP. No. 71 Tahun 2010 dan PP. No. 12 Tahun 2019 serta Permendagri No. 13 Tahun 2006. Perubahan mendasar tersebut adalah adanya tuntutan akan akuntabilitas dan transparansi yang lebih besar dalam pengelolaan anggaran dan keuangan negara. Menurut Halim (2004: 4) secara umum terdapat enam pergeseran dalam pengelolaan keuangan.

- a. Dari *vertical accountability* menjadi *horizontal accountability*.

Sering disebut pertanggungjawaban dari bawah ke atas. Sebelum adanya reformasi keuangan daerah, pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan daerah lebih ditujukan pada pemerintah yang lebih tinggi. Dengan adanya reformasi, pertanggungjawaban lebih ditujukan kepada rakyat melalui DPR atau DPRD.

- b. Dari *traditional budget* menjadi *performance budget*.

Proses penyusunan anggaran dengan sistem tradisional menggunakan pendekatan *incremental* dan *line item* dengan penekanan pertanggungjawaban pada setiap *input* yang dialokasikan. Reformasi

keuangan daerah menuntut penyusunan anggaran kinerja dengan penekanan pertanggungjawaban tidak sekedar pada *input* (masukan) tetapi lebih pada *output* dan *outcome*.

- a. Dari pengendalian dan audit keuangan ke pengendalian dan audit keuangan dan kinerja. Dianggap lebih baik karena di era reformasi ini, sistem penganggaran menggunakan sistem penggaran kinerja, maka pelaksanaan pengendalian dan audit keuangan dan kinerja.

- b. Lebih menerapkan konsep *value for money*.

Dalam mencari maupun menggunakan dana, pemerintah daerah dituntut untuk selalu menerapkan prinsip 3E (Ekonomis, Efisien, dan Efektif), artinya pemerintah daerah harus selalu memperhatikan tiap rupiah dana yang diperoleh dan digunakan.

- c. Konsep pusat pertanggungjawaban.

Penerapan konsep ini antara lain diperlakukannya dinas pendapatan sebagai pusat pendapatan (*revenue center*), bagian keuangan diperlakukan sebagai pusat biaya (*expense center*), dan BUMD diperlakukan sebagai pusat laba (*profit center*).

- d. Perubahan sistem akuntansi keuangan pemerintahan.

Sistem pencatatan tunggal (*single entry sietem*) digunakan pada sistem akuntansi keuangan pemerintahan dengan dasar pencatatan atas dasar kas (*cash basis*) sebelum reformasi. Di era reformasi keuangan daerah,

menggunakan pencatatan sistem ganda (*double entry system*) dengan dasar kas modifikasian (*modified cash basis*) yang mengarah pada basis akrual.

2. Penyusunan dan Penetapan APBN dan APBD

Definisi anggaran menurut *The National Committee on Governmental Accounting*, (dalam Halim, 2004: 12) "*A Budget is plan of financial operation embodying an estimated of proposed expenditures for given period of time and proposed means of financing them*". Anggaran adalah rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk finansial, yang meliputi usulan pengeluaran yang diperkirakan untuk suatu periode waktu tertentu, beserta usulan cara-cara memenuhi pengeluaran tersebut.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) serta Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan inti akuntansi pemerintahan terutama sebelum reformasi keuangan daerah karena pada era tersebut anggaran merupakan satu-satunya informasi keuangan yang dihasilkan pemerintah. Oleh karena itu, kedudukan APBN dan APBD dalam akuntansi keuangan pemerintahan sangat penting.

a. Penyusunan dan penetapan APBN

APBN ditetapkan setelah pemerintah terlebih dahulu menyusun RAPBN yang berpedoman pada rencana kerja pemerintah. Pemerintah menyampaikan kebijakan fiskal dan kerangka ekonomi makro tahun anggaran berikutnya kepada DPR. Berdasarkan kerangka ekonomi makro dan pokok-pokok kebijakan fiskal, pemerintah pusat dan DPR membahas kebijakan umum

dan prioritas anggaran untuk dijadikan acuan bagi setiap kementerian negara atau lembaga dalam penyusunan usulan anggaran.

Dalam menyusun RAPBN, menteri atau lembaga negara menyusun rencana kerja dan anggaran tahun berikutnya. Rencana kerja dan anggaran disusun berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai dan disertai dengan perkiraan belanja untuk tahun berikutnya. Rancangan anggaran tersebut disampaikan ke DPR untuk dibahas dalam pembicaraan pendahuluan RAPBN. Hasil pembahasan rencana kerja dan anggaran disampaikan kepada menteri keuangan sebagai bahan penyusunan RUU APBN tahun berikutnya.

Pemerintah pusat mengajukan RUU APBN disertai nota keuangan dan dokumen-dokumen pendukungnya kepada DPR. APBN yang disetujui DPR terinci sampai dengan organisasi, fungsi, program, kegiatan, dan jenis belanja.

b. Penyusunan dan penetapan APBD

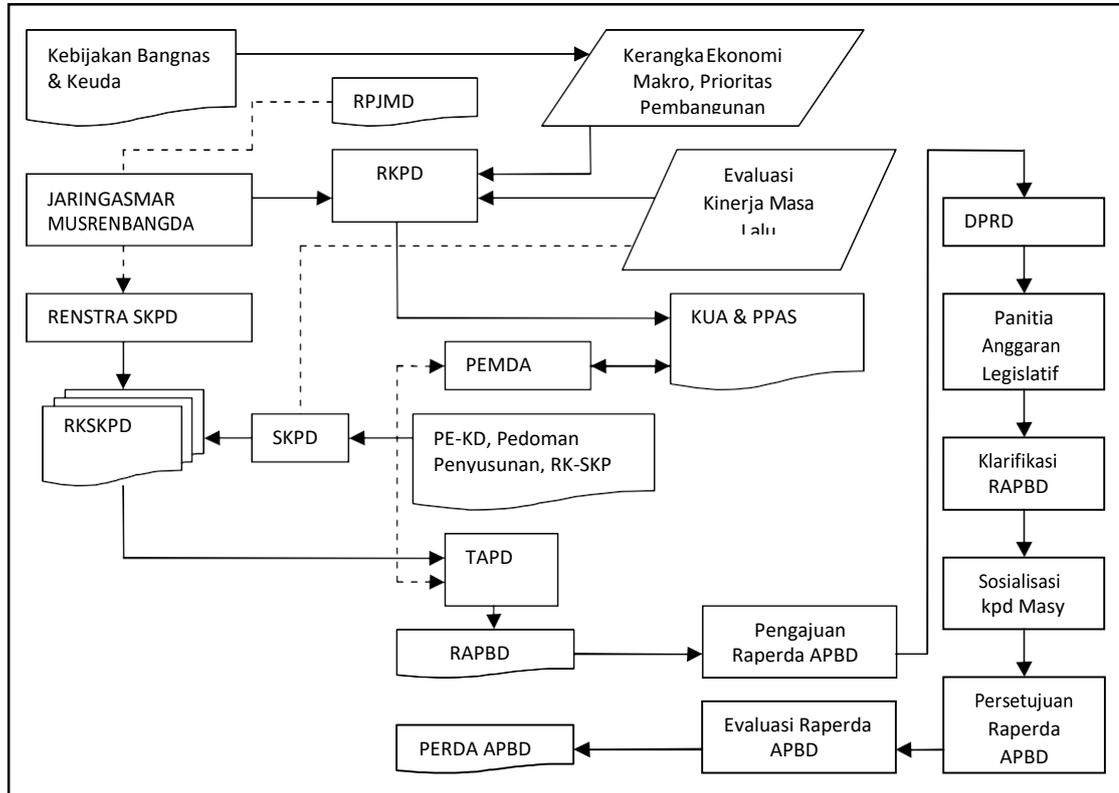
APBD disusun sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintah dan kemampuan pemerintah daerah. Penyusunan RAPBD berpedoman pada rencana kerja pemerintah daerah dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan bernegara. Pemerintah daerah menetapkan kebijakan umum APBD tahun anggaran berikutnya sejalan dengan rencana kerja pemerintah daerah. Kebijakan tersebut dijadikan sebagai landasan penyusunan RAPBD kepada DPRD. DPRD membahas kebijakan umum APBD tersebut dalam pembicaraan pendahuluan RAPBD tahun anggaran berikutnya. Kemudian

pemerintah daerah bersama DPRD membahas prioritas dan plafon anggaran sementara untuk dijadikan acuan bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Rencana kerja dan anggaran disertai dengan perkiraan belanja untuk tahun berikutnya setelah tahun anggaran yang sudah disusun disampaikan kepada DPRD untuk dibahas dalam pembicaraan pendahuluan RAPBD. Hasil pembahasan disampaikan kepada pejabat pengelola keuangan daerah untuk dibuatkan Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD. Rancangan Perda APBD disertai penjelasan dan dokumen pendukung diserahkan kepada DPRD. Pengambilan keputusan oleh DPRD mengenai Rancangan Perda APBD dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum tahun anggaran bersangkutan dilaksanakan.

Dengan demikian pengelolaan keuangan dilaksanakan dalam rangka desentralisasi, dimana setiap penerimaan dan pengeluaran daerah dalam tahun anggaran yang bersangkutan dimasukkan dalam APBD. Pertanggungjawaban keuangan daerah harus dibuat laporan keuangan yang terdiri atas laporan realisasi APBD, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan.

Gambar 1. Siklus Penyusunan dan Penetapan APBD



Sumber: Makalah Perubahan Paradigma Pengelolaan Keuda, Muhtar, 2008

3. Pengertian Akuntansi Keuangan Daerah

a. Akuntansi keuangan daerah

Akuntansi keuangan daerah di Indonesia merupakan salah satu bidang dalam akuntansi sektor publik. Istilah sektor publik tertuju pada sektor negara, usaha-usaha negara, dan organisasi nirlaba negara (Joedono 2000, dalam Halim, 2007: 251). Sedangkan Abdullah (dalam Halim, 2007: 251) menyebutkan bahwa yang dimaksud sektor publik adalah pemerintah dan unit-unit organisasinya, yaitu unit-unit yang dikelola pemerintah dan berkaitan

dengan hajat hidup orang banyak atau pelayanan masyarakat, seperti kesehatan, pendidikan, dan keamanan.

Jones dan Pendlebury (dalam Halim, 2007: 251) mengemukakan bahwa istilah sektor publik dapat dipahami lebih jelas bila dihubungkan dengan istilah akuntan publik. Di Amerika Serikat, istilah ini adalah untuk akuntan swasta yang berpraktik untuk masyarakat. Di Inggris (Eropa), istilah ini adalah untuk akuntan yang bekerja di organisasi pemerintah. Dengan demikian, istilah sektor publik yang umum dipahami adalah akuntansi untuk organisasi pemerintahan.

Pendapat lain mengemukakan bahwa akuntansi sektor publik didefinisikan sebagai akuntansi dana masyarakat. Pengertian akuntansi dana masyarakat menurut Bastian (2006: 15) adalah mekanisme teknik dan analisis akuntansi yang diterapkan pada pengelolaan dana masyarakat. Sedangkan sektor publik masih menurut (Bastian, 2006: 15) yaitu lembaga-lembaga tinggi negara dan departemen-departemen di bawahnya, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, LSM-LSM termasuk yayasan-yayasan sosial.

Dari pengertian tersebut maka akuntansi sektor publik dapat didefinisikan sebagai berikut:

“... mekanisme teknik dan analisis akuntansi yang diterapkan pada pengelolaan dana masyarakat di lembaga tinggi negara dan departemen- departemen di bawahnya, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, LSM dan yayasan sosial, maupun pada proyek-proyek kerja sama sektor publik dan swasta.” (Bastian 2006: 15).

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dapat diketahui lebih jelas bahwa akuntansi keuangan daerah merupakan bagian dari akuntansi sektor publik karena pembahasan akuntansi daerah berkaitan dengan hajat hidup

orang banyak yang termasuk dalam salah satu sektor publik, khususnya untuk pengelolaan keuangan dana masyarakat pemerintah daerah.

b. Definisi akuntansi

Akuntansi berasal dari kata *to account* yang berarti memperhitungkan atau mempertanggungjawabkan dari pengelola perusahaan kepada pemilik perusahaan mengenai jalannya kegiatan perusahaan. Pengertian akuntansi menurut *Accounting Principles Board 1970* (dalam Halim, 2007: 32), adalah sebagai berikut ini.

“Akuntansi adalah suatu kegiatan jasa, yang fungsinya menyediakan informasi kuantitatif, terutama yang bersifat keuangan tentang entitas ekonomi yang dimaksudkan agar berguna dalam mengambil keputusan ekonomi, membuat pilihan-pilihan nalar di antara berbagai alternatif arah tindakan”.

Sedangkan menurut *American Accounting Association 1966* (dalam Halim 2007: 32) adalah sebagai berikut ini.

“Akuntansi adalah suatu proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi (keuangan) dari suatu organisasi atau entitas yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka mengambil keputusan ekonomi oleh pihak-pihak yang memerlukan”.

Akuntansi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang mengukur aktivitas-aktivitas bisnis, memproses informasi tersebut ke dalam bentuk laporan-laporan dan mengkomunikasikannya kepada para pengambil keputusan. Pihak-pihak pengambil keputusan dalam akuntansi adalah pemilik perusahaan, manajer, investor, kreditor, pemerintah, dan karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan pengertian akuntansi secara garis besar.

1) Akuntansi adalah proses pencatatan, pengolahan, peringkasan, pelaporan, dan

penganalisaan data keuangan suatu entitas.

- 2) Fungsi (peran) akuntansi adalah menyediakan informasi kuantitatif, terutama yang bersifat keuangan, tentang “entitas” ekonomi.
- 3) Informasi yang dihasilkan oleh akuntansi dimaksudkan agar berguna sebagai input yang dipertimbangkan dalam mengambil keputusan ekonomi yang rasional.
- 4) Pihak-pihak pengambil keputusan dalam akuntansi adalah pemilik perusahaan, manajer, investor, kreditor, pemerintah dan karyawan.
- 5) Cabang-cabang akuntansi sangat banyak salah satunya adalah akuntansi pemerintahan.

c. Definisi keuangan daerah

Pengertian keuangan daerah dapat dikemukakan sebagai berikut:

“Semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, juga segala sesuatu, baik berupa uang maupun barang, yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki atau dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai ketentuan atau peraturan perundangan” Mamesah, 1995 (dalam Halim, 2007: 23).

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005

Pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa keuangan daerah adalah,

“semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut”.

Dari definisi tersebut diperoleh kesimpulan, yaitu:

- 1) yang dimaksud dengan semua hak adalah hak untuk memungut sumber-sumber penerimaan daerah, seperti pajak daerah, retribusi daerah, hasil perusahaan milik daerah, dan lain-lain, dan atau hak untuk menerima sumber-sumber penerimaan lain seperti dana alokasi umum dan dana alokasi khusus sesuai peraturan yang ditetapkan. Hak tersebut dapat menaikan kekayaan daerah,
- 2) yang dimaksud semua kewajiban adalah kewajiban mengeluarkan uang untuk membayar tagihan-tagihan pada daerah dalam rangka menyelenggarakan fungsi pemerintahan, infrastruktur, pelayanan umum, dan pengembangan ekonomi. Kewajiban tersebut dapat menurunkan kekayaan daerah.

d. Pemakai laporan keuangan daerah

Dengan memperhatikan berbagai pengertian di atas, akuntansi keuangan daerah merupakan bagian dari akuntansi sektor publik, menurut Halim (2002: 32) akuntansi keuangan daerah yaitu proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi yang berhubungan dengan keuangan daerah dari entitas pemerintah daerah (kabupaten, kota, atau provinsi) yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi yang diperlukan oleh pihak-pihak eksternal entitas pemerintah daerah (kabupaten, kota, atau provinsi).

Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan daerah baik internal maupun eksternal, baik langsung maupun tidak langsung disebut berikut ini.

1) Dewan Perwakilan Daerah (DPRD)

DPRD adalah badan yang memberikan otorisasi kepada pemda untuk mengelola keuangan daerah.

2) Badan pengawas keuangan

Badan pengawas keuangan daerah adalah badan yang melakukan pengawasan atas pengelolaan keuangan daerah yang dilakukan oleh pemerintah daerah (pemda). Yang termasuk dalam badan ini adalah Inspektorat, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) serta Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

3) Investor, kreditur dan donator

Pihak eksternal yang termasuk dalam kategori investor, kreditur, dan donator meliputi badan organisasi, seperti pemerintah, lembaga keuangan, maupun lainnya, baik dari dalam maupun luar negeri, yang menyediakan sumber keuangan bagi pemerintah daerah.

4) Analisis ekonomi dan pemerhati pemda

Pihak eksternal yang termasuk dalam kategori analisis ekonomi dan pemerhati pemda merupakan pihak-pihak, seperti lembaga pendidikan (termasuk perguruan tinggi beserta akademisinya), ilmuwan, peneliti, konsultan, LSM, dan lain-lain, yang menaruh perhatian atas aktivitas yang dilakukan pemerintah daerah.

5) Rakyat

Rakyat di sini adalah kelompok masyarakat yang menaruh perhatian kepada aktivitas pemerintah, khususnya yang menerima pelayanan atau yang menerima produk dan jasa dari pemerintah daerah.

6) Pemerintah pusat

Pemerintah pusat memiliki kepentingan yang sangat kuat dengan Pemerintah Daerah karena untuk menilai pertanggungjawaban gubernur atau bupati sebagai wakil pemerintah.

7) Pemerintah daerah (provinsi, kabupaten, atau kota) lain

Pemerintah daerah suatu daerah dengan daerah lain saling berhubungan dan memiliki kepentingan dalam hal ekonomi, misalnya dalam hal melakukan pinjaman.

8) *Stakeholder*

Adalah para pihak *intern* dan *ekstern* yang mampu memberikan persepsi atau menilai kebijakan yang diambil oleh para pemangku kepentingan dalam menjalankan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Definisi persepsi/pandangan atau paradigma menurut Harton dan Hunt 1984 (dalam Soeprapto 2002: 64) adalah: "seperangkat asumsi kerja". Conte dan Spencer 1903 (dalam Soeprapto 2002: 65) memberikan pengertian bahwa perspektif adalah "kemampuan memberikan penjelasan yang cukup meyakinkan tentang bagaimana seorang individu dan masyarakat berkembang dan bertumbuh". Dikaitkan dengan implementasi PP. No. 24 Tahun 2005 tentang SAP pada Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih seharusnya diterapkan sepenuhnya pada laporan keuangan Tahun 2007, tetapi persepsi *stakeholder* mengatakan sengaja menunda-nunda demi mempertahankan *status quo* dan sudah terlanjur menikmati peraturan lama.

4. Siklus Akuntansi Keuangan Daerah

Laporan keuangan adalah hasil akhir dari suatu proses akuntansi, yaitu aktivitas pengumpulan dan pengolahan data keuangan untuk disajikan dalam bentuk laporan keuangan atau ikhtisar-ikhtisar lainnya yang dapat digunakan untuk membantu para pemakainya dalam membuat atau mengambil keputusan. Penyusunan laporan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat diterima secara umum, didasari pada prinsip-prinsip akuntansi,

prosedur-prosedur, metode-metode, serta teknik-teknik dari segala sesuatu yang dicakup dalam ruang lingkup akuntansi. Aturan penyusunan suatu laporan keuangan dapat disebut sebagai siklus akuntansi.

Bastian (2006: 213) menyatakan bahwa siklus akuntansi merupakan sistematisasi pencatatan transaksi keuangan, peringkasannya, dan pelaporan keuangan. Sehingga dapat diartikan bahwa siklus akuntansi sebagai suatu proses untuk menghasilkan laporan keuangan suatu entitas untuk periode tertentu.

Siklus akuntansi merupakan serangkaian prosedur kegiatan akuntansi dalam suatu periode, mulai dari pencatatan transaksi pertama sampai dengan penyusunan laporan keuangan dan penutupan pembukuan secara keseluruhan, dan siap untuk pencatatan transaksi periode selanjutnya. Alur proses siklus akuntansi menurut Bastian (2006: 213) dapat dikelompokkan dalam tiga tahap, berikut ini.

a. Tahap pencatatan dan penggolongan

Bukti-bukti pembukuan dicatat dalam buku jurnal. Transaksi-transaksi yang sama yang sering terjadi dicatat dalam buku jurnal khusus.

Kegiatan pencatatan dan penggolongan tersebut dapat dijabarkan berikut ini.

- 1) Pengidentifikasian dan pengukuran dalam bentuk bukti transaksi dan bukti pencatatan.
- 2) Pencatatan bukti transaksi ke dalam buku harian atau jurnal.

- 3) Memindahbukukan (*posting*) dari jurnal berdasarkan kelompok atau jenisnya ke dalam akun buku besar.

b. Tahap peringkasan atau pengikhtisaran

Transaksi-transaksi yang sudah dicatat dan digolongkan dalam buku jurnal, setiap bulan atau periode tertentu diringkaskan dan dibukukan dalam rekening-rekening buku besar.

Kegiatan peringkasan dan pengikhtisaran tersebut dapat dijabarkan berikut ini.

- 1) Penyusunan neraca saldo (*trial balance*) berdasarkan akun-akun buku besar.
- 2) Pembuatan ayat jurnal penyesuaian.
- 3) Penyusunan kertas kerja (*worksheet*) atau neraca lajur.
- 4) Pembuatan ayat jurnal penutup.
- 5) Pembuatan neraca saldo.
- 6) Pembuatan ayat jurnal pembalik.

c. Tahap penyajian atau pelaporan

Data akuntansi yang tercatat dalam rekening-rekening buku besar akan disajikan dalam bentuk laporan keuangan.

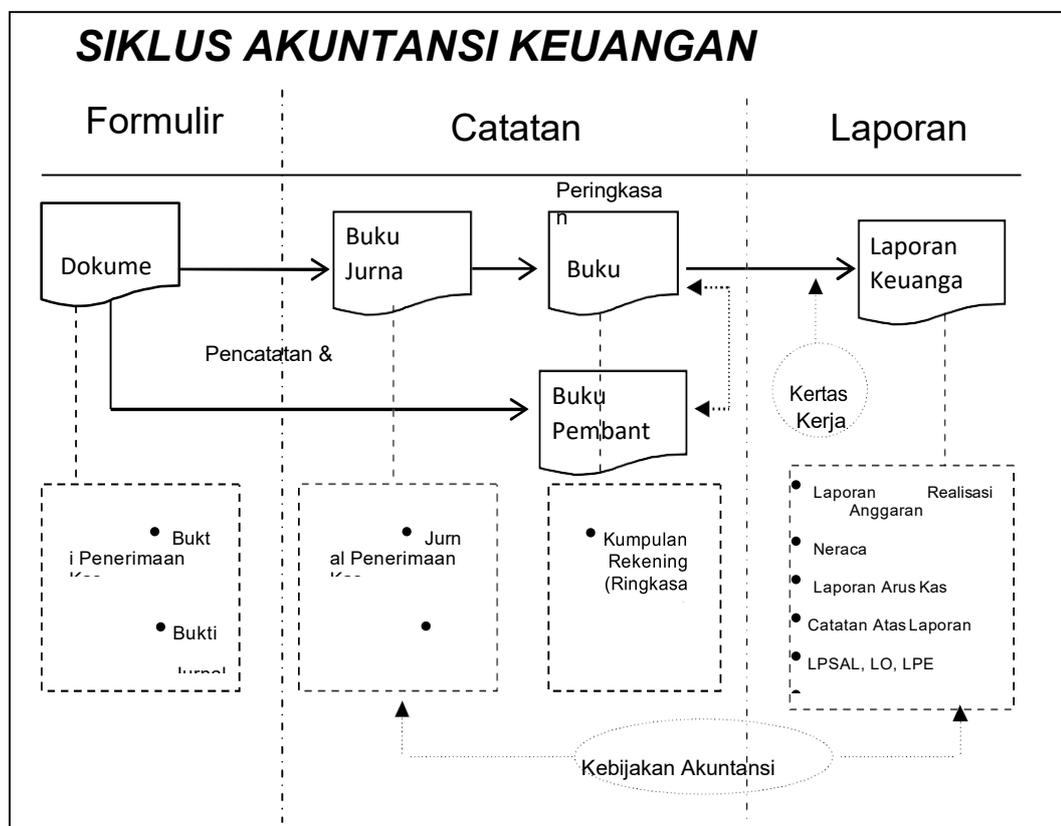
- 1) Laporan realisasi anggaran
- 2) Laporan penambahan saldo anggaran lebih.

- 3) Neraca.
- 4) Laporan operasional.
- 5) Laporan arus kas.
- 6) Laporan perubahan ekuitas
- 7) Catatan atas laporan keuangan

Siklus akuntansi keuangan daerah mengikuti tahap-tahap yang ada dalam siklus akuntansi tersebut di atas. Namun pada tahap penyajian laporan keuangan, pemda diharuskan menyusun laporan keuangan berupa Laporan Realisasi Anggaran, Laporan penambah saldo anggaran lebih, Neraca, Laporan operasional, Laporan Arus Kas, Laporan perubahan ekuitas dan Catatan Atas Laporan Keuangan.

Gambar 2: Siklus Akuntansi Keuangan Daerah

Sumber: Makalah Perubahan Paradigma Pengelolaan Keuda, Muhtar, 2008



5. Basis Akuntansi Pemerintahan

Basis akuntansi merupakan prinsip-prinsip akuntansi yang menentukan kapan pengaruh atas transaksi atau kejadian harus diakui untuk tujuan pelaporan keuangan. Menurut PSAP KK-12 menjelaskan bahwa basis akuntansi yang digunakan dalam laporan keuangan pemerintah adalah **basis kas** untuk pengakuan pendapatan, belanja, dan pembiayaan dalam **laporan realisasi anggaran** dan **basis akrual** untuk pengakuan aset, kewajiban, dan ekuitas dalam **neraca**. Secara umum ada 3 jenis basis akuntansi.

a. Akuntansi berbasis kas (*cash basis of accounting*)

Dalam akuntansi berbasis kas, pendapatan dicatat pada saat kas diterima dan pengeluaran dicatat ketika kas dikeluarkan atau dibayarkan (Mardiasmo, 2004:154). Kelebihan **cash basis** menurut Mardiasmo (2004:154) adalah mencerminkan pengeluaran yang aktual, riil dan obyektif. Bastian (2006: 110) mengatakan bahwa sistem akuntansi kas basis hanya mengakui arus kas masuk dan arus kas keluar, rekening keuangan akhir akan dirangkum dalam buku kas maka laporan keuangan tidak bisa dihasilkan karena ketiadaan data tentang aktiva dan kewajiban, penjualan hanya dicatat saat kas diterima, sehingga tidak ada pos piutang, sebaliknya pembelian dicatat saat kas dibayarkan, sehingga tidak ada hutang.

Menurut pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan 02.

- 1) Pendapatan diakui pada saat kas diterima di rekening kas umum negara atau daerah atau oleh entitas pelaporan, dan belanja diakui pada saat kas dikeluarkan dari rekening kas umum negara atau daerah atau oleh entitas pelaporan.
- 2) Belanja diakui pada saat terjadinya pengeluaran dari Rekening Kas Umum Negara/Daerah atau entitas pelaporan. Khusus pengeluaran melalui pemegang

kas pengakuannya terjadi pada saat pertanggungjawaban atas pengeluaran tersebut disahkan oleh unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan.

- 3) Dana cadangan diakui pada saat pembentukan yaitu pada saat dilakukan penyisihan uang untuk tujuan pencadangan dimaksud. Dana cadangan berkurang pada saat terjadi pencairan dana cadangan.
- 4) Penerimaan pembiayaan diakui pada saat diterima pada Rekening Kas Umum Negara/Daerah.
- 5) Pengeluaran pembiayaan diakui pada saat dikeluarkan dari Rekening Kas Umum Negara/Daerah.

b. Akuntansi berbasis akrual (*accrual basis of accounting*)

Akuntansi berbasis akrual adalah basis akuntansi yang mengakui pada saat transaksi ekonomi dan peristiwa-peristiwa lain terjadi, dicatat dan dilaporkan dalam periode laporan keuangan pada saat terjadinya transaksi tersebut, tanpa memperhatikan saat kas atau setara kas diterima atau dibayarkan.

Menurut Mardiasmo (2004: 154) akuntansi berbasis akrual dianggap lebih baik, karena diyakini dapat menghasilkan laporan keuangan yang lebih dapat dipercaya, lebih akurat, komprehensif, dan relevan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial dan politik.

Sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan, basis akrual digunakan untuk laporan **neraca** berarti aktiva, kewajiban, dan ekuitas dana diakui dan dicatat pada saat terjadinya transaksi, atau pada saat kejadian atau kondisi lingkungan berpengaruh pada keuangan pemerintah, tanpa memperhatikan saat kas atau setara kas diterima atau dibayar.

Secara rinci menurut Mustofa dalam jurnal Basis Akuntansi Pemerintahan, pengakuan atas item-item yang ada dalam neraca dengan penerapan basis akrual adalah:

- 1) persediaan diakui pada saat potensi ekonomi masa depan diperoleh pemerintah dan

- mempunyai nilai atau biaya yang dapat diukur dengan andal. Persediaan diakui pada saat diterima atau hak kepemilikannya dan/atau penguasaannya berpindah,
- 2) investasi, suatu pengeluaran kas atau aset dapat diakui sebagai investasi apabila memenuhi salah satu kriteria berikut ini.
 - a) Kemungkinan manfaat ekonomik dan manfaat sosial atau jasa potensial di masa yang akan datang atas suatu investasi tersebut dapat diperoleh pemerintah.
 - b) Nilai perolehan atau nilai wajar investasi dapat diukur secara memadai (*reliable*). Pengeluaran untuk perolehan investasi jangka pendek diakui sebagai pengeluaran kas pemerintah dan tidak dilaporkan sebagai belanja dalam laporan realisasi anggaran, sedangkan pengeluaran untuk memperoleh investasi jangka panjang diakui sebagai pengeluaran pembiayaan.
 - 3) aktiva tetap, untuk dapat diakui sebagai aset tetap, suatu aset harus berwujud dan memenuhi kriteria berikut ini.
 - a) Mempunyai masa manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan.
 - b) Biaya perolehan aset dapat diukur secara andal.
 - c) Tidak dimaksudkan untuk dijual dalam operasi normal entitas.
 - d) Diperoleh atau dibangun dengan maksud untuk digunakan.
 - 4) kewajiban, suatu kewajiban yang diakui jika kemungkinan bahwa pengeluaran sumber daya ekonomi akan dilakukan atau telah dilakukan untuk menyelesaikan kewajiban yang ada sampai saat ini, dan perubahan atas kewajiban tersebut mempunyai nilai penyelesaian yang dapat diukur dengan andal.

c. Modifikasi Akuntansi berbasis kas (*modified cash basis of accounting*)

Pencatatan akuntansi pada basis modifikasi kas ini pada dasarnya sama dengan akuntansi basis kas, namun dalam basis ini pembukuan untuk periode tahun berjalan masih ditambah dengan waktu atau periode tertentu (*specific period*) misalnya satu atau dua bulan setelah periode berjalan (*leaves the book open*). Penerimaan dan pengeluaran kas yang terjadi selama periode tertentu

tetapi diakibatkan oleh periode pelaporan sebelumnya akan diakui sebagai penerimaan dan pengeluaran atas periode pelaporan yang lalu (periode sebelumnya). Arus kas pada awal periode pelaporan yang diperhitungkan dalam periode pelaporan tahun lalu dikurangkan dari periode pelaporan berjalan. Laporan keuangan dalam basis ini juga memerlukan pengungkapan tambahan atas item-item tertentu yang biasanya diakui dalam basis akrual.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa basis akuntansi yang mendasari pencatatan laporan keuangan pemerintah daerah adalah: laporan realisasi anggaran menggunakan basis kas sedangkan laporan neraca menggunakan basis akrual. Dalam Laporan Keuangan Kota Prabumulih periode 2007 menggunakan basis kas untuk laporan realisasi anggaran yaitu rekening pendapatan, belanja dan pembiayaan sedangkan basis akrual diterapkan dalam neraca sesuai SAP No. 24 Tahun 2005, Permendagri No.13 Tahun 2006 untuk rekening aktiva lancar (kas dan bank, piutang, persediaan), investasi jangka panjang, aktiva tetap, aktiva lain-lain, hutang jangka pendek, hutang jangka panjang dan ekuitas dana.

6. Laporan Keuangan Daerah

Pada dasarnya *output* atau keluaran dari proses akuntansi adalah terbitnya suatu hasil akhir dari keseluruhan siklus akuntansi yaitu laporan keuangan yang merupakan representasi posisi keuangan dari transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas sektor publik atau suatu laporan yang menggambarkan posisi keuangan dari transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas sektor publik yang merupakan hasil akhir dari proses akuntansi.

Pemerintah daerah harus membuat laporan keuangan daerah. Dari sisi internal, laporan keuangan pemerintah daerah merupakan alat pengendalian dan evaluasi kinerja pemerintah dan unit kerja pemerintah daerah sedangkan dari sisi eksternal, laporan keuangan pemerintah daerah merupakan salah satu bentuk mekanisme pertanggungjawaban dan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Penjelasan laporan keuangan daerah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, dijelaskan berikut ini.

a. Laporan Realisasi Anggaran

Laporan realisasi Anggaran menyajikan ikhtisar sumber, alokasi, dan pemakaian sumber daya ekonomi yang dikelola oleh pemerintah pusat/daerah, yang menggambarkan perbandingan antara anggaran dan realisasinya.

Unsur yang dicakup secara langsung oleh Laporan Realisasi Anggaran terdiri dari pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan. Masing-masing unsur didefinisikan sebagai berikut:

- 1) pendapatan (basis kas) adalah penerimaan oleh Bendahara Umum Negara/Bendahara Umum Daerah atau entitas pemerintah lainnya yang menambah ekuitas dana lancar dalam periode tahun anggaran yang bersangkutan yang menjadi hak pemerintah, dan tidak perlu dibayar kembali oleh pemerintah,
- 2) pendapatan (basis akrual) adalah hak pemerintah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan,
- 3) belanja (basis kas) adalah semua pengeluaran oleh Bendahara Umum Negara/Bendahara Umum Daerah yang mengurangi ekuitas dana lancar dalam periode tahun anggaran yang bersangkutan yang tidak akan diperoleh pembayarannya kembali oleh pemerintah,
- 4) belanja (basis akrual) adalah kewajiban pemerintah yang diakui sebagai pengurang nilai kekayaan bersih,
- 5) transfer adalah penerimaan/pengeluaran uang dari entitas pelaporan dari/kepada entitas pelaporan lain, termasuk dana perimbangan dan dana bagi hasil,
- 6) pembiayaan (*financing*) adalah setiap penerimaan yang perlu dibayar kembali dan/atau pengeluaran yang akan diterima kembali, baik pada tahun anggaran bersangkutan maupun tahun-tahun anggaran berikutnya, yang dalam penganggaran pemerintah terutama dimaksudkan untuk menutup defisit atau memanfaatkan surplus anggaran,
- 7) penerimaan pembiayaan antara lain dapat berasal dari pinjaman dan hasil divestasi. Pengeluaran pembiayaan antara lain digunakan untuk pembayaran kembali pokok pinjaman, pemberian pinjaman kepada entitas lain, dan penyertaan modal oleh pemerintah.

b. Neraca

Neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas dana pada tanggal tertentu.

Unsur yang dicakup oleh neraca terdiri dari aset, kewajiban, dan ekuitas dana. Masing-masing unsur didefinisikan berikut ini.

- 1) Aset adalah sumber daya ekonomi yang dikuasai dan/atau dimiliki oleh pemerintah sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi dan/atau sosial di masa depan diharapkan dapat diperoleh, baik oleh pemerintah maupun masyarakat, serta dapat diukur dalam satuan uang, termasuk sumber daya nonkeuangan yang diperlukan untuk penyediaan jasa bagi masyarakat umum dan sumber-sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya.
- 2) Kewajiban adalah utang yang timbul dari peristiwa masa lalu yang penyelesaiannya mengakibatkan aliran keluar sumber daya pemerintah.
- 3) Ekuitas dana adalah kekayaan bersih pemerintah yang merupakan selisih antara aset dan kewajiban pemerintah.

c. Laporan arus kas

Laporan arus kas menyajikan informasi kas sehubungan dengan aktivitas operasional, investasi aset non keuangan, pembiayaan, dan transaksi non-anggaran yang menggambarkan saldo awal, penerimaan, pengeluaran dan saldo akhir kas pemerintah pusat/daerah selama periode tertentu.

Unsur yang dicakup dalam Laporan Arus Kas terdiri dari penerimaan dan pengeluaran kas, yang masing-masing didefinisikan sebagai berikut:

- 1) penerimaan kas adalah semua aliran kas yang masuk ke Bendahara Umum Negara/Daerah,
- 2) pengeluaran kas adalah semua aliran yang keluar dari Bendahara Umum Negara/Daerah.

d. Catatan atas laporan keuangan

Catatan atas Laporan Keuangan meliputi penjelasan naratif atau rincian dari angka yang tertera dalam Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, dan Laporan Arus Kas. Catatan atas Laporan Keuangan juga mencakup informasi tentang kebijakan akuntansi yang dipergunakan oleh entitas pelaporan dan informasi lain yang diharuskan dan dianjurkan untuk diungkapkan di dalam Standar Akuntansi Pemerintahan serta ungkapan-ungkapan yang diperlukan untuk menghasilkan penyajian laporan keuangan secara wajar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tersebut penyusunan laporan keuangan periode 2006 diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

a. Tujuan laporan keuangan daerah

Menurut Mardiasmo (2004: 162) Secara garis besar, tujuan umum penyajian laporan keuangan oleh pemerintah daerah.

- 1) Untuk memberikan informasi yang digunakan dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial, dan politik serta sebagai bukti pertanggungjawaban (*accountability*) dan pengelolaan (*stewardship*).
- 2) Untuk memeberikan informasi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajerial dan organisasional.

Secara khusus, tujuan penyajian laporan keuangan oleh pemerintah daerah menurut Mardiasmo (2004: 163) berikut ini.

- 1) Memberikan informasi keuangan untuk menentukan dan memprediksi aliran kas, saldo neraca, dan kebutuhan sumber daya finansial jangka pendek unit pemerintah.
- 2) Memberikan informasi keuangan untuk menentukan dan memprediksi kondisi ekonomi suatu unit pemerintahan dan perubahan-perubahan yang terjadi di dalamnya.
- 3) Memberikan informasi keuangan untuk memonitor kinerja, kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan, kontrak yang telah disepakati, dan ketentuan lain yang disyaratkan.
- 4) Memberi informasi untuk perencanaan dan penganggaran, serta untuk memprediksi pengaruh pemilikan dan pembelanjaan sumber daya ekonomi terhadap pencapaian tujuan operasional.
- 5) Memberikan informasi untuk mengevaluasi kinerja manajerial dan organisasional:
 - a) Untuk menentukan biaya program, fungsi, dan aktivitas sehingga memudahkan analisis dan melakukan perbandingan dengan kriteria yang

Telah ditetapkan, membandingkan dengan kinerja periode-periode sebelumnya, dan dengan kinerja unit pemerintah lain.

- b) Untuk mengevaluasi tingkat ekonomi dan efisiensi operasi, program, aktivitas, dan fungsi tertentu di unit pemerintah.
- c) Untuk mengevaluasi hasil suatu program, aktivitas, dan fungsi serta efektivitas terhadap pencapaian tujuan dan target.
- d) Untuk mengevaluasi tingkat pemerataan (*equity*).

b. Karakteristik kualitatif laporan keuangan daerah

Karakteristik kualitatif merupakan ciri khas informasi dalam laporan keuangan yang berguna bagi pemakai. Karakteristik tersebut antara lain,

- 1) dapat dipahami,

laporan keuangan daerah haruslah mempunyai kemudahan untuk dipahami pemakai dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pemakai. Laporan keuangan daerah, tidak boleh disembunyikan dengan alasan apapun, kecuali berlawanan dengan hukum,

- 2) relevan,

informasi laporan keuangan daerah haruslah relevan untuk memenuhi kebutuhan pemakai dalam proses pengambilan keputusan. Informasi memiliki kualitas yang relevan apabila informasi tersebut mempengaruhi keputusan ekonomi pemakai dalam menilai peristiwa masa lalu dan masa kini, atau memprakirakan masa depan.

Informasi yang relevan menurut PP No 71 Tahun 2010 yaitu:

a) memiliki manfaat umpan balik,

informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu,

b) memiliki manfaat prediktif,

informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini,

c) tepat waktu,

informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan,

d) lengkap,

informasi akuntansi pemerintah disajikan selengkap mungkin, yaitu mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

3) andal,

informasi laporan keuangan daerah juga harus memiliki karakteristik andal (*reliable*). Informasi memiliki kualitas andal jika bebas dari pengertian yang

menyesatkan, kesalahan material, dan dapat diandalkan pemakainya.

Karakteristik informasi yang andal menurut PP No 71 Tahun 2010 adalah sebagai berikut,

- a) penyajian jujur,
informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan,
- b) dapat diverifikasi,
informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh,
- c) netralitas,
informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

- 4) dapat diperbandingkan,

informasi akuntansi harus dapat diperbandingkan dengan informasi akuntansi periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya.

Penjelasan lain menurut PP No 71 Tahun 2010 adalah sebagai informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila entitas pemerintah akan menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik daripada kebijakan akuntansi yang sekarang diterapkan, maka perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

c. Elemen laporan keuangan daerah

Laporan keuangan daerah menggambarkan dampak keuangan dari transaksi dan peristiwa lain yang diklasifikasikan dalam beberapa kelompok besar menurut karakteristik ekonominya. Kelompok besar ini merupakan elemen laporan keuangan daerah.

Elemen yang berkaitan langsung dengan pengukuran posisi keuangan mencakup:

1) aktiva

yaitu sumber yang dikendalikan oleh suatu entitas sebagai hasil dari peristiwa masa lampau. Manfaat ekonomis masa depan atau jasa potensial yang terwujud dalam aktiva adalah potensi dari aktiva tersebut untuk memberikan sumbangan, baik secara langsung maupun tidak langsung, arus kas dan setara kas kepada entitas,

2) kewajiban

yaitu hutang masa kini dari suatu entitas yang timbul dari peristiwa masa lalu. Penyelesaian hutang merupakan arus keluar sumber-sumber yang dimiliki suatu entitas dengan manfaat masa depan atau jasa potensial,

3) ekuitas

yaitu hak residual aktiva pemerintah daerah setelah dikurangi semua kewajiban.

Sedangkan elemen yang berkaitan dengan pengukuran kinerja dalam laporan kinerja keuangan adalah:

1) pendapatan

yaitu arus kas masuk selama periode pelaporan dengan tujuan peningkatan aktiva,

2) biaya

yaitu meliputi kerugian maupun biaya yang timbul dalam pelaksanaan aktivitas entitas yang biasa atau pengurangan manfaat ekonomis masa depan selama periode pelaporan dalam bentuk arus kas keluar atau konsumsi aktiva atau kewajiban yang mengurangi distribusi ke pemilik/ penurunan aktiva.

7. *Good Governance*

Dalam rangka melaksanakan ketentuan bab VII (tujuh) pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, maka perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (PP 71 Tahun 2010), berisi pertanggungjawaban pelaksanaan APBN dan APBD, sedangkan untuk mewujudkan asas transparansi dan akuntabilitas maka laporan pertanggungjawaban APBN dan APBD berisikan laporan keuangan yang terdiri dari; laporan realisasi anggaran, laporan arus kas, neraca dan catatan atas laporan keuangan, jenis laporan keuangan sebagaimana diatur dalam pasal 30 dan pasal 31 UU Nomor 17 tersebut diatas, tertuang secara lengkap dalam PP Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan pasal 4 terutama PSAP nomor 1, 2, 3 dan 4. Undang-Undang dan peraturan yang menyangkut tentang pengelolaan keuangan tersebut bertujuan menciptakan transparansi dan akuntabilitas menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Ada dua (2) pengertian *good governance*, dijelaskan berikut ini.

a. *Good governance* menurut UNDP.

Pengertian *governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-urusan publik. *Good governance* menurut *World Bank*, (dalam Mardiasmo, 2002: 18) adalah suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Good governance adalah suatu tata kelola pemerintahan yang baik artinya dalam pengelolaan itu yang berkaitan dengan PP 71 Tahun 2010 adalah diwajibkannya setiap entitas pelaporan keuangan baik pusat maupun daerah untuk selalu transparansi dan akuntabilitas. Hal ini sesuai dengan Karakteristik *good governance* menurut UNDP berikut ini.

- 1) *Participation*. Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya.
- 2) *Rule of law*. Kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
- 3) *Transparency*. Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh bagi mereka yang membutuhkan.
- 4) *Responsiveness*. Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani *stakeholder*.
- 5) *Consensus orientation*. Berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas.
- 6) *Equity*. Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh

kesejahteraan dan keadilan.

- 7) *Efficiency and effectiveness*. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna.
- 8) *Accountability*. Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.
- 9) *Strategic vision*. Penyelenggara pemerintahan dan masyarakat harus memiliki visi jauh kedepan.

b. Good Governance menurut BAPPENAS

Beberapa karakteristik pelaksanaan *good governance* berdasarkan Badan Perencanaan pembangunan nasional (Bappenas) berikut ini.

1) Wawasan ke depan (*visionary*)

Semua kegiatan pemerintahan berupa pelayanan publik dan pembangunan di berbagai bidang seharusnya didasarkan pada visi dan misi yang jelas disertai strategi pelaksanaan yang tepat sasaran. Lembaga-lembaga pemerintahan pusat dan daerah perlu memiliki rencana strategis sesuai dengan bidang tugas masing-masing sebagai pegangan dan arah pemerintahan di masa mendatang. Tidak adanya visi akan menyebabkan pelaksanaan pemerintahan berjalan tanpa arah yang jelas.

- 2) Keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*) Keterbukaan merujuk pada ketersediaan informasi dan kejelasan bagi masyarakat umum untuk mengetahui proses penyusunan, pelaksanaan, serta hasil yang telah dicapai melalui sebuah kebijakan publik. Semua urusan tata pemerintahan berupa kebijakan-kebijakan publik baik yang berkenaan dengan pelayanan publik

maupun pembangunan di daerah harus diketahui publik. Tidak adanya keterbukaan dan transparansi dalam urusan pemerintahan akan menyebabkan kesalahpahaman terhadap berbagai kebijakan publik yang dibuat.

3) Partisipasi masyarakat (*participation*)

Partisipasi masyarakat merujuk pada keterlibatan aktif masyarakat dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penyelenggaraan pemerintahan. Partisipasi masyarakat mutlak diperlukan agar penyelenggara pemerintahan dapat lebih mengenal warganya berikut cara pikir dan kebiasaan hidupnya, masalah yang dihadapinya, cara atau jalan keluar yang disarankannya, apa yang dapat disumbangkan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, dan sebagainya. Kurangnya partisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan akan menyebabkan kebijakan publik yang diputuskan tidak mampu mengakomodasi berbagai aspirasi dan kepentingan masyarakat, yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian tujuan kebijakan tersebut.

4) Tanggung gugat (*accountability*)

Penyusun kebijakan public harus dapat mempertanggungjawabkan.

5) Supremasi hukum (*rule of law*).

6) Demokrasi (*democracy*).

7) Profesionalisme dan kompetensi (*professionalism and competency*).

8) Daya tanggap (*responsiveness*).

9) Desentralisasi (*decentralization*).

10) Kemitraan dengan dunia usaha swasta dan masyarakat (*private sector and civil*

society partnership).

- 11) Komitmen pada pengurangan kesenjangan (*commitment to reduce inequality*).
- 12) Komitmen pada perlindungan lingkungan hidup (*commitment to environmental protection*).
- 13) Komitmen pada pasar yang fair (*commitment to fair market*).

Dari karakteristik *good governance* menurut UNDP dan *good governance* berdasarkan Badan Perencanaan pembangunan nasional (Bappenas) tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *good governance* adalah suatu tata cara pengelolaan manajemen pemerintahan yang baik, memiliki wawasan kedepan, bersifat transparan sehingga masyarakat dimudahkan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik.

8. Value for money

Jika tata kelola pemerintahan yang baik sudah tercipta, maka segala tindakan pemerintah akan selalu memperhatikan *value for money* yang dikenal dengan konsep 3E (ekonomis, efisien dan efektivitas) seperti berikut ini.

a. Ekonomi

Ekonomi adalah pemerolehan input dengan kualitas dan kuantitas tertentu pada harga terendah (Mardiasmo, 2002: 4). Ekonomi merupakan perbandingan input dengan *input value* yang dinyatakan dalam satuan

moneter. Ekonomi terkait dengan sejauh mana organisasi sektor publik dapat meminimalisir *input resources* yang digunakan yaitu dengan menghindari pemborosan.

b. Efisiensi

Efisiensi adalah pencapaian *output* yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai *output* tertentu (Mardiasmo, 2002: 4) Efisiensi merupakan perbandingan *output* atau *input* yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan.

c. Efektivitas

Efektifitas adalah tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Efektivitas merupakan perbandingan *outcome* dengan *output* (Mardiasmo,2002: 4).

Ketiga elemen pokok *value for money* di atas belum cukup dan masih perlu ditambah lagi dua elemen lain yaitu keadilan (*equity*) dan pemerataan atau kesetaraan (*equality*).

Selama ini organisasi sektor publik sering dinilai sebagai sarang *inefisiensi*, pemborosan, sumber kebocoran dana, dan institusi yang selalu merugikan karena kurang memperhatikan *value for money*. Artinya dalam mencari dana maupun menggunakan dana dituntut selalu untuk menerapkan prinsip 3E, juga mendorong pemerintah daerah untuk selalu memperhatikan tiap sen/rupee yang diperoleh dan digunakan (Halim,2001: 5), namun ada kegiatan di Prabumulih yang perlu dimaksimalkan antara lain koordinasi penyajian pendapatan antara BPKAD dan Bapenda dalam meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD)

Hal inilah yang menjadi alasan penting keterkaitan antara PP. No. 71 Tahun 2010 dengan *value for money* adalah penerapan format laporan realisasi

anggaran berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan, yang bisa mengukur seberapa besar alokasi pendapatan yang akan dianggarkan.

Dengan pola tersebut alokasi pendapatan di Kota Prabumulih belum sepenuhnya disusun dengan perkiraan yang tepat

9. Akuntabilitas publik

Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2004: 20).

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam.

a. Akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*)

Akuntabilitas vertical adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi. Pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada DPR.

b. Akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*)

Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi. Ellwood 1993 (dalam Mardiasmo, 2004: 21) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik.

- a. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum (*accountability for probity and legality*).

Akuntabilitas kejujuran (*accountability for probity*) terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), sedangkan akuntabilitas hukum (*legal accountability*) terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

- b. Akuntabilitas proses (*process accountability*)

Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya.

- c. Akuntabilitas program (*program accountability*)

Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal

- d. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*)

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR atau DPRD dan masyarakat luas.

Salah satu bukti dari pernyataan akuntabilitas publik pemerintah khususnya Pemerintah Kota Prabumulih dengan adanya laporan keuangan yang bisa diakses oleh semua pihak dan pemerintah daerah juga siap untuk mempertanggungjawabkan segala informasi yang berkaitan dengan segala kebijakan publik yang harus diketahui publik.

10. Transparansi

Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang kebijakan, proses pembuatan kebijakan dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai (Bappenas dan Depdagri 2002).

Transparansi menurut Wisnu 2007 (dalam Kasijan 2008) mengisyaratkan bukan hanya untuk dibuat tetapi juga untuk terbuka dan dapat diakses oleh masyarakat karena aktivitas pemerintah adalah dalam rangka menjalankan amanah rakyat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa transparansi adalah suatu keterbukaan pemerintah menyajikan informasi yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan standar pelaporan yang berlaku yang dapat diakses oleh masyarakat umum sebagai informasi untuk mengetahui segala kebijakan pemerintah sebagai pemegang amanah.

B. Relevansi dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang laporan keuangan daerah masih sangat terbatas.

Berikut ini merupakan salah satu hasil penelitian yang berkaitan dengan topik yang sama.

1. Sampelalang (2007) melakukan penelitian Implementasi Peraturan pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah baik sistem pencatatan akuntansinya maupun penyusunan laporan keuangan Di Kabupaten Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengelolaan keuangan daerah menurut Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 telah berhasil disusun dan diimplementasikan dengan baik pada pelaporan keuangan periode 2005-2006 di Kabupaten Tana Toraja. Untuk Laporan Keuangan Periode 2007 berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006 dan PP. No. 24 Tahun 2005 yang menggunakan struktur belanja tidak langsung dan belanja langsung telah di implementasikan, bahkan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sudah terdesentralisasi dengan baik, namun beberapa faktor yang menjadi hambatan adalah kualitas Sumber Daya Manusia dinilai kurang memenuhi demikian juga dengan ketersediaan fasilitasnya yang belum memadai.
2. Yoke (2008) mengadakan penelitian di Kabupaten Sukoharjo tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 dengan PP. 24 Tahun 2005 mengemukakan bahwa masih kurangnya sumber daya manusia serta kurangnya fasilitas juga mempengaruhi penerapan peraturan pemerintah tersebut terbukti dengan beberapa staf masih memegang pekerjaan ganda namun belum setiap staf /karyawan menghadapi perangkat komputer.
3. Kasijan (2008) mengadakan penelitian yang sama di Kabupaten Kulon Progo

menyimpulkan bahwa penerapan peraturan pemerintah No. 24 Tahun 2005 tersebut dipengaruhi oleh faktor *extern* dan faktor *intern*.

Faktor *extern* adalah unsur birokrasi sedangkan faktor *intern* adalah kemampuan sumber daya manusianya masih kurang didalam memahami setiap perubahan peraturan tersebut.

Dari beberapa Penelitian sebelumnya ada persamaan dengan penelitian di Pemerintah Kota Prabumulih dalam implementasi PP. No. 71 Tahun 2010 menurut beberapa pendapat *stakeholder* bukan karena sumber daya manusia atau fasilitas yang kurang memadai tetapi karena kelemahan sistem pengendalian pengelolaan keuangan termasuk kelemahan faktor birokrasi.

C. Kerangka Pemikiran

Adanya perubahan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yaitu dari Undang-Undang No. 25 Tahun 1999 yang kemudian berdasarkan dari Undang-Undang tersebut dikeluarkanlah PP. No. 105 Tahun 2000 dan dari PP. tersebut dikeluarkan pula Kepmendagri No. 29 Tahun 2002 selanjutnya diganti Permendagri 13 tahun 2006. Undang-Undang dan PP ini pula sebagai dasar hukum pencatatan dan penyusunan laporan keuangan daerah untuk periode 2019 dan 2020.

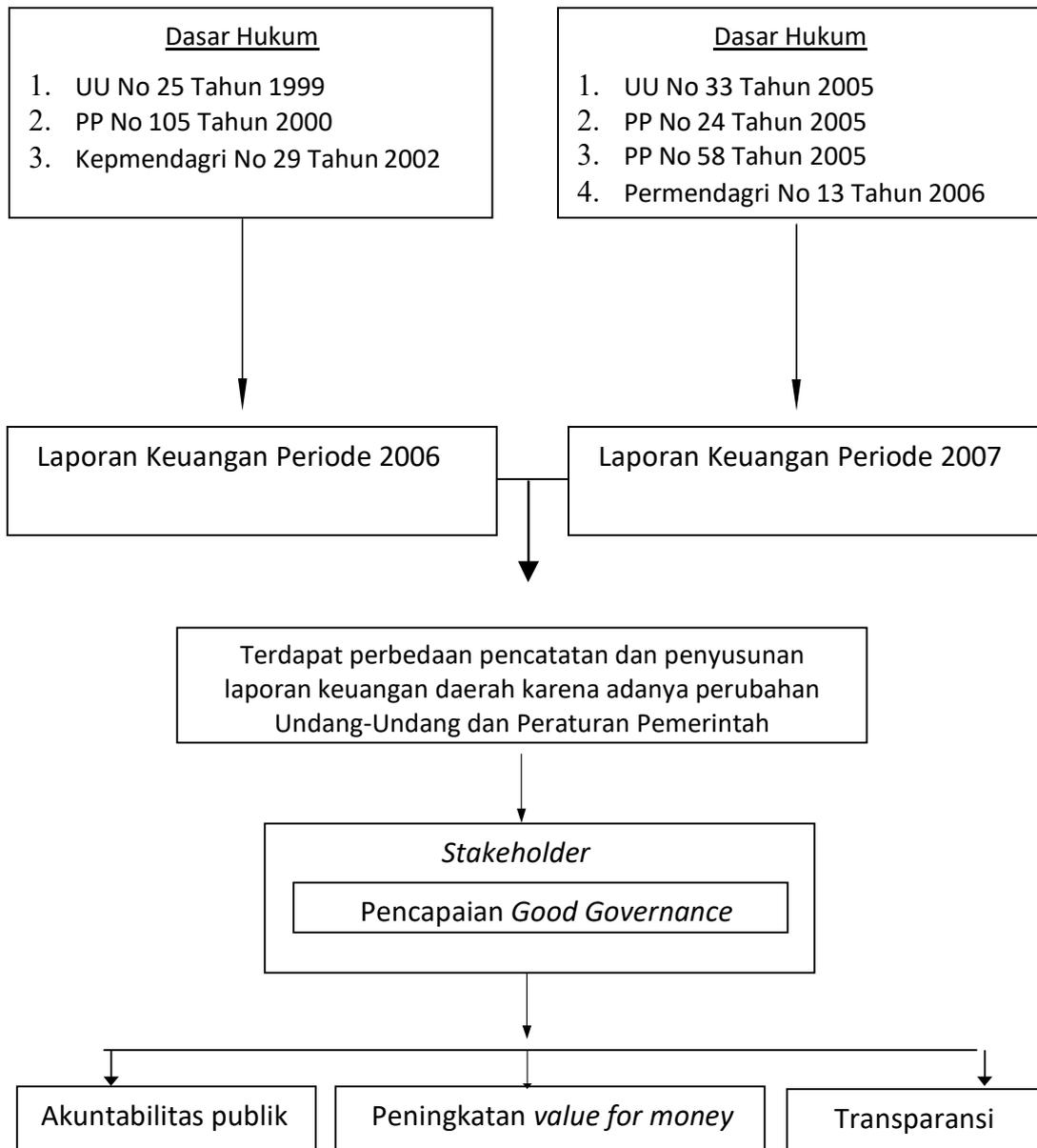
Kemudian dengan adanya tuntutan dari rakyat akan akuntabilitas dana publik maka muncul pembaharuan perundang-undangan dan peraturan pemerintah untuk menggantikan dasar hukum seperti dijelaskan diatas menjadi Undang- Undang No. 33 Tahun 2004 yang kemudian berdasarkan Undang-Undang tersebut dikeluarkanlah PP. No. 58 Tahun 2005 dan berdasar pada PP. tersebut

dikeluarkanlah Kepmendagri No. 13 Tahun 2006. Kemudian berdasarkan Undang-Undang No.17 Tahun 2003 dikeluarkan PP. No. 71 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut adalah sebagai dasar hukum pencatatan dan penyusunan Laporan Keuangan Daerah untuk periode 2019 dan 2020.

Pembaharuan perundang-undangan dan peraturan pemerintah tersebut menimbulkan perbedaan yang tentunya ke arah yang jauh lebih baik dari sebelumnya dan diharapkan mampu mencapai *good governance* dan meningkatkan *value for money* khususnya untuk Pemerintah Kota Prabumulih.

Berdasarkan uraian di atas, dapat digambarkan kerangka pemikiran berikut ini.

Gambar 3:
Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Bentuk dan Strategi Penelitian

1. Bentuk penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang sifatnya deskriptif dan merupakan studi kasus. Menurut Strauss dan Corbin (2007: 4), penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya, sedangkan menurut Sutopo (2002: 111), penelitian kualitatif studi kasusnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi di lapangan studinya.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan bukan dengan cara menyebar kuesioner kemudian diolah melalui suatu program komputer, tetapi penelitian yang mengharuskan peneliti langsung kelapangan mencari/memilih responden melakukan wawancara/*interview*, direkam, dideskripsikan kemudian disimpulkan dengan kata lain penelitian yang mengharuskan peneliti terlibat langsung dalam menggali informasi tentang apa yang terjadi dilapangan membandingkan dengan pencatatan kemudian menyimpulkannya. Penelitian kasus adalah penelitian mendalam mengenai unit sosial tertentu yang hasilnya merupakan gambaran yang lengkap dan terorganisasi mengenai unit tersebut (Sumadi, 2004: 80).

Robert (2002: 101) menyimpulkan bahwa, bahan yang digunakan dalam studi kasus dapat diperoleh dari enam sumber bukti yang berlainan: seperti laporan hasil pengamatan, rekaman arsip, wawancara, observasi langsung, observasi pemeran serta, dan perangkat-perangkat fisik.

Masing-masing teknik pengumpulan data tersebut disarikan berikut ini.

- 1) Dokumentasi sangat berguna untuk penelitian kasus bagi masyarakat yang belum mengenal baca tulis.
- 2) Rekaman arsip sering kali dalam bentuk komputerisasi.
- 3) Wawancara adalah salah satu sumber informasi studi kasus yang sangat penting.
- 4) Observasi langsung adalah peneliti berkunjung langsung kelapangan (lokasi penelitian).
- 5) Observasi pemeran serta adalah suatu bentuk observasi khusus dimana peneliti tidak hanya menjadi pengamat yang *passif*, melainkan turut berperan dalam peristiwa yang akan diteliti.
- 6) Perangkat fisik yaitu peralatan teknologi, alat atau instrument, pekerjaan seni, atau beberapa bukti fisik lainnya.

2. Strategi penelitian

Menurut Sutopo (2006: 139) dalam penelitian kualitatif dikenal juga adanya **studi kasus tunggal** dan **studi kasus ganda**. Suatu penelitian disebut sebagai studi kasus tunggal bila penelitian tersebut terarah pada satu karakteristik baik yang dilakukan pada satu objek maupun lebih. Sedangkan studi kasus ganda bila penelitian tersebut mengharuskan adanya sasaran lebih dari satu dan memiliki

perbedaan karakteristik. Menurut Sutopo (2006: 140), suatu penelitian disebut sebagai studi tunggal terpancang bilamana penelitian tersebut hanya dilakukan pada satu sasaran.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan strategi kasus tunggal terpancang karena peneliti sudah memilih dan menentukan variable yang menjadi fokus utamanya sebelum memasuki lapangan studinya. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini terfokus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah untuk implementasi PP. No. 71 Tahun 2010 terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih periode 2019 dan 2020.

3. Sumber data

Data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan cara mempelajari berbagai buku literature serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti seperti hasil penelitian Sampelalan diperpustakaan Ekonomi UGM, hasil penelitian Yoke diperpustakaan FKIP UNS, serta Kasijan diperpustakaan Maksi FE UNS.
- b. Penelitian lapangan (*field research*) dimana peneliti melakukan observasi kelokasi yang menjadi obyek penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan data primer. Data primer berupa laporan keuangan Pemerintah Kota Prabumulih yang sudah diaudit BPK untuk meyakinkan peneliti jika data laporan keuangan 2009 dan 2010 tersebut sudah valid kemudian dibandingkan dengan

hasil wawancara beberapa *stakeholder* antara lain: Kepala Bidang Kasubid dan staf BPKAD yang berkaitan langsung dengan implementasi PP. No. 71 Tahun 2010 tentang Standar akuntansi pemerintahan, Bawasda, LSM dan masyarakat yang berada didaerah penelitian.

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. informan

Menurut Moleong (2000: 90), informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Informan dalam penelitian ini yaitu pejabat dan staf Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Inspektorat, Lembaga Swadaya Masyarakat, dan masyarakat pada Pemerintah Kota Prabumulih, karena dari informan ini diharapkan dapat memperoleh informasi tentang implementasi PP. No. 71 Tahun 2010.

b. dokumen dan arsip

Dokumen merupakan sumber data bukan hanya secara tertulis, namun juga berupa rekaman, gambar atau benda yang berkaitan dengan suatu aktivitas atau peristiwa tertentu. Data tertulis antara lain, deskripsi hasil wawancara, makalah-makalah yang berkaitan dengan tema penelitian serta laporan keuangan periode 2006/2007, rekaman/gambar yang direkam pada saat acara Pekan Kebudayaan Pemerintah Kota Prabumulih.

4. Teknik sampling (cuplikan)

Menurut Sutopo (2002: 55), “Teknik cuplikan merupakan suatu bentuk khusus atau proses bagi pemusatan atau pemilihan dalam penelitian yang mengarah pada seleksi”. Proses pemilihan atau pemusatan adalah memilih orang yang

dijadikan sumber informasi dalam penelitian yaitu Staf Kantor BPKAD. Teknik sampling digunakan untuk menyeleksi dan memfokuskan permasalahan agar pemilihan sample lebih mengarah pada tujuan penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik bola salju (*snowball sampling*). Menurut pendapat Yin (dalam Sutopo 2006: 65),

”*Snowball* sampling digunakan bilamana peneliti ingin mengumpulkan data yang berupa informasi dari informan dalam salah satu lokasi, tetapi peneliti tidak tahu siapa yang tepat untuk dipilih sebagai nara sumber. Hal itu dilakukan karena peneliti sama sekali tidak mengetahui kondisi dan struktur warga masyarakat dalam lokasi tersebut, siapa yang benar- benar memiliki informasi yang akan digali sehingga ia tidak bisa merencanakan pengumpulan data dengan menentukan sumber datanya secara pasti”.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh data yang mendalam diperlukan informan yang dianggap mengerti kemudian informan tersebut diminta menunjukkan subyek lain yang dianggap mengetahui permasalahan ini lebih luas, sehingga diperoleh data yang benar-benar mendukung tercapainya hasil penelitian. Peneliti berusaha mendapatkan informasi sebanyak mungkin yang dapat diperoleh dari berbagai sumber, yaitu staf BPKAD, Bawasda, LSM, dan masyarakat Pemerintah Kota Prabumulih.

5. Teknik pengumpulan data

Sesuai dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian, maka teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

a. metode *interview* atau wawancara

Sebelum mengadakan wawancara peneliti memilih responden yang dianggap bisa memberikan informasi yang dibutuhkan. Menurut Arikunto (2006: 155), interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau

kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*).

Sekaran (2006: 67), wawancara adalah salah satu metode untuk mengumpulkan data guna memperoleh informasi mengenai isu yang diteliti. Dengan wawancara peneliti menggali informasi relevan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, kepada staf BPKAD Pemerintah Kota Prabumulih sebagai salah satu *stakeholder* yang mempunyai kepentingan terhadap implementasi PP. No. 71 Tahun 2010 untuk pelaporan keuangannya periode 2019-2020,

b. metode observasi

Observasi atau pengamatan menurut Sekaran (2006: 102) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Observasi dilakukan karena tidak selamanya yang disampaikan oleh informan dapat menggambarkan yang sebenarnya. Wawancara saja tidak cukup masih perlu metode yang lain yaitu observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan termasuk memilih responden

kemudian mengadakan observasi dan membandingkan dengan laporan keuangan periode 2020 di Pemerintah Kota Prabumulih,

c. metode dokumentasi

Menurut Arikunto (2006: 231), metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, *legger*, agenda dan sebagainya.

Teknik dokumentasi berorientasi untuk mendapatkan data melalui dokumen-dokumen dan catatan tertulis berupa arsip yang terdapat dalam obyek penelitian. Peneliti mengumpulkan/menganalisis Laporan Auditor Independen atas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih tahun 2019 yang diterbitkan Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan dan Laporan Keuangan Unaudit Pemerintah Kota Prabumulih tahun anggaran 2020 yang bisa membantu peneliti untuk memperoleh dokumentasi berkaitan dengan pertanggungjawaban keuangan Pemerintah Kota Prabumulih.

6. Validitas data

Menurut Sutopo (2002: 77) mengemukakan bahwa validitas data merupakan jaminan bagi kemantapan kesimpulan dan tafsir makna sebagai hasil penelitian. Suatu penelitian yang dilakukan harus menghasilkan data yang benar. Pada penelitian ini uji validitasnya menggunakan metode triangulasi.

Menurut Patton seperti yang dikutip Sutopo (2002: 78) membedakan empat macam teknik triangulasi dalam penelitian kualitatif berikut ini.

- a. Triangulasi sumber adalah: suatu cara yang mengarahkan peneliti dalam mengumpulkan data menggunakan beragam sumber data yang tersedia.
- b. Triangulasi peneliti adalah: hasil penelitian baik data maupun simpulan mengenai bagian tertentu ataupun keseluruhan biasa diuji validitasnya dari beberapa peneliti.
- c. Triangulasi metode adalah: metode yang menggunakan beberapa cara yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan data yang sejenis tetapi menggunakan cara yang berbeda bahkan mengarah pada sumber data yang sama untuk mengkaji kemantapan informasinya.
- d. Triangulasi teori adalah cara yang dilakukan dengan menggunakan teori lebih dari satu teori.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi metode, yaitu dilakukan dengan cara membandingkan data hasil wawancara dengan isi dokumen yang terkait.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh data yang mendalam diperlukan informan yang dianggap mengerti permasalahan yang diteliti kemudian informan tersebut diminta menunjukkan subyek lain yang dianggap mengetahui permasalahan yang lebih luas, sehingga diperoleh data yang benar-benar mendukung tercapainya hasil penelitian. Peneliti berusaha mendapatkan informasi sebanyak mungkin yang dapat diperoleh dari berbagai sumber, yaitu staf BPKAD, lembaga swadaya masyarakat, serta beberapa *stakeholder* lain yang dianggap mengerti permasalahan yang akan diteliti pada Pemerintah Kota Prabumulih.

7. Alat Analisis

a. Analisis proporsi

Alat ini digunakan untuk mengevaluasi sekaligus untuk mendeskripsikan atau menggambarkan tentang implementasi penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010 dan PP Nomor 58 Tahun 2005 serta Permendagri

Nomor 13 Tahun 2006 dengan menggunakan analisis proporsi pada laporan keuangan Pemerintah Kota Prabumulih juga sebagai alat untuk menganalisa laporan keuangannya.

1) Proporsi Pendapatan Daerah

a) Proporsi Pendapatan Asli Daerah

(1) Proporsi Pendapatan Asli daerah

$$Pi. (1) = \frac{\text{Pendapatan Asli Daerah}}{\text{Pendapatan Total}} \times 100\%$$

(2) Proporsi pajak daerah

$$Pi.(2) = \frac{\text{Pajak Daerah}}{\text{Pendapatan Asli Daerah}} \times 100\%$$

$$Pi.(3) = \frac{\text{Retribusi Daerah}}{\text{Pendapatan Asli Daerah}} \times 100\%$$

(4) Proporsi hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan

$$Pi.(4) = \frac{\text{Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan}}{\text{Pendapatan Asli Daerah}} \times 100\%$$

(5) Proporsi lain-lain pendapatan asli daerah yang sah

$$Pi.(5) = \frac{\text{Lain – lain Pendapatan Asli Daerah Yang Sah}}{\text{Pendapatan Asli Daerah}} \times 100\%$$

b) Proporsi Dana Perimbangan

(1) Proporsi dana perimbangan

$$Pii. (1) = \frac{\text{Dana Perimbangan}}{\text{Total Pendapatan}} \times 100\%$$

(2)

an pajak

$$\text{Pii.(2)} = \frac{\text{Bagi Hasil Pajak/ Bagi Hasil Bukan Pajak}}{\text{Perimbangan}} \times 100\% \text{ Dana}$$

(3) Proporsi dana alokasi umum

$$\text{Pii.(3)} = \frac{\text{Dana Alokasi Umum}}{\text{Perimbangan}} \times 100\% \text{ Dana}$$

(4) Proporsi dana alokasi khusus

$$\text{Pii.(4)} = \frac{\text{Dana Alokasi Khusus}}{\text{Perimbangan}} \times 100\% \text{ Dana}$$

c) Proporsi Lain-lain Pendapatan yang Sah

(1) Proporsi Lain-lain Pendapatan yang sah

$$\text{Piii. (1)} = \frac{\text{Lain – lain Pendaptan Yang Sah}}{\text{Pendapatan Asli Daerah}} \times 100\%$$

(2) Proporsi dana bagi hasil pajak, retribusi, dan bagi hasil lainnya dari propinsi dan Pemerintah lainnya.

$$\text{Piii.(2)} = \frac{\text{Dana Bagi Hasil Pajak, Retribusi, dan Bagi Hasil Lainnya}}{\text{Lain – lain Pendaptan Yang Sah}} \times 100\%$$

(3) Proporsi dana penyesuaian dan otonomi khusus

$$\text{Piii.(3)} = \frac{\text{Dana Penyesesuaian dan Otonomi Khusus}}{\text{Lain – lain Pendapatan Yang Sah}} \times 100\%$$

- (4) Proporsi bantuan keuangan dari propinsi atau pemerintah daerah lainnya

$$Piii.(4) = \frac{\text{Bantuan Keuangan dari Propinsi/ Pemda Lainnya}}{\text{Lain – lain Pendapatan Yang Sah}} \times 100\%$$

2) Belanja Daerah

a). Proporsi belanja tidak langsung

(1) Proporsi belanja tidak langsung

$$Pa.(1) = \frac{\text{Belanja Tidak Langsung}}{\text{Belanja Daerah}} \times 100\%$$

(2) Proporsi belanja pegawai

$$Pa.(2) = \frac{\text{Belanja Pegawai}}{\text{Belanja Tidak Langsung}} \times 100\%$$

(3) Proporsi belanja bagi hasil kepada pemerintahan desa

$$Pa.(3) = \frac{\text{Belanja Bagi Hasil Kepada Pemerintahan Desa}}{\text{Belanja Tidak Langsung}} \times 100\%$$

(4) Proporsi belanja bantuan keuangan kepada pemerintahan desa

$$Pa.(4) = \frac{\text{Belanja Bantuan Keuangan Kepada Pemerintahan Desa}}{\text{Belanja Tidak Langsung}} \times 100\%$$

(5) Belanja tidak terduga

$$Pa.(5) = \frac{\text{Belanja Tidak Terduga}}{\text{Belanja Tidak Langsung}} \times 100\%$$

b) Belanja Langsung

(1) Proporsi Belanja Langsung

$$\text{Pb. (1)} = \frac{\text{Belanja Langsung}}{\text{Total Belanja Daerah}} \times 100\%$$

(2) Proporsi Belanja Pegawai

$$Pb.(2) = \frac{\text{Belanja Pegawai}}{\text{Belanja Langsung}} \times 100\%$$

(3) Proporsi Belanja Barang dan Jasa

$$Pb.(3) = \frac{\text{Belanja Barang dan Jasa}}{\text{Belanja Langsung}} \times 100\%$$

(4) Proporsi Belanja Modal

$$Pb.(4) = \frac{\text{Belanja Modal}}{\text{Belanja Langsung}} \times 100\%$$

b. Analisis Rasio Pemerintah Daerah

1) Rasio Likuiditas

a) Rasio Lancar (*Current Ratio*)

$$R1.(a) = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Kewajiban Lancar}}$$

Rasio ini menunjukkan bahwa posisi aktiva lancar pemerintah dan kemampuan pemerintah dalam memenuhi kewajiban lancarnya (jangka pendek). Semakin tinggi nilai rasio lancar menunjukkan semakin baik kinerja pemerintah dalam mengelola aset lancar dan kewajiban lancar. Contoh 3 : 1 artinya pemerintah memiliki aktiva lancar 3 untuk membayar. Riyanto (1995: 27)

b) Rasio Cepat (*Quick Ratio*)

$$R1.(b) = \frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Kewajiban Lancar}}$$

Rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan pemerintah dapat memenuhi kewajibannya tanpa tergantung pada persediaannya, semakin tinggi nilai rasionya menunjukkan bahwa kinerja manajemen pemerintah semakin baik. Elemen persediaan tidak dimasukkan karena persediaan dianggap aktiva lancar yang likuiditasnya rendah. Riyanto (1995: 27)

2) Rasio Solvabilitas

a) *Debt to Equity Ratio* (Rasio utang terhadap ekuitas)

$$R2.(a) = \frac{\text{Total Kewajiban}}{\text{Total Ekuitas}}$$

Rasio ini adalah untuk mengukur kemampuan pemerintah dalam memenuhi kewajiban jangka panjangnya. Semakin kecil rasio ini menunjukkan pemerintah semakin baik.

b) *Short Term Debt to Liabilities*

$$R2.(b) = \frac{\text{Total Kewajiban Jangka Pendek}}{\text{Total Kewajiban}}$$

Rasio ini merupakan total hutang jangka pendek dibagi dengan total kewajiban. Semakin rendah kewajiban jangka pendek dibandingkan total kewajiban menunjukkan bahwa kinerja pemerintah dalam mengelola kewajiban semakin baik.

c) Rasio Utang terhadap Pendapatan

$$R2.(c) = \frac{\text{Total Kewajiban}}{\text{Total}}$$

Rasio yang rendah menunjukkan bahwa pemerintah mampu untuk membayar hutangnya yang jatuh tempo.

3) Rasio Aktivitas

$$R3 = \frac{\text{Total Pendapatan}}{\text{Kewajiban Lancar}}$$

Rasio ini menunjukkan seberapa besar kemampuan pemerintah menggunakan total aktiva secara efisien. Semakin tinggi tingkat perputaran berarti efisien pemerintah dalam mengelola aktiva.

4) Return on Investmenta) ROA (*Return on Equity*)

$$R4.(a) = \frac{\text{Total Pendapatan}}{\text{Rata – rata Aktiva}}$$

$$\text{Rata – rata Aktiva} = \frac{\text{Total Aktiva Awal Tahun} - \text{Total Aktiva Akhir Tahun}}{2}$$

ROA digunakan untuk mengukur kemampuan entitas dalam memanfaatkan aktiva untuk memperoleh pendapatan. Semakin tinggi nilai ROA menunjukkan bahwa kinerja pemerintah semakin baik.

b) ROE (*Return on Equity*)

$$R4.(b) = \frac{\text{Total Pendapatan}}{\text{Rata - rata Ekuitas}}$$

$$\text{Rata - rata Ekuitas} = \frac{\text{Total Ekuitas Awal Tahun} - \text{Total Ekuitas Akhir Tahun}}{2}$$

ROE digunakan untuk mengukur tingkat pengembalian hasil yang menguntungkan bagi pemilik modal yang menginvestasikan modal mereka ke dalam pemerintah. Rasio ROE yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja pemerintah semakin baik.

c) Rasio Ekuitas Dana

$$R4.(c) = \frac{\text{Total Kas} + \text{Ekuitas Dana Investasi}}{\text{Total Kewajiban}}$$

Rasio yang tinggi menunjukkan bahwa kas cukup digunakan untuk membayar kewajiban jangka pendek pemerintah.

5) Rasio Pengelolaan Pendapatan

$$R5 = \frac{\text{Total Pendapatan Jumlah}}{\text{Penduduk}}$$

Rasio yang rendah menunjukkan bahwa pemerintah mampu untuk memperoleh pendapatan tambahan.

6) Rasio Kemandirian Pemerintah

a) Rasio PAD terhadap Pendapatan Transfer dan Pendapatan Lain-lain

$$R6.(a) = \frac{\text{Total Pendapatan Asli Daerah}}{\text{Total Penerimaan Transfer + Penerimaan Lain - lain}}$$

Rasio yang besar menunjukkan bahwa pemerintah daerah tidak tergantung pada dana transfer dari pemerintah pusat maupun propinsi. Pemerintah daerah tidak tergantung pada pendapatan hibah atau pendapatan lainnya dari pemerintah pusat maupun propinsi.

b) Rasio PAD terhadap Total Pinjaman

$$R6.(b) = \frac{\text{Total Pendapatan Asli Daerah}}{\text{Total Pinjaman}}$$

Artinya semakin besar rasio yang diperoleh semakin baik karena menunjukkan bahwa pemerintah daerah tersebut tidak tergantung kepada dana pinjaman baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah lainnya.

Khusus untuk analisa laporan keuangan Kota Prabumulih secara garis besar digunakan **analisis proporsi dalam penilaian pencapaian kinerja keuangan Pemerintah Kota Prabumulih** tahun 2007 diperlukan dan dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan-- pertanyaan sekitar masalah posisi keuangan Pemerintah Kota Prabumulih sesuai yang diharapkan, mengevaluasi perkembangan posisi keuangan dibandingkan tahun sebelumnya.

1. RASIO ANTAR POS NERACA

a. Rasio Lancar (*Quick Ratio*)

$$\text{Rasio lancar} = \frac{\text{Aset Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Hutang Jangka Pendek}}$$

Rasio lancar (*quick ratio*) dihitung dengan mengurangi persediaan dari aset lancar, dan hasilnya dibagi dengan hutang jangka pendek. Biasanya aset lancar terdiri dari kas di kas daerah, kas di pemegang kas bagian lancar tagihan penjualan, bagian lancar pinjaman, bagian lancar TPTGR, piutang pajak, piutang lain-lain dan persediaan. Persediaan merupakan unsur aset lancar yang paling tidak likuid sehingga harus dikeluarkan dari perhitungan.

Analisis rasio ini bertujuan menilai kemampuan pemerintah Kota Prabumulih untuk memenuhi kewajiban jangka pendek. Secara umum angka diatas 100% menunjukkan hasil yang baik. Artinya pemerintah daerah dapat menjamin kewajiban jangka pendeknya dengan aktiva lancar non persediaan yang ada. Sedangkan angka dibawah 100% menunjukkan hasil yang kurang. Capaian rasio sebesar 11.133,94% menunjukkan kinerja keuangan yang sangat baik, Artinya Pemerintah Kota Prabumulih per 31 Desember 2007 mempunyai kemampuan yang sangat baik dalam menjamin pembayaran kewajiban jangka pendeknya.

b. Rasio Hutang terhadap Total Aset (*Debt Ratio*)

Rasio Hutang Terhadap Aset (<i>Debt Ratio</i>)	=	$\frac{\text{Total Kewajiban}}{\text{Total Aset}}$
---	---	--

Rasio Hutang terhadap total aset dihitung dengan membandingkan total hutang, baik jangka pendek maupun jangka

panjang, dengan total aset yang dikuasai Pemerintah Kota Prabumulih. Kewajiban tersebut terdiri dari Hutang PFK, Hutang Luar Negeri, Hutang pada Pemerintah Pusat dan Hutang Bunga.

Analisis ini bertujuan mengukur persentase jumlah dana yang berasal dari kreditor/donatur/pihak ketiga dalam membiayai pembangunan. Angka rasio sebesar 1,08% menunjukkan tingkat rasio yang sangat baik, artinya pembiayaan pembangunan sebagian besar ditanggung oleh kemampuan sendiri.

Analisis rasio hutang terhadap total aset harus dihubungkan dengan *debt service ratio*, yaitu rasio yang menghitung jumlah pembayaran pokok pinjaman dan bunga terhadap seluruh pendapatan. Dengan menghubungkan kedua rasio ini maka akan didapat rasio hutang terhadap total aset yang terbaik bagi pemerintah daerah.

c. Rasio Ekuitas Dana terhadap Total Aset

$$\text{Rasio Ekuitas Dana Terhadap Total Aset} = \frac{\text{Total Ekuitas Dana}}{\text{Total Aset}}$$

Rasio ekuitas dana terhadap total Aset dihitung dengan membandingkan total ekuitas dana dengan total Aset yang dikuasai Pemerintah. Ekuitas dana tersebut terdiri dari Ekuitas Dana Lancar, Ekuitas Dana Diinvestasikan, dan Ekuitas Dana Cadangan.

Rasio ini merupakan kebalikan dari rasio hutang terhadap total Aset, sehingga yang diukur adalah persentase jumlah dana yang

disediakan oleh Pemerintah Kota Prabumulih sendiri dalam membiayai pembangunan.

Dalam kondisi sekarang angka yang mendekati 100% berarti baik, artinya pembiayaan pembangunan sebagian besar ditanggung oleh kemampuan sendiri capaian 98,92% menunjukkan kinerja keuangan Pemerintah Kota Prabumulih yang sangat baik, artinya hampir seluruh biaya pembangunan dibiayai dari dana sendiri.

2. RASIO ANTAR POS LAPORAN REALISASI APBD

a. Rasio Belanja Operasi terhadap Total Belanja

$$\text{Rasio Belanja Operasi Terhadap Total} = \frac{\text{Belanja Operasi}}{\text{Total Belanja}}$$

Rasio Belanja Operasi terhadap Total Belanja dihitung dengan membandingkan total realisasi belanja operasi dengan total realisasi belanja. Belanja operasi terdiri dari Belanja Pegawai, Belanja Barang/jasa, Belanja Bunga, Belanja Subsidi, Belanja Hibah dan Belanja Bantuan sosial.

Rasio ini mengukur persentase jumlah realisasi anggaran yang digunakan untuk membiayai kegiatan-kegiatan rutin dibandingkan seluruh realisasi belanja. Peran pemakai laporan keuangan akan menilai kecenderungan, apakah realisasi anggaran lebih banyak digunakan untuk membiayai kegiatan yang bersifat rutin, atau untuk

membiayai kegiatan pembangunan fisik. Bila persentase tersebut menghasilkan angka diatas 50% maka dapat disimpulkan bahwa realisasi anggaran lebih banyak untuk membiayai kegiatan rutin.

b. Rasio Belanja Modal terhadap Total Belanja

$$\text{Rasio Belanja Modal Terhadap Total} = \frac{\text{Belanja Modal}}{\text{Total Belanja}}$$

Rasio Belanja Modal Terhadap Total Belanja dihitung dengan membandingkan total realisasi belanja modal dengan total realisasi belanja. Belanja Modal terdiri dari Belanja Modal Aset Tetap dan Belanja Modal Aset Lainnya.

Rasio ini mengukur persentase jumlah realisasi anggaran yang digunakan untuk membiayai kegiatan fisik dibandingkan seluruh realisasi belanja. Bila rasio diatas 50% dapat disimpulkan bahwa realisasi anggaran lebih banyak digunakan untuk kegiatan yang bersifat pembangunan fisik.

c. Pendapatan Asli Daerah terhadap Total Pendapatan

$$\text{Rasio PAD terhadap Total Pendapatan} = \frac{\text{PAD}}{\text{Total}}$$

Rasio PAD terhadap total pendapatan dihitung dengan membandingkan antara realisasi Penerimaan Asli Daerah (PAD) dan total realisasi pendapatan. Yang termasuk didalam PAD antara lain:

Pendapatan Pajak Daerah, Pendapatan Retribusi Daerah, Pendapatan Bagian Laba BUMD / Investasi lain, dan lain-lain PAD.

Rasio ini mengukur sumbangan PAD dalam menyediakan dana Pembangunan. Rasio tersebut dapat digunakan untuk menilai kemampuan pemerintah daerah dalam membiayai pembangunan di wilayahnya. Makin besar rasio yang dihasilkan maka pemerintah daerah makin mandiri dalam membiayai pembangunan di wilayahnya.

Bila hasil rasio mendekati 100% berarti pembiayaan pembangunan sebagian besar ditanggung oleh usaha pemerintah daerah sendiri. Makin kecil angka rasio berarti makin besar tingkat ketergantungan pemerintah daerah kepada pemerintah pusat/pihak lain.

d. Debt Service Ratio (DSR)

$$DSR = \frac{\text{Total Realisasi Pembayaran Pokok + Bunga Pinjaman}}{\text{Total Pendapatan}}$$

Debt Service Ratio dihitung dengan membandingkan antara jumlah pembayaran pokok pinjaman dan bunga pinjaman dibanding total pendapatan. Yang dimasukkan dalam perhitungan tersebut adalah Pembayaran Hutang dan Bunga, dan Biaya Pinjaman Lainnya yang dibayar dalam Tahun Anggaran.

Rasio yang tepat untuk menetapkan standart DSR yang baik dapat dihasilkan dari pengalaman yang dialami pemerintah daerah lainnya yang mempunyai tanggungan hutang. Pengalaman

Indonesia yang kesulitan membayar pokok dan bunga hutang akhir-akhir ini dapat menjadi standart bahwa DSR yang ada di Indonesia sudah terlalu tinggi. Rasio DSR yang konservatif (Minimal) dapat diartikan baik, dan makin besar angka rasio maka makin jelek kondisi keuangan Pemda atau makin berat beban APBD. Angka DSR sebesar 0,91% tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Prabumulih mempunyai kemampuan yang sangat tinggi memenuhi kewajiban pembayaran pinjaman.

e. *Debt Service Coverage Ratio (DSCR)*/ Rasio PAD terhadap Pendapatan

$$DSCR = \frac{(PAD + \text{Dana Bagi Hasil} + \text{DAU}) - \text{Belanja Wajib}}{\text{Pinjaman}}$$

Debt Service Coverage ratio (DSCR) memiliki logika yang tidak berbeda dengan Debt Service Ratio, yaitu untuk mengukur kemampuan daerah dalam membayar hutang. Namun DSCR mengukur dari sisi i kemampuan pendapatan daerah dalam menutup kewajiban pembayaran pokok pinjaman plus biaya pinjaman.

Debt Service Coverage Ratio (DSCR) adalah perbandingan antara penjumlahan PAD, bagian daerah dari PBB, Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan, penerimaan SDA, dan bagian daerah lainnya seperti PPh perseorangan, serta DAU setelah dikurangi Belanja

Wajib, dengan penjumlahan angsuran pokok, bunga, dan biaya pinjaman lainnya yang jatuh tempo .

Untuk memperoleh pinjaman jangka menengah atau jangka panjang, rasio DSCR dipersyaratkan minimal 2,5 atau 250% (Pasal 12, PP. No. 54 tahun 2005 Tentang Pinjaman daerah).

f. Rasio Dana Perimbangan terhadap Total Pendapatan

$$\text{Rasio Dana Perimbangan Terhadap Total} = \frac{\text{Total Pendapatan Dana Perimbangan}}{\text{Total}}$$

Rasio Dana Perimbangan Terhadap Total Pendapatan dihitung dengan membandingkan antara realisasi penerimaan dana perimbangan dan total realisasi pendapatan. Yang termasuk didalam dana perimbangan antara lain: Pendapatan Bagian Daerah dari PBB, PPh, Sumber Daya Alam, Dana Alokasi Umum, dan Dana Alokasi Khusus. Rasio ini mengukur sumbangan dana perimbangan dalam menyediakan dana pembangunan.

Standart ideal, porsi terbesar dalam unsur pendapatan adalah APBD sisanya diperoleh dari dana perimbangan dan dana pinjaman yang bersifat menutup defisit anggaran. Makin kecil rasio yang dihasilkan maka makin baik kemampuan pemda dalam membiayai pembangunan sendiri. Rasio diatas 50% berarti tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat masih sangat tinggi.

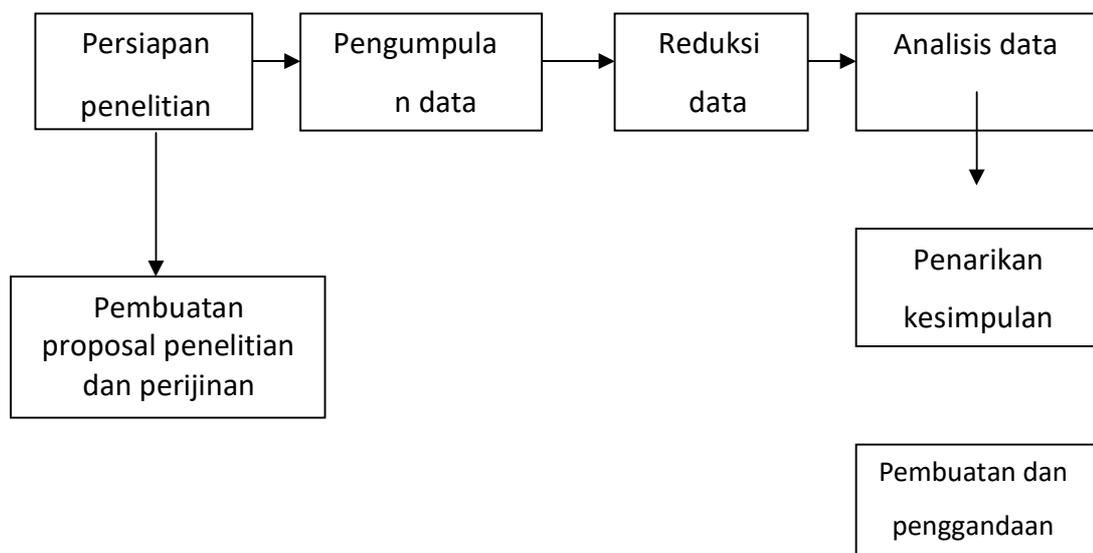
8. Prosedur Penelitian

Keseluruhan kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada bagan di bawah ini, di mana terdapat kegiatan utama, yaitu:

- a) persiapan penelitian yang meliputi; pembuatan proposal penelitian dan perijinan,
- b) pengumpulan data,
- c) analisis data,
- d) penarikan kesimpulan,
- e) pembuatan dan penggandaan laporan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4: Prosedur Kegiatan Penelitian



Dari gambar di atas dapat dikelompokkan dalam 6 bagian yang dijelaskan berikut ini.

1) Tahap persiapan penelitian

Tahap persiapan ini dilakukan mulai dari pembuatan usulan penelitian, menyusun rancangan penelitian, memilih objek penelitian, mencari ijin penelitian di Kantor KESBANGLINMAS Pemerintah Kota Prabumulih dan persiapan perlengkapan penelitian. Peneliti adalah pegawai BPKAD Kota Prabumulih sehingga terlibat langsung ke lokasi penelitian.

2) Tahap kegiatan penelitian

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah menggali data yang relevan dengan tujuan penelitian dan peneliti sudah terlibat langsung dalam penelitian mulai dari memilih responden, mewawancarai, membuat deskripsi hasil wawancara dan memahami latar belakang penelitian serta mengumpulkan data,

3) Tahap reduksi data

Tahap ini dilakukan dengan menyeleksi, memfokuskan dan menyederhanakan abstraksi data mentah. Reduksi data dilakukan dengan cara mengolah lebih lanjut catatan-catatan tertulis di lapangan sehingga dapat disajikan sebagai laporan,

4) Tahap analisis data

Tahap ini dilakukan setelah penggalan data dianggap cukup untuk mendukung maksud dan tujuan penelitian. Pada tahap ini merupakan usaha untuk menemukan tema-tema yang relevan dengan masalah,

5) Tahap penarikan kesimpulan

Tahap ini dilakukan setelah analisis data selesai diolah. Dari analisis data tersebut, maka kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang diteliti,

6) Tahap penulisan laporan

Tahap penulisan laporan adalah tahapan terakhir dalam penelitian untuk menyusun laporan setelah membuat analisis data.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Kondisi fisik Kota Prabumulih

Prabumulih merupakan salah satu Kota di Sumatera Selatan. Kota Prabumulih adalah kota yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tanggal 21 Juni 2001 merupakan kota baru hasil pemekaran dari Kabupaten Muara Enim mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1982 tentang Pembentukan Kota Administratif Prabumulih. Pembentukan Kota Prabumulih sebagai hasil peningkatan status dari Kota Administratif Prabumulih diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 17 Oktober 2001 di Jakarta dan pada tanggal 12 November 2001 Gubernur Sumatera Selatan atas nama Menteri Dalam Negeri melantik Drs. Sudjadi, MM sebagai Pejabat Walikota Prabumulih.

Pada awal berdirinya, Kota Prabumulih terdiri dari 4 Kecamatan yaitu Prabumulih Barat, Prabumulih Timur, Cambai, dan Rambang Kapak Tengah. Mengingat jumlah penduduk yang semakin bertambah dan guna mendekatkan pelayanan kepada masyarakat serta percepatan pembangunan wilayah kecamatan, maka Pemerintah Kota Prabumulih telah melakukan Penataan Wilayah Kecamatan dengan menambah 2 Kecamatan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kecamatan Prabumulih Utara dan Prabumulih Selatan.

Jumlah penduduk Kota Prabumulih pada Tahun 2019 sebanyak 197.123 jiwa dengan jumlah penduduk terbesar berada di Kecamatan Prabumulih Timur sebanyak 78.385 jiwa dan kecamatan dengan jumlah penduduk paling sedikit di Kecamatan Rambang Kapak Tengah sebanyak 13.145 jiwa. Laju pertumbuhan penduduk Kota

Prabumulih tahun 2018-2019 adalah sebesar 5,98% dan diatas laju pertumbuhan penduduk rata-rata Provinsi Sumatera Selatan sebesar 1,39%. Sedangkan kepadatan penduduk Kota Prabumulih tahun 2019 telah mencapai 431,36 jiwa/km² menempati peringkat kedua setelah Kota Palembang dan Kota Lubuk Linggau, serta jauh diatas rata-rata kepadatan penduduk Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 92,48 jiwa/km².

Adapun visi dan misi Kota Prabumulih adalah berikut ini :

a. Visi Kota Prabumulih

Kota Prabumulih sebagai Kota PRIMA dan Berkualitas Tahun 2023

b. Misi Kota Prabumulih

- 1) Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Berkualitas dan Berprestasi;
- 2) Meningkatkan Sumber daya Masyarakat yang Berkualitas, Berprestasi, dan Religius pada setiap Lini Kehidupan;
- 3) Meningkatkan Sarana dan Prasarana Lingkungan dan Permukiman yang Ramah Lingkungan, serta Peningkatan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang berkualitas;
- 4) Memberdayakan Masyarakat dengan Menciptakan Seluas-Luasnya Kesempatan Kerja/ Berusaha, serta dengan Memantapkan daya saing usaha-usaha ekonomi lokal, inovasi produk dan jasa, serta pengembangan industri kreatif.

Secara geografis Kota Prabumulih terletak pada posisi antara 3⁰ - 4⁰ Lintang Selatan (LS) dan 104⁰ - 105⁰ Bujur Timur (BT). Dengan jarak lebih kurang 87 Km ke Muara Enim dan 97Km ke Palembang Ibukota Provinsi Sumatera Selatan serta berada pada jalur lintas bagi angkutan barang dan jasa baik dengan kendaraan

mobil ataupun Kereta Api yang keluar masuk kota Palembang. Disamping berada di jalur lintas, di Kota Prabumulih juga terdapat Perusahaan seperti PT. Pertamina EP Region Sumatera, Perkebunan Kelapa Sawit, dan PT. PN VII serta perusahaan lainnya dengan letak yang strategis, sangat berpotensi sebagai kota perdagangan dan jasa.

Topografi Kota Prabumulih termasuk daerah yang berada di wilayah dataran rendah, dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 10 – 50 meter diatas permukaan laut (mdpl), yaitu sebagian dari wilayah Kecamatan Prabumulih Barat dan Kecamatan Prabumulih Timur, Kecamatan Prabumulih Utara, Kecamatan Prabumulih Selatan dan Kecamatan Rambang Kapak Tengah. Sementara dataran yang mempunyai ketinggian paling rendah yaitu mencapai 10 meter diatas permukaan laut (mdpl) berada di Kecamatan Cambai dan sebagian Kecamatan Prabumulih Barat serta Kecamatan Prabumulih Timur.

Berdasarkan derajat kemiringan tanah, Kota Prabumulih cenderung landai. Sekitar 92,01% dari luas wilayah Kota Prabumulih berada pada wilayah yang mempunyai kemiringan kurang 12° dan sekitar 7,99% berkemiringan sedang yaitu 12° sampai dengan 40° .

Secara administrasi Kota Prabumulih memiliki 40 SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) terdiri dari : 19 dinas, 7 badan, 6 kecamatan, 2 sekretariat, termasuk kepala daerah/wakil kepala daerah, DPRD, PPKD, RSUD, Sat Pol PP dan Inspektorat Daerah. Dari 6 kecamatan, terdiri dari 25 kelurahan dan 12 desa.

2. Ekonomi Makro Kota Prabumulih

Angka pertumbuhan ekonomi secara teoritis menggambarkan peningkatan

secara nyata jumlah barang dan jasa yang diproduksi di suatu wilayah yang kemudian dapat menggambarkan perkembangan ekonomi wilayah yang bersangkutan. Perkembangan ekonomi ini menjadi salah satu sasaran pembangunan ekonomi yang akan dicapai di suatu wilayah, yang kemudian pada akhirnya mampu mengurangi berbagai persoalan yang dihadapi di suatu negara, atau wilayah dalam skala yang lebih kecil, yaitu pengangguran dan kemiskinan, serta pemerataan pendapatan.

Secara umum pertumbuhan ekonomi Indonesia pada Tahun 2019 sebesar 5,02% lebih rendah dibandingkan Tahun 2018 sebesar 5,17% dengan pencapaian inflasi pada level yang masih terkendali sebesar 2,72%. Dari sisi produksi, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Lapangan Usaha Jasa Lainnya sebesar 10,55%. Dari sisi pengeluaran pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Komponen Pengeluaran Konsumsi Lembaga Nonprofit yang melayani Rumah Tangga (PK-LNPRT) sebesar 10,62%.

Laju pertumbuhan ekonomi Sumatera Selatan pada Tahun 2019 sebesar 5,71% lebih rendah dibandingkan Tahun 2018 sebesar 6,04%. Dari sisi produksi, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh lapangan usaha penyediaan akomodasi dan makan minum sebesar 15,35%. Dari sisi pengeluaran pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Komponen Pengeluaran Konsumsi Lembaga Non Profit yang melayani Rumah Tangga (LNPRT) yang tumbuh sebesar 9,78%. Sedangkan tingkat inflasi Sumatera Selatan Tahun 2018 sebesar 2,04% lebih rendah dari Tahun 2018 sebesar 2,74%.

Tingkat pertumbuhan *riil* sektor ekonomi di Kota Prabumulih mencapai 5,55% lebih rendah dibandingkan tahun 2018 sebesar 5,83% dan mengalami penurunan juga pada laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Sumatera Selatan

sebesar 5,71%.

Perekonomian Kota Prabumulih yang lebih baik dari tahun sebelumnya harus terus ditingkatkan di Tahun 2020. Oleh karena itu Pemerintah Daerah harus berusaha mencapai sasaran pembangunan. Upaya Pemerintah Daerah mencapai sasaran pembangunan telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Prabumulih Tahun 2018-2023 melalui Peraturan Daerah No. 1 Tahun 2019.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tersebut yang selanjutnya dituangkan kedalam Kebijakan Umum APBD (KUA) Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2020, telah mengakomodir dan mempertimbangkan berbagai kebijakan nasional dan hasil penjaringan aspirasi masyarakat pada Musrenbang tingkat kecamatan dan kota yang dilaksanakan tahun sebelumnya, hasil kunjungan kerja Walikota ke Kecamatan dan Desa, serta Reses anggota DPRD Kota Prabumulih.

3. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)

BPKAD berkedudukan di Kota Prabumulih yang beralamat di Kantor Pemerintah Kota Prabumulih Lantai Dasar Jalan Jend Sudirman Km.12 Kecamatan Cambai Telp/Fax (0713) 3920020. BPKAD mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah khususnya di bidang pengelolaan keuangan daerah. Di samping melaksanakan tugas pokok dan fungsi merumuskan kebijaksanaan teknis di bidang pengelolaan keuangan daerah dan sebagai pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah. Untuk menjalankan tupoksi tersebut, BPKAD melaksanakan :

- a. Penghimpunan dan perumusan peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis pengelolaan keuangan Daerah;

- b. Penyusunan rencana atau program kerja BPKAD;
- c. Pengelolaan kesekretariatan BPKAD;
- d. Perencanaan dan penyusunan anggaran;
- e. Pengelolaan perbendaharaan;
- f. Pengelolaan verifikasi anggaran;
- g. Pengelolaan kas daerah;
- h. Penatausahaan keuangan dan akuntansi;
- i. Koordinasi dengan unit kerja atau instansi terkait;
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Susunan struktur organisasi BPKAD Kota Prabumulih, yaitu:

- a. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
- b. Sekretariat, terdiri atas :
 - 1) Sub bagian umum dan kepegawaian;
 - 2) Sub bagian perencanaan dan pelaporan;
- c. Bidang Pengelolaan Keuangan Daerah terdiri atas :
 - 1) Sub bidang anggaran;
 - 2) Sub bidang perbendaharaan dan verifikasi;
 - 3) Sub bidang pengelolaan kas daerah;
- d. Bidang Akuntansi, terdiri atas :
 - 1) Sub bidang Pelaporan dan Pertanggungjawaban;
 - 2) Sub bidang Pembinaan Akuntansi;
 - 3) Sub bidang Monitoring Evaluasi;
- e. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah, terdiri atas :
 - 1) Sub bidang Perencanaan Kebutuhan, Pengelolaan dan Pengadaan Barang Milik Daerah;

- 2) Sub bidang Pengamanan, Pemeliharaan dan Pemindahtanganan Barang Milik Daerah;
- 3) Sub bidang Penatausahaan Barang Milik Daerah;

Secara keseluruhan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Prabumulih mempunyai 43 pegawai/staf. Dilihat dari sumber daya manusianya berdasarkan disiplin ilmu yang berkaitan dengan keuangan, 8 orang S2, 27 orang S1 terdiri dari 12 orang sarjana ekonomi akuntansi, 15 orang sarjana hukum dan sarjana sosial, 7 orang D III, dan 1 orang SMA, sebenarnya sudah cukup memadai untuk menerapkan PP 71 Tahun 2010.

B. Deskripsi Permasalahan

1. Perbedaan Penyusunan dan Pencatatan Laporan Keuangan Daerah Kota Prabumulih Sebelum dan Sesudah berlakunya PP 71 Tahun 2010 dan PP No 12 Tahun 2019

Penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah pada tiap-tiap daerah otonom diatur dalam undang-undang dan peraturan pemerintah. Dimana pada penyusunan laporan keuangan tahun anggaran 2019 dan 2020 Pemerintah Kota Prabumulih sudah menggunakan PP 71 Tahun 2010, dan PP No 12 Tahun 2019 serta Permendagri No 13 Tahun 2006, dan Permendagri No 64 Tahun 2013.

Hal ini dikarenakan laporan keuangan merupakan interpretasi kinerja suatu entitas. Entitas disini adalah Pemerintah Kota Prabumulih. Dimana Pemerintah Kota Prabumulih harus bertanggungjawab kepada masyarakat secara umum, sedangkan masyarakat umum tersebut terdiri dari kalangan yang berbeda-beda. Sehingga diharapkan masyarakat umum dapat mengerti dan memahami hasil kinerja Pemerintah Kota Prabumulih tersebut berdasarkan Laporan Keuangan Daerah yang dihasilkan.

Dalam penyusunan Laporan Realisasi Anggaran, terdapat perbedaan struktur antara permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dengan PP No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Laporan keuangan yang dibuat oleh Pejabat Pengelola Keuangan Daerah menggunakan struktur akun pendapatan, belanja, dan pembiayaan (Permendagri No. 13 Tahun 2006) yang berbeda dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (PP No. 71 Tahun 2010). Oleh karena itu perlu dilakukan sebuah langkah konversi. Berikut bagan konversi yang dimaksud.

Tabel 1.

**Perbedaan Struktur Penyusunan Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan Daerah
Permendagri 13 Tahun 2006 dengan PP 71 Tahun 2010**

Permendagri No. 13 Tahun 2006	PP. No. 71 Tahun 2010
PENDAPATAN	PENDAPATAN
A. Pendapatan Asli Daerah	A. Pendapatan Asli Daerah
1. Pajak Daerah	1. Pajak Daerah
2. Retribusi Daerah	2. Retribusi Daerah
3. Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan	3. Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan
B. Dana Perimbangan	B. Pendapatan Transfer
1. Dana Bagi Hasil:	Transfer Pemerintah Pusat – Dana Perimbangan
- Dana Bagi Hasil Pajak	1. Dana Bagi Hasil Pajak
- Dana Bagi Hasil Bukan Pajak/	Sumber Daya Alam

- | | | |
|-------------------------------------|--------|------------------------|
| 2. Dana Bagi Hasil Sumber Daya Alam | | |
| 3. Dana Alokasi Umum | —————> | 3. Dana Alokasi Umum |
| 4. Dana Alokasi Khusus | —————> | 4. Dana Alokasi Khusus |

C. Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah Transfer Pemerintah Pusat - Lainnya

- | | | |
|--|----------------------------------|--------------------------------|
| 1. Pendapatan Hibah | | 1. Dana Otonomi Khusus |
| 2. Dana Darurat | | 2. Dana Penyesuaian |
| 3. Dana Bagi Hasil Pajak dari Provinsi dan Pemerintah Daerah Lainnya | Transfer Pemerintah Provinsi | |
| 4. Dana Penyesuaian dan Otonomi Khusus | | 1. Pendapatan Bagi Hasil Pajak |
| 5. Bantuan Keuangan dari Provinsi atau Pemerintah Daerah Lainnya | 2. Pendapatan Bagi Hasil Lainnya | |
- Lain-lain Pendapatan yang Sah**
1. Pendapatan Hibah
 2. Pendapatan Dana Darurat
 3. Pendapatan Lainnya

Pendapatan yang merupakan wewenang Pejabat Pengelola Keuangan Daerah untuk mencatat dan melaporkannya dalam LRA, seperti terlihat dalam bagan di atas, harus dilakukan konversi.

- (i) Dari komponen Dana Perimbangan, yakni : Dana Bagi Hasil Pajak, Dana Bagi Hasil Bukan Pajak/Sumber Daya Alam, Dana Alokasi Umum, dan Dana Alokasi Khusus ke Pendapatan Transfer.
- (ii) Dari komponen Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah, yakni : Dana Penyesuaian dan Otonomi Khusus dan Bantuan Keuangan dari Provinsi atau Pemerintah Daerah Lainnya ke komponen Pendapatan Transfer dan Lain-Lain Pendapatan yang Sah.

Tabel 2.

Perbedaan Struktur Penyusunan Laporan Realisasi Anggaran Pada Belanja Daerah Permendagri 13 Tahun 2006 dengan PP 71 Tahun 2010

Permendagri No. 13 Tahun 2006

PP No. 71 Tahun 2010

BELANJA

BELANJA

A. Belanja Tidak Langsung

1. Belanja Pegawai
2. Belanja Bunga
3. Belanja Subsidi
4. Belanja Hibah
5. Belanja Bantuan Sosial
6. Belanja Bagi Hasil
7. Belanja Bantuan Keuangan
8. Belanja Tidak Terduga

B. Belanja Langsung

1. Belanja Pegawai
2. Belanja Barang dan Jasa
3. Belanja Modal

C. Belanja Tak Terduga

- v 1. Belanja Tak Terduga

D. Transfer/ Bagi Hasil KeDesa

1. Bagi Hasil Pajak
2. Bagi Hasil Retribusi
3. Bagi Hasil Pendapatan Lainnya

i A. Belanja Operasi

1. Belanja Pegawai
2. Belanja Barang
3. Bunga

ii

4. Subsidi
5. Hibah
6. Bantuan Sosial

B. Belanja Modal

1. Belanja tanah
2. Belanja Peralatan dan Mesin
3. Belanja Gedung dan Bangunan
4. Belanja Jalan, Irigasi, Jaringan
5. Belanja Aset Tetap Lainnya iv
6. Belanja Aset Lainnya

iii

Belanja yang merupakan wewenang Pejabat Pengelola Keuangan Daerah untuk mencatat dan melaporkannya dalam LRA, seperti terlihat, dalam bagan di atas, harus dilakukan konversi, yaitu: **Belanja Tidak Langsung** tidak dikenal dalam struktur pada format SAP, sehingga perlu dikonversi ke **Belanja Operasi**, sedangkan untuk **Belanja Langsung** konversinya sebagai berikut:

- (i) dari komponen belanja langsung, yaitu Belanja Pegawai ke komponen

belanja operasi pada akun Belanja Pegawai,

- (ii) dari komponen belanja langsung, yaitu akun Belanja Barang dan Jasa ke komponen belanja barang,
- (iii) dari komponen belanja langsung, yaitu akun Belanja Modal ke komponen belanja modal,

Sedangkan pada belanja tidak langsung untuk akun Belanja Bagi Hasil, Belanja Bantuan Keuangan, dan Belanja Tak Terduga masuk dalam kelompok tersendiri menurut PP No. 71 Tahun 2010 sebagai berikut:

- (i) dari komponen belanja tidak langsung, yaitu belanja tidak terduga ke komponen belanja tidak terduga, dan
- (ii) dari komponen belanja tidak langsung, yaitu belanja bagi hasil dan belanja bantuan keuangan ke transfer/bagi hasil kedesa.

Dalam konversi agar sesuai dengan PP No. 71 Tahun 2010 tentang SAP, pelaporan realisasi belanja dalam LRA tidak berdasarkan program dan kegiatan, sebagaimana klasifikasi anggaran belanja langsung dalam APBD, tetapi untuk tujuan Penjabaran Laporan Realisasi APBD, belanja harus dilaporkan bersama program dan kegiatan.

Tabel 3.

Perbedaan Struktur Penyusunan Laporan Realisasi Anggaran Pada Pembiayaan Daerah Permendagri 13 Tahun 2006 dengan PP 71 Tahun 2010

Permendagri No. 13 Tahun 2006	PP No. 71 Tahun 2010
PEMBIAYAAN	PEMBIAYAAN

A. Penerimaan Pembiayaan Daerah

1. Penggunaan SILPA
2. Pencairan Dana Cadangan
3. Hasil Penjualan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan
4. Penerimaan Pinjaman Daerah
5. Penerimaan Kembali Pemberian Pinjaman
6. Penerimaan Piutang Daerah

A. Penerimaan Pembiayaan

1. Penggunaan SILPA
2. Pencairan Dana Cadangan
3. Hasil Penjualan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan
4. Pinjaman Dalam Negeri
5. Penerimaan Kembali Pinjaman

B. Pengeluaran Pembiayaan Daerah

1. Pembentukan Dana Cadangan
2. Penyertaan Modal (Investasi) Pemerintah Daerah

B. Pengeluaran Pembiayaan

1. Pembentukan Dana Cadangan
2. Penyertaan Modal Pemerintah Daerah

3. Pembayaran Pokok Utang

3. Pembayaran Pokok
Pinjaman Dalam Negeri

4. Pemberian Pinjaman Daerah

4. Pemberian Pinjaman Daerah

Penerimaan Pembiayaan yang merupakan wewenang Pejabat Pengelola Keuangan Daerah untuk mencatat dan melaporkannya dalam Neraca, seperti terlihat, dalam bagan di atas, harus dilakukan konversi.

- (i) Dari akun penerimaan pinjaman daerah ke pinjaman dalam negeri, dan
 - (ii) Dari akun penerimaan piutang daerah ke penerimaan kembali pinjaman
- Pengeluaran Pembiayaan yang merupakan wewenang Pejabat Pengelola Keuangan Daerah untuk mencatat dan melaporkannya dalam LRA, seperti terlihat, dalam bagan di atas, tidak perlu dilakukan konversi karena tidak terdapat perbedaan yang berarti.

Berikut merupakan struktur pembiayaan untuk laporan keuangan daerah tahun 2020.

a) Penerimaan Pembiayaan

1. Selisih Lebih Perhitungan Anggaran (SiLPA) Tahun Sebelumnya
2. Pencairan Dana Cadangan
3. Hasil Penjualan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan
4. Penerimaan Pinjaman Daerah
5. Penerimaan Kembali Pemberian Pinjaman
6. Penerimaan Piutang Daerah
7. Pencairan deposito

b) Pengeluaran Pembiayaan

1. Pembentukan Dana Cadangan
2. Penyertaan Modal (investasi) Pemerintah Daerah

3. Pembayaran PokokUtang

4. Pemberian Pinjaman daerah Pembiayaan Netto (a –b)

Sisa lebih pembiayaan anggaran tahun berkenaan = pembiayaan netto + atau (-)
) Surplus atau (Defisit)

Dengan adanya perubahan komponen dari laporan realisasi anggaran maka untuk penyusunan khususnya laporan arus kas dengan sendirinya akun- akunnya akan berubah menyesuaikan akun yang ada di laporan realisasi anggaran kemudian setelah penyusunan laporan arus kas selanjutnya disusun neraca dan catatan atas laporan keuangan.

2. Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun 2019 dan 2020

Dalam penyajian laporan keuangan, Pemerintah Kota Prabumulih mengacu pada karakteristik kualitatif laporan keuangan yang merupakan ukuran- ukuran normatif yang perlu diungkapkan dalam penyajian informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya.

Keempat karakteristik tersebut berikut ini.

- a) Relevan.
- b) Andal.
- c) Dapat dibandingkan.
- d) Dapat dipahami.

a. Maksud dan Tujuan Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan perubahan terakhirnya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, serta Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara

Pemerintah Pusat dan Daerah menjadi tonggak dimulainya sistem otonomi daerah. Otonomi daerah harus disadari sebagai suatu transformasi paradigma dalam penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan di daerah, dimana Pemerintah Daerah memiliki otonomi yang lebih luas untuk mengelola sumber-sumber ekonomis daerah secara mandiri dan bertanggungjawab, yang hasilnya diorientasikan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah.

Transformasi paradigma terletak pada aspek akuntabilitas Pemerintah Daerah dalam rangka pengelolaan sumber-sumber ekonomis yang semula bersifat akuntabilitas vertikal kepada Pemerintah Pusat menjadi akuntabilitas horizontal kepada masyarakat di daerah. Pengelolaan sumber-sumber ekonomis erat kaitannya dengan pengelolaan keuangan daerah yang merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pembangunan dan pemerintah di daerah.

Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah, pengelolaan keuangan dan aset-aset Pemerintah Daerah sepenuhnya berada di tangan Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengelolaan keuangan daerah yang baik dalam rangka mengelola dana dengan sistem pengelolaan secara transparan, efisien, efektif dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat, dalam rangka untuk menciptakan *Good Governance* dalam pemerintahan di Kota Prabumulih.

Hal tersebut di atas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011.

Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai

posisi keuangan, realisasi anggaran, saldo anggaran lebih, arus kas, hasil operasi, dan perubahan ekuitas suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya.

Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan pemerintah daerah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dikelola, dengan:

- a. Menyediakan informasi mengenai posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas pemerintah daerah;
- b. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas pemerintah daerah;
- c. Menyediakan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi;
- d. Menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggaran yang ditetapkan;
- e. Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya;
- f. Menyediakan informasi mengenai potensi pemerintah daerah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintahan; dan
- g. Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan entitas pelaporan dalam mendanai aktivitasnya.

Pelaporan keuangan juga menyajikan informasi bagi pengguna mengenai:

- a. Indikasi sumber daya yang telah diperoleh dan digunakan sesuai dengan anggaran; dan

- b. Indikasi sumber daya yang diperoleh dan digunakan sesuai dengan ketentuan, termasuk batas anggaran yang ditetapkan dalam APBD.

Untuk memenuhi tujuan umum ini, laporan keuangan menyediakan informasi mengenai entitas pelaporan dalam hal:

- a. Aset;
- b. Kewajiban;
- c. Ekuitas;
- d. Pendapatan-LRA;
- e. Belanja;
- f. Transfer;
- g. Pembiayaan;
- h. Saldo Anggaran Lebih;
- i. Pendapatan-LO;
- j. Beban; dan
- k. Arus Kas

Informasi dalam laporan keuangan tersebut relevan untuk memenuhi tujuan pelaporan keuangan, namun demikian masih diperlukan informasi tambahan, termasuk laporan non keuangan, untuk dilaporkan bersama-sama dengan laporan keuangan guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai aktivitas pemerintah daerah selama satu periode.

b. Basis Akuntansi yang Mendasari Penyusunan Laporan Keuangan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual pada Pemerintah Daerah, maka pemerintah daerah harus menerapkan akuntansi

berbasis akrual mulai tahun 2015. Dengan penerapan akuntansi berbasis akrual, Pemerintah Daerah diwajibkan menyusun Laporan Keuangan Konsolidasi berupa Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Laporan Operasional (LO), Neraca, Laporan Arus Kas (LAK), Laporan Perubahan Ekuitas (LPE), Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (LP SAL), dan Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK). Sementara itu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah diwajibkan menyusun Laporan Keuangan berupa Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Laporan Operasional (LO), Neraca, Laporan Perubahan Ekuitas (LPE), dan Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK).

Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih disajikan dengan mengacu pada Standar Akuntansi Pemerintahan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. Oleh karena itu kebijakan akuntansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah Kota Prabumulih adalah sebagai berikut:

1). Pendapatan

Pendapatan LRA adalah semua penerimaan Rekening Kas Umum Daerah yang menambah Saldo Anggaran Lebih dalam periode tahun anggaran yang bersangkutan yang menjadi hak pemerintah daerah dan tidak perlu dibayar kembali oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan IPSAP 02, pengakuan Pendapatan LRA ditentukan oleh BUD sebagai pemegang otoritas dan bukan semata-mata oleh RKUD sebagai salah satu tempat penampungannya, sehingga Pendapatan LRA mencakup hal-hal sebagai berikut.

a) Kas atas pendapatan tersebut telah diterima pada RKUD;

- b) Kas atas pendapatan tersebut telah diterima oleh bendahara penerimaan dan hingga tanggal pelaporan belum disetorkan ke RKUD, dengan ketentuan bendahara penerimaan tersebut merupakan bagian dari BUD;
- c) Kas atas pendapatan tersebut telah diterima SKPD dan digunakan langsung tanpa disetor ke RKUD, dengan syarat entitas penerima wajib melaporkannya kepada BUD untuk diakui sebagai pendapatan daerah;
- d) Kas atas pendapatan yang berasal dari hibah langsung dalam/luar negeri yang digunakan untuk mendanai pengeluaran entitas telah diterima, dengan syarat entitas penerima wajib melaporkannya kepada BUD untuk diakui sebagai pendapatan daerah;
- e) Kas atas pendapatan yang diterima entitas lain di luar entitas pemerintah daerah berdasarkan otoritas yang diberikan oleh BUD, dan BUD mengakuinya sebagai pendapatan.

Pendapatan LRA diukur dan dicatat berdasarkan azas bruto, yaitu dengan membukukan penerimaan bruto dan tidak mencatat jumlah netto nya (setelah dikompensasikan dengan pengeluaran).

Dalam hal besaran pengurang terhadap pendapatan LRA bruto (biaya) bersifat variabel terhadap pendapatan dimaksud dan tidak dapat dianggarkan terlebih dahulu dikarenakan proses belum selesai, maka azas bruto dapat dikecualikan.

Pendapatan LRA diklasifikasikan berdasarkan sumber dan jenis pendapatan yaitu Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pendapatan Transfer, dan Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah.

2). Belanja

Belanja adalah semua pengeluaran dari Rekening Kas Umum Daerah yang

mengurangi Saldo Anggaran Lebih dalam periode tahun anggaran bersangkutan yang tidak akan diperoleh pembayarannya kembali oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan IPSAP 02, pengakuan Belanja ditentukan oleh BUD sebagai pemegang otoritas dan bukan semata-mata saat dikeluarkannya kas dari RKUD.

Oleh karena itu, Belanja diakui pada saat:

- a) Kas untuk belanja yang bersangkutan telah dikeluarkan dari RKUD;
- b) Kas atas belanja yang bersangkutan telah dikeluarkan oleh Bendahara Pengeluaran dan pertanggungjawaban atas pengeluaran tersebut telah disahkan oleh unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan;
- c) Kas yang dikeluarkan untuk belanja yang digunakan langsung oleh SKPD, dimana pendapatan yang digunakan untuk pengeluaran Belanja tersebut tidak disetorkan RKUD terlebih dahulu, dengan syarat entitas penerima wajib melaporkannya kepada BUD;
- d) Kas yang digunakan untuk mendanai pengeluaran entitas yang berasal dari hibah langsung dalam/luar negeri, dengan syarat entitas penerima wajib melaporkannya kepada BUD.

Belanja dilaksanakan berdasarkan azas bruto dan diukur berdasarkan nilai nominal yang dikeluarkan dan tercantum dalam dokumen sumber pengeluaran yang sah.

Belanja diklasifikasikan menurut klasifikasi ekonomi (jenis belanja), organisasi, dan fungsi. Klasifikasi ekonomi adalah pengelompokan belanja yang didasarkan pada jenis belanja untuk melakukan suatu aktivitas, yaitu Belanja Operasi, Belanja Modal, dan Belanja Tak Terduga.

3). Pembiayaan

Pembiayaan adalah seluruh transaksi keuangan pemerintah daerah, baik

penerimaan maupun pengeluaran, yang perlu dibayar atau akan diterima kembali, baik pada tahun anggaran bersangkutan maupun tahun anggaran berikutnya, yang dalam penganggaran pemerintah daerah terutama dimaksudkan untuk menutup defisit dan atau memanfaatkan surplus anggaran.

Pembiayaan diukur berdasarkan nilai nominal dari penerimaan dan pengeluaran pembiayaan. Penerimaan pembiayaan dilaksanakan berdasarkan azas bruto, yaitu dengan membukukan penerimaan bruto dan tidak mencatat jumlah netto nya (setelah dikompensasi dengan pengeluaran).

Penerimaan Pembiayaan diakui pada saat diterima pada Rekening Kas Umum Daerah. Berdasarkan IPSAP 03, penerimaan pembiayaan mencakup transaksi berikut.

- a) Penerimaan pembiayaan yang diterima pada RKUD;
- b) Penerimaan pembiayaan pada rekening khusus, yang dibentuk untuk menampung transaksi pembiayaan yang bersumber dari utang;
- c) Pencairan oleh pemberi pinjaman atas perintah BUD untuk membayar pihak ketiga atau pihak lain terkait atas dana pinjaman yang dianggarkan sebagai pembiayaan.

Penerimaan Pembiayaan terdiri dari Penggunaan SILPA, Pencairan Dana Cadangan, Hasil Penjualan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan, Pinjaman Dalam Negeri, Penerimaan Kembali Piutang, dan Penerimaan Kembali Investasi Dana Bergulir.

Pengeluaran Pembiayaan diakui pada saat dikeluarkan dari Rekening Kas Umum Daerah. Berdasarkan IPSAP 03, pengeluaran pembiayaan mencakup transaksi berikut.

- a) Pengeluaran pembiayaan yang dikeluarkan dari RKUD;

b) Pengeluaran pembiayaan yang tidak melalui RKUD yang diakui oleh BUD.

Pengeluaran Pembiayaan terdiri dari Pembentukan Dana Cadangan, Penyertaan Modal/Investasi Pemerintah Daerah, Pembayaran Pokok Pinjaman Dalam Negeri, dan Pemberian Pinjaman Daerah.

4). Aset

Aset adalah sumber daya ekonomi yang diakui/dikuasai atau dimiliki pemerintah daerah sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dapat diharapkan memberikan manfaat dimasa yang akan datang. Aset diklasifikasikan sebagai berikut:

(a) Kas dan Bank

Kas adalah alat pembayaran yang sah yang setiap saat dapat digunakan. Kas diakui pada saat diterima atau dikeluarkan berdasarkan nilai nominal uang.

Kas Pemerintah Kota Prabumulih adalah Kas Daerah yang disimpan di Bank.

Uang Untuk Dipertanggungjawabkan (UUDP) adalah realisasi dari belanja belum dipertanggungjawabkan. UUDP dinilai berdasarkan jumlah nominal uang yang direalisasikan,

(b) Piutang

Piutang merupakan hak atau klaim kepada pihak ketiga yang diharapkan dapat dijadikan kas dalam satu periode akuntansi. Piutang diakui pada akhir periode akuntansi berdasarkan jumlah kas yang akan diterima dan jumlah pembiayaan yang telah diakui dalam periode berjalan. Piutang dinilai sebesar nilai bersih yang diperkirakan dapat direalisasikan,

(c) Persediaan

Persediaan adalah barang yang dijual atau dipakai habis dalam satu periode akuntansi. Persediaan diakui pada akhir periode akuntansi berdasarkan nilai barang yang belum terjual atau terpakai. Persediaan dinilai berdasarkan harga pembelian, harga standar, dan harga/nilai wajar atau estimasi nilai penjualannya,

(d) Investasi Jangka Panjang

Investasi jangka panjang adalah penyertaan modal yang dimaksudkan untuk memperoleh manfaat ekonomis dalam jangka waktu lebih dari satu periode akuntansi. Investasi Jangka Panjang diakui pada akhir periode akuntansi berdasarkan harga perolehan yaitu jumlah kas yang dikeluarkan atau akan dikeluarkan dalam rangka memperoleh kepemilikan yang sah atas investasi tersebut. Investasi dalam saham, BUMD yang dijual/ditukar dengan aktiva lain-lain, nilai sahamnya ditetapkan dengan menggunakan metode penilaian harga perolehan rata-rata,

(e) Aktiva Tetap

Aktiva tetap adalah aktiva berwujud yang mempunyai masa manfaat lebih dari satu periode akuntansi dan digunakan untuk penyelenggaraan kegiatan pemerintah dan pelayanan publik. Aktiva tetap dapat diperoleh dari dana yang bersumber dari sebagian atau seluruh APBD melalui pembelian, pembangunan, donasi dan pertukaran dengan aktiva lainnya.

Pengakuan Aktiva Tetap.

- a. Aktiva tetap yang diperoleh bukan berasal dari donasi diakui pada akhir periode akuntansi berdasarkan jumlah belanja modal yang telah diakui dalam periode berkenaan.
- b. Aktiva tetap yang diperoleh dari donasi diakui dalam periode

berkenaan, yaitu pada saat aktiva tersebut diterima dan hak kepemilikannya berpindah.

Aktiva tetap dinilai dengan nilai historis atau harga perolehan. Jika penilaian aktiva tetap dengan menggunakan nilai historis tidak memungkinkan, maka nilai aktiva tetap didasarkan pada harga perolehan yang diestimasi.

Penyusutan aktiva tetap sampai dengan laporan keuangan ini disajikan, belum dilakukan, dan oleh karenanya Pemerintah Kota Prabumulih tidak membuat kebijakan akuntansi tentang penyusutan aktiva tetap,

(f) Aktiva Lain-lain

Aktiva lain-lain adalah aktiva yang tidak dapat dikelompokkan ke dalam aktiva lancar, investasi jangka panjang, aktiva tetap dan dana cadangan. Aktiva lain-lain meliputi Piutang Angsuran, Tuntutan Perbendaharaan, Tuntutan Ganti Rugi, kemitraan dengan pihak ketiga, aset tak berwujud dan aset lain-lain,

5). Hutang Jangka Pendek

Hutang jangka pendek merupakan hutang yang harus dibayar kembali atau jatuh tempo dalam satu periode akuntansi. Hutang jangka pendek diukur dengan nilai nominal mata uang rupiah yang harus dibayar kembali dan diukur dalam mata uang asing dikonversikan ke mata uang rupiah berdasarkan nilai tukar (kurs tengah BI) pada tanggal transaksi.

Hutang jangka pendek terdiri dari :

- a) **bagian lancar hutang jangka panjang**, adalah bagian hutang jangka panjang yang jatuh tempo dalam satu periode akuntansi. Bagian Lancar Hutang Jangka Panjang diakui pada saat reklasifikasi dalam periode berjalan atau berdasarkan jumlah pembiayaan yang berupa pembayaran

bagian lancar hutang jangka panjang yang telah diakui dalam periode berjalan,

- b) **Hutang Perhitungan Pihak Ketiga**, adalah kewajiban kepada pihak ketiga sebagai akibat transaksi keuangan masa lalu yang harus dibayar kembali atau jatuh tempo.

Dalam satu periode akuntansi. Hutang perhitungan pihak ketiga diakui pada akhir periode akuntansi berdasarkan nilai sekarang, kas yang akan dibayarkan atau jumlah pembiayaan yang berupa penerimaan atau pembayaran hutang Perhitungan Pihak Ketiga yang diakui dalam periode berjalan,

6). Hutang Jangka Panjang

Hutang jangka panjang adalah hutang yang harus dibayar kembali atau jatuh tempo lebih dari satu periode akuntansi. Hutang jangka panjang diukur dengan nilai nominal mata uang rupiah yang harus dibayar kembali dan diukur dalam mata uang asing dikonversikan ke mata uang rupiah berdasarkan nilai kurs (kurs tengah BI) pada tanggal transaksi.

Hutang Jangka Panjang terdiri dari:

- a) **Hutang Dalam Negeri**, adalah hutang jangka panjang kepada pihak ketiga di dalam negeri. Hutang dalam negeri diakui pada akhir periode akuntansi berdasarkan jumlah pembiayaan yang berupa penerimaan hutang dalam negeri yang telah diakui dalam periode berjalan,

b) **Hutang Luar Negeri**, adalah hutang jangka panjang kepada pihak ketiga diluar negeri. Hutang luar negeri diakui pada akhir periode akuntansi. Berdasarkan jumlah pembiayaan yang berupa penerimaan hutang Perhitungan Pihak Ketiga yang telah diakui dalam periode berjalan.

7). Ekuitas

Ekuitas adalah kekayaan bersih pemerintah daerah yang merupakan selisih antara aset dan kewajiban pemerintah daerah pada tanggal pelaporan. Dalam basis akrual, pemerintah daerah hanya menyajikan satu jenis ekuitas.

Saldo akhir ekuitas di neraca berasal dari saldo akhir ekuitas pada Laporan Perubahan Ekuitas (LPE). Saldo akhir ekuitas berasal dari saldo awal ekuitas ditambah (dikurangi) oleh surplus/defisit LO pada periode bersangkutan dan perubahan lainnya berupa dampak kumulatif perubahan kebijakan akuntansi/koreksi kesalahan mendasar seperti koreksi nilai persediaan dan selisih revaluasi aset tetap. Pengukuran atas ekuitas tergantung dari pengukuran atas aset dan kewajiban.

3. Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2019 dan 2020 (Versi SAP)

Laporan keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2019 dan 2020 telah menggunakan dasar hukum PP. No. 71 Tahun 2010 serta Permendagri No. 13 Tahun 2006 dan Permendagri No. 64 Tahun 2013. Namun karena disini Penulis akan membandingkan laporan keuangan pemerintah daerah dengan menggunakan analisis proporsi dan analisis keuangan daerah maka Penulis menggunakan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2020 konversi SAP sesuai dengan dasar hukum PP. No. 71 Tahun 2010.

Berikut Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2019 dan 2020 (versi SAP). Laporan Keuangan ini, Penulis sajikan secara umum.

Tabel 4.

Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2020 dan 2019

PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH

LAPORAN REALISASI ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA

UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR S.D. 31 DESEMBER 2020 DAN 2019

(dalam rupiah)

Nomor 1	Uraian 2	Anggaran	Realisasi	%	Realisasi
		Tahun 2020 3	Tahun 2020 4		Tahun 2019 Audited 6
I	PENDAPATAN				
1,1	PENDAPATAN ASLI DAERAH	101.219.000.000,00	84.891.197.715,71	83,87	100.975.564.957,57
1.1.1	Pendapatan Pajak Daerah	29.026.000.000,00	28.477.773.075,00	98,11	30.189.400.658,00
1.1.2	Pendapatan Retribusi Daerah	4.899.000.000,00	2.801.375.946,50	57,18	3.738.661.449,00
1.1.3	Pendapatan Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan	3.000.000.000,00	2.073.589.783,33	69,12	1.759.160.257,30
1.1.4	Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah	64.294.000.000,00	51.538.458.910,88	80,16	65.288.342.593,27
1,2	PENDAPATAN TRANSFER	781.834.261.993,00	826.820.258.386,68	105,75	1.025.813.942.892,12
1.2.1	Transfer Pemerintah Pusat-Dana Perimbangan	675.718.618.000,00	715.482.270.169,00	105,88	861.847.458.222,00
1.2.1.1	Dana Bagi Hasil Pajak	76.220.812.000,00	73.597.425.102,00	96,56	116.429.339.643,00
1.2.1.2	Dana Bagi Hasil Bukan Pajak	78.682.307.000,00	123.484.470.497,00	156,94	191.564.405.242,00
1.2.1.3	Dana Alokasi Umum	401.337.761.000,00	399.247.165.000,00	99,48	440.240.422.000,00
1.2.1.4	Dana Alokasi Khusus	119.477.738.000,00	119.153.209.570,00	99,73	113.613.291.337,00
1.2.2	Transfer Pemerintah Pusat- lainnya	48.548.591.000,00	48.548.591.000,00	100,00	41.591.875.000,00
1.2.2.1	Dana Otonomi Khusus	-	-	-	-
1.2.2.2	Dana Penyesuaian	48.548.591.000,00	48.548.591.000,00	100,00	41.591.875.000,00
1.2.3	Transfer Pemerintah Provinsi	57.567.052.993,00	62.789.397.217,68	109,07	122.374.609.670,12
1.2.3.1	Pendapatan Bagi Hasil Pajak	57.567.052.993,00	62.789.397.217,68	109,07	122.374.609.670,12
1.2.3.2	Pendapatan Bagi Hasil lainnya	-	-	-	-
1,3	LAIN-LAIN PENDAPATAN YANG SAH	63.799.816.000,00	58.894.059.852,00	92,31	93.686.573.239,00
1.3.1	Pend. Bagi Hasil lainnya & Bant. Keu Dari Prov	-	-	-	-
1.3.2	Pendapatan Hibah	26.804.800.000,00	25.831.490.000,00	96,37	26.844.297.739,00
1.3.3	Pendapatan Dana Darurat	-	-	-	-
		26.804.800.000,00	25.831.490.000,00	96,37	26.844.297.739,00

Tabel 4. (Lanjutan)

2.1.2	Belanja Barang dan Jasa	373.054.297.954,00	337.990.300.288,00	90,60	411.618.065.658,44
2.1.3	Belanja Bunga	-	-	-	-
2.1.4	Belanja Subsidi	-	-	-	-
2.1.5	Belanja Hibah	12.312.486.000,00	8.606.478.264,00	69,90	7.770.503.800,00
2.1.6	Belanja Bantuan Sosial	201.000.000,00	165.000.000,00	82,09	1.139.000.000,00
2.1.7	Belanja Bantuan Keuangan	24.955.269.918,00	30.320.916.918,00	121,50	29.586.701.909,00
2,2	BELANJA MODAL	228.968.408.359,00	219.977.220.956,66	96,07	311.715.302.708,00
2.2.1	Belanja Tanah	1.143.000.000,00	922.500.000,00	80,71	12.298.968.500,00
2.2.2	Belanja Peralatan dan mesin	32.120.260.320,00	28.994.461.126,00	90,27	42.997.941.318,00
2.2.3	Belanja Gedung dan Bangunan	33.508.224.320,00	32.876.933.009,00	98,12	52.419.507.854,00
2.2.4	Belanja jalan, Irigasi dan jaringan	158.835.832.899,00	153.925.356.066,66	96,91	201.516.008.439,00
2.2.5	Belanja Aset Tetap Lainnya	3.361.090.820,00	3.257.970.755,00	96,93	2.482.876.597,00
2.2.6	Belanja Aset Lainnya	-	-	-	-
2,3	BELANJA TIDAK TERDUGA	48.063.439.000,00	46.713.255.000,00	97,19	212.037.000,00
2.3.1	Belanja Tidak Terduga	48.063.439.000,00	46.713.255.000,00	97,19	212.037.000,00
	J U M L A H	1.093.764.628.464,00	1.023.090.835.184,66	93,54	1.146.555.333.892,44
I	TRANSFER				
I.1	TRANSFER BANTUAN KEUANGAN	24.955.269.918,00	30.320.916.918,00	121,50	29.586.701.909,00
I.1.1	Transfer Bantuan Keuangan ke Desa	24.016.568.000,00	29.382.215.000,00	122,34	28.728.293.000,00
I.1.2	Transfer Bantuan Keuangan Lainnya	938.701.918,00	938.701.918,00	100,00	858.408.909,00
	J U M L A H	24.955.269.918,00	30.320.916.918,00	121,50	29.586.701.909,00
	Surplus / (Defisit)	(171.866.820.389,00)	(82.806.236.148,27)	48,18	44.334.045.287,25
3	PEMBIAYAAN				
3,1	PENERIMAAN PEMBIAYAAN				
	Penggunaan Sisa Lebih Perhitungan	171.866.820.389,00	171.866.820.389,63	100,00	132.239.775.102,38
3.1.1	Anggaran (SILPA)				
3.1.2	Pencairan Dana Cadangan	-	-	-	-
3.1.3	Hasil Penjualan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan	-	-	-	-
3.1.4	Penerimaan Pinjaman Daerah dari Prov.	-	-	-	-
	J U M L A H	171.866.820.389,00	171.866.820.389,63	100,00	132.239.775.102,38

3,2	PENGELUARAN PEMBIAYAAN				
3.2.1	Pembentukan Dana Cadangan	-	-	-	
3.2.2	Penyertaan Modal	0,00	0,00	0,00	4.707.000.000,00
3.2.3	Pembayaran Pokok Utang	-	-	-	
3.2.4	Pemberian Pinjaman Daerah	-	-	-	
3.2.5	Pembayaran Pinjaman kepada Prov.	-	-	-	
	J U M L A H	0,00	0,00	0,00	4.707.000.000,00
	Pembiayaan Netto	171.866.820.389,00	171.866.820.389,63	100,00	127.532.775.102,38
	Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran	0,00	89.060.584.241,36	0,00	171.866.820.389,63

(SILPA)

Sumber: Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2020, Bidang Akuntansi

BPKAD Kota Prabumulih, 2021

Tabel 5.
Laporan Arus Kas Kota Prabumulih Tahun 2020 dan 2019

PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH

LAPORAN ARUS KAS

UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR S.D. 31 DESEMBER 2020 DAN 2019

(dalam rupiah)

Nomor	Uraian	2020	2019 Audited	ARUS KAS DARI AKTIVITAS OPERASI	
	Arus Kas Masuk				
	Pendapatan Pajak Daerah	28.477.773.075.00		30.189.400.658.00	
	Pendapatan Retribusi Daerah	2.801.375.946.50		3.738.661.449.00	
	Pengelolaan Kekayaan Daerah yang dipisahkan	2.073.589.783.33		1.759.160.257.30	
	Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah	51.538.458.910.88		65.288.342.593.27	
	Dana Bagi Hasil Pajak/Bagi Hasil Bukan Pajak	197.081.895.599.00		307.993.744.885.00	
	Dana Alokasi Umum	399.247.165.000.00		440.240.422.000.00	
	Dana Alokasi Khusus	119.153.209.570.00		113.613.291.337.00	
	Dana Otonomi Khusus	-		-	
	Dana Penyesuaian	48.548.591.000.00		41.591.875.000.00	
	Pendapatan Hibah	25.831.490.000.00		26.844.297.739.00	
	Pendapatan Dana Darurat	-		-	
	Dana Bagi Hasil Pajak Provinsi	62.789.397.217.68		122.374.609.670.12	
	Pendapatan Bantuan Keuangan	33.062.569.852.00		66.842.275.500.00	
	Jumlah Arus Kas Masuk	970.605.515.954.39		1.220.476.081.088.69	
	Arus Kas Keluar				
	Belanja Pegawai	386.054.513.728.00		391.334.909.403.00	
	Belanja Barang dan Jasa	340.882.569.909.00		395.461.753.356.44	
	Belanja Bunga	-		-	
	Belanja Subsidi	-		-	
	Belanja Hibah	29.298.275.591.00		46.692.331.425.00	
	Belanja Bantuan Sosial	165.000.000.00		1.139.000.000.00	
	Belanja Tidak Terduga	46.713.255.000.00		212.037.000.00	

Tabel 5 (lanjutan)

Nomor	Uraian	2020	2019 Audited
	Pendapatan dari Penjualan Aset Tetap Lainnya	-	-
	Pendapatan dari Penjualan Aset Lainnya	-	-
	Jumlah Arus Kas Keluar	219.977.220.956.66	316.422.302.708.00
	Belanja Tanah	922.500.000.00	12.298.968.500.00
	Belanja Peralatan dan Mesin	28.994.461.126.00	42.997.941.318.00
	Belanja Gedung dan Bangunan	32.876.933.009.00	52.419.507.854.00
	Belanja Jalan, Irigasi dan Jaringan	153.925.356.066.66	201.516.008.439.00
	Belanja Aset Tetap Lainnya	3.257.970.755.00	2.482.876.597.00
	Penyertaan Modal (Investasi) Pemda	0.00	4.707.000.000.00
	Jumlah Arus Kas Bersih Dari Aktivitas Investasi	(219.977.220.956.66)	(316.422.302.708.00)
III	ARUS KAS DARI AKTIVITAS TRANSITORIS		
	Arus Kas Masuk		
	Penerimaan PFK	53.473.244.889.00	68.863.745.323.00
	Jumlah	53.473.244.889.00	68.863.745.323.00
	Arus Kas Keluar		
	Pengeluaran PFK	53.473.244.889.00	68.863.745.323.00

Jumlah	53.473.244.889.00	68.863.745.323.00
<i>Arus Kas Bersih Dari Aktivitas Transitoris</i>	0.00	0.00
Kenaikan (Penurunan) Bersih Kas Selama Periode	(82.806.236.148.27)	39.627.045.287.25
Saldo Awal Kas	171.866.820.389.63	132.239.775.102.38
Saldo Akhir Kas	89.060.584.241.36	171.866.820.389.63

Sumber: Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2020, Bidang Akuntansi

BPKAD Kota Prabumulih, 2021

Tabel 6.
Neraca Kota Prabumulih per 31 Desember 2020 dan 2019

PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH		
NERACA		
Per 31 Desember 2020 dan 2019		
<i>(dalam rupiah)</i>		
URAIAN	2020	2019 Audited
1	2	3
ASET		
ASET LANCAR	155.366.720.937,54	248.011.299.598,10
Kas di Kasda	87.372.494.700,97	168.816.826.752,24
Kas di Bendahara Penerimaan	0,00	0,00
Kas di Bendahara Pengeluaran	0,00	1.342.500,00
Kas di BLUD	745.247.660,83	2.060.684.828,83
Kas di Bendahara FKTP	368.261.727,56	367.842.136,56
Kas di Bendahara BOS	574.580.152,00	620.124.172,00
Piutang Pendapatan	76.128.851.273,58	61.781.785.591,58
Piutang Lainnya	342.813.320,00	378.313.320,00
Penyisihan Piutang	(25.362.971.642,79)	(22.839.028.328,12)
Beban Dibayar Dimuka	40.450.011,00	436.504.769,57
Persediaan	15.156.993.734,39	36.386.903.855,44
INVESTASI JANGKA PANJANG	67.487.436.703,25	72.123.157.559,01
Investasi Jangka Panjang Permanen	67.487.436.703,25	72.123.157.559,01
Penyertaan Modal Pemerintah Daerah	67.487.436.703,25	72.123.157.559,01
ASET TETAP	2.352.800.542.609,31	2.501.589.009.873,62
Tanah	623.415.161.111,00	622.211.199.111,00

Peralatan dan Mesin	363.286.710.779,58	334.945.530.630,12
Gedung dan Bangunan	899.073.679.031,45	860.849.264.231,05
Jalan, Irigasi dan Jaringan	2.153.089.505.244,34	1.988.057.457.398,34
Aset Tetap Lainnya	33.017.531.219,11	29.831.118.274,11
Konstruksi Dalam Pengerjaan	47.201.469.715,59	46.411.292.715,59
Akumulasi Penyusutan	(2.001.844.264.894,40)	(1.714.835.809.477,75)
DANA CADANGAN	-	-
ASET LAINNYA	12.706.592.761,85	13.984.499.834,05
Aset Tidak Berwujud	2.474.325.062,14	2.949.164.911,70
Aset Lain-lain	10.232.267.699,71	11.035.334.922,35
JUMLAH ASET	2.352.800.542.609,31	2.501.589.009.873,62
KEWAJIBAN	24.505.424.468,50	21.345.069.361,01
Kewajiban Jangka Pendek	24.505.424.468,50	21.345.069.361,01
Pendapatan Diterima Dimuka	183.061.374,50	221.423.254,01
Utang Beban	19.668.149.204,00	20.016.502.087,00
Utang Jangka pendek Lainnya	4.654.213.890,00	1.107.144.020,00
Kewajiban Jangka Panjang	0,00	0,00
Utang Jangka Panjang Lainnya	0,00	0,00
EKUITAS	2.328.295.118.140,81	2.480.243.940.512,61
Ekuitas	2.328.295.118.140,81	2.480.243.940.512,61
JUMLAH KEWAJIBAN DAN EKUITAS DANA	2.352.800.542.609,31	2.501.589.009.873,62

Sumber: Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun Anggaran 2020, Bidang Akuntansi

BPKAD Kota Prabumulih, 2021

4. Penjelasan dan Analisis Proporsi Atas Pos-Pos Laporan Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih Tahun 2020 dan 2019

a. Penjelasan Atas Pos-Pos Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2020 dan 2019

1) Realisasi Pendapatan

Penerimaan bersumber dari Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pendapatan Transfer, dan Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah. Anggaran dan realisasi Pendapatan TA 2020 serta realisasi TA 2019.

Realisasi Pendapatan Daerah TA 2020 sebesar Rp970.605.515.954,39 atau 102,51% dari anggarannya sebesar Rp946.853.077.993,00 mengalami penurunan sebesar Rp249.870.565.134,30 dibandingkan realisasi TA 2019 sebesar Rp1.220.476.081.088,69 yang diuraikan sebagai berikut.

a) Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Realisasi PAD TA 2020 sebesar Rp84.891.197.715,71 atau 83,87% dari anggarannya sebesar Rp101.219.000.000,00 dan mengalami penurunan sebesar Rp16.084.367.241,86 dibandingkan realisasi TA 2019 sebesar Rp100.975.564.957,57. Dalam realisasi penerimaan Lain-lain PAD yang Sah termasuk realisasi Pendapatan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang dikelola langsung oleh RSUD dan penerimaan dana JKN FKTP oleh Puskesmas, tetapi tidak termasuk pengelolaan dana BOS oleh sekolah.

b) Pendapatan Transfer

Pendapatan Transfer terdiri dari Transfer Pemerintah Pusat-Dana Perimbangan, Transfer Pemerintah Pusat-Lainnya, Transfer Pemerintah Provinsi, dan Bantuan Keuangan. Anggaran dan realisasi Pendapatan Transfer TA 2020 dan realisasi TA 2019.

Realisasi Pendapatan Transfer TA 2020 sebesar Rp859.882.828.238,68

atau 105,01% dari anggarannya sebesar Rp818.829.277.993,00 dan mengalami penurunan sebesar Rp232.773.390.153,44 dibandingkan dengan realisasi TA 2019 sebesar Rp1.092.656.218.392,12

c) **Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah**

Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah merupakan kelompok pendapatan lain yang tidak termasuk dalam kategori pendapatan sebelumnya.

Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah TA 2020 berupa Pendapatan Hibah dari PT Bukit Asam dalam rangka penanganan Covid-19 dan Pendapatan Hibah dari APBN untuk Dana BOS yang langsung diterima dan dikelola oleh sekolah SD dan SMP yang ada di Kota Prabumulih. Kebijakan pengakuan pendapatan hibah Dana BOS tersebut berdasarkan SE Mendagri Nomor 971-7791 Tahun 2018 tanggal 28 September 2018 dan Permendagri Nomor 24 Tahun 2020, serta dituangkan dalam Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 64 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Perwako Nomor 33 Tahun 2017 tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Dana BOS Pemerintah Kota Prabumulih.

Tabel 7. Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah

Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah	Tahun 2020			Tahun 2019
	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Realisasi (Rp)
Pendapatan Hibah Dana BOS	26.654.800.000,00	26.681.490.000,00	100,10	26.844.297.739,00
Pendapatan Hibah PT Bukit Asam	150.000.000,00	150.000.000,00	100,00	0,00
Jumlah	26.804.800.000,00	25.831.490.000,00	96,37	26.844.297.739,00

2) Belanja daerah

Belanja Daerah meliputi Belanja Operasi, Belanja Modal, dan Belanja Tak Terduga. Anggaran dan realisasi belanja daerah TA 2020 serta realisasi TA 2019.

Jumlah realisasi Belanja Daerah TA 2020 sebesar Rp1.053.411.752.102,66 atau 94,16% dari anggarannya sebesar Rp Rp1.118.719.898.382,00 dan mengalami penurunan sebesar Rp122.730.283.698,78 dibandingkan realisasi TA 2019 sebesar Rp1.176.142.035.801,44

3) Surplus/(Defisit)

Dari realisasi Pendapatan Daerah sebesar Rp970.605.515.954,39 dikurangi Belanja Daerah sebesar Rp1.053.411.752.102,66 maka dihasilkan Defisit untuk TA 2020 sebesar Rp82.806.236.148,27. Sedangkan pada TA 2019 dihasilkan Surplus sebesar Rp44.348.366.891,89.

4) Pembiayaan daerah

Pembiayaan adalah setiap penerimaan yang perlu dibayar kembali dan atau pengeluaran yang akan diterima kembali baik pada tahun anggaran bersangkutan maupun tahun anggaran berikutnya yang dalam anggarannya terutama dimaksudkan untuk menutup defisit atau memanfaatkan surplus anggaran, sedangkan Pembiayaan Netto merupakan selisih antara Penerimaan Pembiayaan dengan Pengeluaran Pembiayaan.

Realisasi Pembiayaan Netto TA 2020 sebesar Rp171.866.820.389,63 atau 100,00% dari anggarannya sebesar Rp171.866.820.389,00 meningkat sebesar Rp44.334.045.287,25 dibandingkan dengan realisasi TA 2019 sebesar Rp127.532.775.102,38.

b. Penjelasan atas Pos-pos Laporan Arus Kas

Laporan Arus Kas menyajikan informasi mengenai sumber, penggunaan,

perubahan kas dan setara kas selama satu periode akuntansi, dan saldo kas dan setara kas pada tanggal pelaporan.

Arus masuk dan keluar kas diklasifikasikan berdasarkan aktivitas operasi, aktivitas investasi, aktivitas pendanaan, dan aktivitas transitoris

1) Arus Kas dari Aktivitas Operasi

Arus Kas dari Aktivitas Operasi Tahun 2020 dan 2019 masing-masing surplus sebesar Rp137.170.984.808,39 dan Rp356.049.347.995,25 merupakan jumlah kas bersih dari arus kas masuk operasi dikurangi dengan arus kas keluar operasi.

Indikator ini menunjukkan kemampuan Pemerintah Kota Prabumulih dalam menghasilkan kas yang cukup untuk membiayai aktivitas operasionalnya.

2) Arus Kas dari Aktivitas Investasi

Arus Kas dari Aktivitas Investasi Tahun 2020 dan 2019 masing-masing defisit sebesar Rp219.977.220.956,66 dan Rp316.422.302.708,00 merupakan jumlah kas bersih dari arus kas masuk investasi dikurangi dengan arus kas keluar investasi.

Hal ini menunjukkan adanya pelepasan sumber daya ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan dan mendukung pelayanan pemerintahan dimasa yang akan datang.

3) Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan

Tidak terdapat Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan Tahun 2020 dan 2019 yang merupakan jumlah kas bersih dari arus kas masuk pendanaan dikurangi dengan arus kas keluar pendanaan.

4) Arus Kas dari Aktivitas Transitoris

Arus Kas dari Aktivitas Transitoris Tahun 2020 dan 2019 masing-masing sebesar Rp0,00 dan Rp0,00 merupakan jumlah kas bersih arus kas masuk

transitoris dikurangi arus kas keluar transitoris.

Rincian arus Kas dari Aktivitas Transitoris Tahun 2020 dan 2019 sebagai berikut.

Tabel 8. Arus Kas dari Aktivitas Transitoris

Uraian	Tahun 2020 (Rp)	Tahun 2019 (Rp)
Arus Kas Masuk		
Penerimaan Perhitungan Fihak Ketiga (PFK)	53.473.244.889,00	68.863.745.323,00
Jumlah Arus Kas Masuk	53.473.244.889,00	68.863.745.323,00
Arus Kas Keluar		
Pengeluaran Perhitungan Fihak Ketiga (PFK)	53.473.244.889,00	68.863.745.323,00
Jumlah Arus Kas Keluar	53.473.244.889,00	68.863.745.323,00
Arus Kas Bersih dari Aktivitas Transitoris	0,00	0,00

5) Saldo Akhir Kas

Saldo akhir Kas per tanggal 31 Desember 2020 dan 2019 masing-masing sebesar Rp89.060.584.241,36 dan Rp171.866.820.389,63.

Saldo akhir Kas per 31 Desember 2020 sebesar Rp89.060.584.241,36 berasal dari saldo Kas akhir Tahun Anggaran 2019 sebesar Rp171.866.820.389,63 dikurangi dengan defisit anggaran atau penurunan bersih kas selama tahun berjalan sebesar Rp82.806.236.148,27.

Tabel 9. Saldo Akhir Kas per 31 Desember 2020 dan 2019

Uraian	Tahun 2020 (Rp)	Tahun 2019 (Rp)
Kenaikan /(Penurunan) Bersih Kas	(82.806.236.148,27)	39.627.045.287,25

Uraian	Tahun 2020 (Rp)	Tahun 2019 (Rp)
Selama Periode		
Saldo Awal Kas	171.866.820.389,63	132.239.775.102,38
Saldo Akhir Kas	89.060.584.241,36	171.866.820.389,63
Kas di Neraca		
Kas di Kas Daerah	87.372.494.700,97	168.816.826.752,24
Kas di Bendahara Pengeluaran	0,00	1.342.500,00
Kas di BLUD	745.247.660,83	2.060.684.828,83
Kas di Bendahara FKTP	368.261.727,56	367.842.136,56
Kas di Bendahara BOS	574.580.152,00	620.124.172,00
Setara Kas - Deposito	0,00	0,00
Saldo Akhir Kas	89.060.584.241,36	171.866.820.389,63

c. Penjelasan Pos-pos Neraca

Neraca menggambarkan posisi keuangan pemerintah daerah mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas pada tanggal tertentu. Aset mencakup seluruh sumber daya yang memberikan manfaat ekonomi dan/atau sosial yang dimiliki dan/atau dikuasai pemerintah daerah. Kewajiban merupakan utang yang harus diselesaikan oleh pemerintah daerah di masa yang akan datang. Ekuitas mencerminkan kekayaan bersih pemerintah daerah, yaitu selisih antara aset dan kewajiban.

Untuk Posisi Keuangan Pemerintah Kota Prabumulih per 31 Desember 2020 secara umum, sebagai berikut.

- Jumlah **Aset** sebesar Rp2.352.800.542.609,31 terdiri dari Aset Lancar sebesar Rp155.366.720.937,54; Investasi Jangka Panjang sebesar

Rp67.487.436.703,25; Aset Tetap sebesar Rp2.117.239.792.206,67 serta Aset Lainnya sebesar Rp12.706.592.761,85

- Jumlah **Kewajiban** sebesar Rp24.505.424.468,50 merupakan Kewajiban Jangka Pendek yang terdiri dari Pendapatan Diterima Dimuka sebesar Rp183.061.374,50; Utang Beban sebesar Rp19.668.149.204,00 dan Utang Jangka Pendek Lainnya sebesar Rp4.654.213.890,00.
- Jumlah **Ekuitas** sebesar Rp2.328.295.118.140,81.

1) Aset

Pemerintah Kota Prabumulih memiliki aset tahun 2020 dan 2019 masing-masing sebesar Rp Rp2.352.800.542.609,31 dan Rp2.501.589.009.873,62

a) Aset Lancar

Aset lancar terdiri dari kas dan setara kas, dan aset yang diharapkan untuk segera direalisasikan, dipakai, atau dimiliki untuk dijual kembali dalam waktu 12 bulan sejak tanggal pelaporan. Aset Lancar meliputi Kas dan Setara Kas, Investasi Jangka Pendek, Piutang Pendapatan, Piutang Lainnya, Penyisihan Piutang Tak Tertagih, Belanja Dibayar Dimuka, dan Persediaan. Nilai Aset Lancar Pemerintah Kota Prabumulih per 31 Desember 2020 dan 2019 adalah masing-masing sebesar Rp155.366.720.937,54 dan Rp248.011.299.598,10

a) Kas dan Setara Kas

Kas merupakan uang tunai dan saldo simpanan di bank yang setiap saat dapat digunakan untuk membiayai kegiatan pemerintahan. Dalam pengertian kas ini juga termasuk setara kas, yang merupakan investasi jangka pendek yang sangat likuid yang siap dijabarkan

menjadi kas serta bebas dari risiko perubahan nilai yang signifikan.

Kas dan setara kas pada Pemerintah Kota Prabumulih mencakup kas yang dikuasai, dikelola dan dibawah tanggung jawab Bendahara Umum Daerah (BUD) dan kas yang dikuasai, dikelola dan di bawah tanggung jawab selain BUD, yaitu Bendahara Pengeluaran OPD, Bendahara Penerimaan OPD, Bendahara Puskesmas (Dana Kapitasi JKN BPJS), Bendahara BLUD (RSUD), dan sisa kas dana BOS.

Saldo Kas dan Setara Kas Pemerintah Kota Prabumulih per 31 Desember 2020 dan 2019 adalah masing-masing sebesar Rp89.060.584.241,36 dan Rp171.866.820.389,63

Saldo Kas dan Setara Kas per 31 Desember 2020 sebesar Rp89.060.584.241,36 mengalami penurunan sebesar Rp82.806.236.148,27 dibandingkan saldo Kas per 31 Desember 2019 sebesar Rp171.866.820.389,63

b) Piutang Pendapatan

Rekening ini menggambarkan jumlah uang yang wajib dibayar kepada pemerintah daerah dan/atau hak pemerintah daerah atas penerimaan kas, baik yang berasal dari pendapatan yang belum diterima kasnya maupun tagihan lain sampai dengan 31 Desember 2020 dan 2019 sebagai berikut :

Tabel 10. Piutang Pendapatan

Piutang Pendapatan	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
Piutang Pajak Daerah	32.470.635.926,95	29.016.776.218,95
Piutang Retribusi	2.484.955.000,00	2.440.020.000,00
Piutang Lain-lain PAD yang Sah	13.765.066.264,40	14.750.773.428,40

Piutang Transfer Pemerintah Pusat	22.494.357.396,00	6.603.341.363,00
Piutang Transfer Pemerintah Provinsi	0,00	4.756.681.395,00
Piutang Transfer Lainnya	4.913.836.686,23	4.214.193.186,23
Jumlah	76.128.851.273,58	61.781.785.591,58

c) Piutang Lainnya

Rekening ini menggambarkan jumlah piutang lainnya yang dimiliki pemerintah daerah sampai dengan 31 Desember 2020 dan 2019 terdiri dari:

Tabel 11. Piutang Lainnya

Piutang Lainnya	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
Piutang Pegawai	338.823.445,00	374.323.445,00
Piutang Lain-lainnya	3.989.875,00	3.989.875,00
Jumlah	342.813.320,00	378.313.320,00

d) Penyisihan Piutang

Nilai Penyisihan Piutang Tahun 2020 dan 2019 masing-masing sebesar Rp25.362.971.642,77 dan Rp22.839.028.328,12 merupakan Penyisihan Piutang Pendapatan dan Piutang Lainnya, tidak termasuk Piutang Transfer Pemerintah Pusat/Provinsi sebagai berikut :

Tabel 12. Penyisihan Piutang Tahun 2020

Jenis Piutang	Piutang Bruto (Rp)	Penyisihan (Rp)	Piutang Netto (Rp)
Piutang Pendapatan			
- Piutang Pajak Daerah	32.470.635.926,95	18.921.211.182,03	13.549.424.744,93
- Piutang Retribusi	2.484.955.000,00	2.253.955.000,00	231.000.000,00

- Piutang Lain-lain PAD yang Sah	13.765.066.264,40	4.037.851.406,02	9.727.214.858,38
- Piutang Transfer Pemerintah Pusat	22.494.357.396,00	0,00	22.494.357.396,00
- Piutang Transfer Pemerintah Provinsi	0,00	0,00	0,00
- Piutang Transfer Lainnya	4.913.836.686,23	0,00	4.913.836.686,23
Sub Jumlah	76.128.851.273,58	25.213.017.588,04	50.915.833.685,54
Piutang Lainnya			
- Piutang Pegawai	338.823.445,00	147.959.117,23	190.864.327,78
- Piutang Lain-lainnya	3.989.875,00	1.994.937,50	1.994.937,50
Sub Jumlah	342.813.320,00	149.954.054,73	192.859.265,28
Jumlah	76.471.664.593,58	25.362.971.642,77	50.108.692.950,81

(5) Beban Dibayar Dimuka

Beban Dibayar di Muka merupakan pengeluaran biaya yang telah dibayarkan pada tahun berjalan atau sebelumnya yang belum menjadi beban pada tahun berjalan dan masih memiliki manfaat bagi pemerintah daerah.

Saldo Beban Dibayar di Muka Tahun 2020 dan 2019 merupakan pembebanan lebih dulu biaya premi asuransi kendaraan bermotordan asuransi kebakaran pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD sebagai berikut :

Tabel 13. Beban Dibayar Dimuka

Belanja Dibayar Dimuka	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
Premi Asuransi Kendaraan Bermotor	19.914.466,67	262.313.897,50

Belanja Dibayar Dimuka	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
Premi Asuransi Kebakaran	20.535.544,33	174.190.872,07
Jumlah	40.450.011,00	436.504.769,57

(6) Persediaan

Persediaan menggambarkan harga perolehan persediaan barang pakai habis yang dimaksudkan untuk mendukung kegiatan operasional pemerintah daerah, dan barang-barang untuk dijual/diserahkan dalam rangka pelayanan kepada masyarakat dan/atau pihak ketiga.

Penyajian nilai saldo Persediaan akhir tahun di dalam Neraca berdasarkan atas Laporan Persediaan per 31 Desember tahun berkenaan dari setiap OPD di lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih. Saldo Persediaan per 31 Desember 2020 sebesar Rp15.156.993.734,39 mengalami penurunan sebesar Rp21.229.910.121,05 atau 58,34% dibandingkan saldo per 31 Desember 2019 sebesar Rp36.386.903.855,44.

b) Investasi Jangka Panjang

Investasi Jangka Panjang merupakan investasi yang diadakan dengan maksudmendapatkan manfaat ekonomi dan manfaat sosial dalam jangka waktu lebih dari satu periode akuntansi. Investasi jangka panjang meliputi investasi non permanen dan permanen. Investasi non permanen antara lain investasi dalam Surat Utang Negara, penyertaan modal dalam

proyek pembangunan, dan investasi non permanen lainnya. Investasi permanen antara lain penyertaan modal Pemerintah Kota Prabumulih pada BUMD dan investasi permanen lainnya. Pemerintah Kota Prabumulih memiliki Investasi Jangka Panjang yang seluruhnya berbentuk Penyertaan Modal Pemerintah Daerah. Saldo Investasi Jangka Panjang per 31 Desember 2020 dan 2019 adalah sebesar Rp67.487.436.703,25 dan Rp72.123.157.559,01 dan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 14. Investasi Jangka Panjang Permanen

No.	Penyertaan Modal pada BUMD	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
1	PT Bank Sumsel Babel	19.000.000.000,00	19.000.000.000,00
2	PDAM Tirta Prabujaya	43.771.322.180,75	49.502.703.270,01
3	PD Petro Prabu	4.716.114.522,50	3.620.454.289,00
	Jumlah	67.487.436.703,25	72.123.157.559,01

c) Aset tetap

Aset Tetap yang dimiliki/dikuasai oleh Pemerintah Kota Prabumulih per 31 Desember 2020 dan 2019 dicatat berdasarkan nilai perolehan. Perolehan aset tetap berasal dari kapitalisasi Belanja Modal dan/atau Belanja Lainnya yang di dalamnya termasuk pengadaan aset tetap dalam tahun anggaran berkenaan. Rincian saldo Aset Tetap per 31 Desember 2020 dan 2019 sebagai berikut :

Tabel 15. Aset Tetap

Aset Tetap	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
-------------------	----------------------------------	----------------------------------

Aset Tetap	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
Tanah	623.415.161.111,00	622.211.199.111,00
Peralatan dan Mesin	363.286.710.779,58	334.945.530.630,12
Gedung dan Bangunan	899.073.679.031,45	860.849.264.231,05
Jalan, Irigasi, dan Jaringan	2.153.089.505.244,34	1.988.057.457.398,34
Aset Tetap Lainnya	33.017.531.219,11	29.831.118.274,11
Konstruksi Dalam Pengerjaan	47.201.469.715,59	46.411.292.715,59
Akumulasi Penyusutan	(2.001.844.264.894,40)	(1.714.835.809.477,75)
Jumlah	2.117.239.792.206,67	2.167.470.052.882,46

Nilai Aset Tetap setelah dikurangi dengan Akumulasi Penyusutan per 31 Desember 2020 adalah sebesar Rp2.117.239.792.206,67 dibandingkan dengan nilai Aset Tetap per 31 Desember 2019 sebesar Rp2.167.470.052.882,46 mengalami peningkatan sebesar Rp50.230.260.675,79

Penambahan nilai Aset Tetap Tahun 2020 sebesar Rp242.293.196.070,40 sebagai berikut :

- (1) Realisasi Belanja Modal sebesar Rp219.977.220.956,66;
- (2) Administrasi proyek dari Belanja Pegawai dan Belanja Barang dan Jasa yang dapat diatribusikan secara langsung dengan perolehan Aset Tetap sebesar Rp114.494.491.282,74;
- (3) Belanja Barang dan Jasa yang memenuhi batasan kapitalisasi sebesar Rp1.066.665.039,00;
- (4) Hibah dari Pemerintah Pusat sebesar Rp6.754.818.792,00;

Pengurangan nilai Aset Tetap tahun 2020 sebesar Rp5.515.001.329,54

sebagai berikut :

- (1) Belanja Modal yang nilainya dibawah ketentuan batasan kapitalisasi dan dicatat ekstrakomptabel sebesar Rp2.667.670.207,00;
- (2) Reklasifikasi ke Aset Lain-Lain – Aset Tidak Berwujud atas aset software komputer sebesar Rp58.500.000,00;
- (3) Hibah Aset Peralatan dan Mesin; Gedung dan Bangunan; Jalan, Irigasi dan Jaringan dan Aset Tetap Lainnya sebesar Rp1.626.846.005,00;
- (4) Penghapusan Aset Tetap Peralatan dan Mesin sebesar Rp647.322.142,54;
- (5) Pengurangan Utang Pengadaan Aset Tetap sebesar Rp514.662.975,00

1) **Tanah**

Aset Tetap tanah per 1 Januari 2020 adalah sebesar Rp622.211.199.111,00. Selama tahun anggaran berjalan terjadi mutasi penambahan nilai Aset Tetap Tanah sebesar Rp1.203.962.000,00 sebagai berikut :

Realisasi Belanja Modal Tanah sebesar Rp922.500.000,00 sebagai berikut

Tabel 16. Penambahan Tanah

No.	Luas M ²	Uraian	Nilai Rp
1	400	Pengadaan Tanah untuk <i>Fly Over</i> diKel. Patih Galung	152.000.000,00

No.	Luas M ²	Uraian	Nilai Rp
2	10.181,7 5	Pengadaan Tanah untuk Bangunan Sekolah di Kel. Anak Petai	254.500.000,00
3	2.055	Pengadaan Tanah untuk Bangunan Sekolah di Kel. Sungai Medang	80.000.000,00
4	18.321	Pengadaan Tanah untuk Bangunan Sekolah di Kel. Sungai Medang	420.000.000,00
5		Pembersihan lahan/ <i>Land Clearing</i> Tanah	16.000.000,00
		Jumlah	922.500.000,00

Administrasi proyek dari Belanja Pegawai dan Belanja Barang dan Jasa yang dapat diatribusikan secara langsung dengan perolehan Aset Tetap Tanah sebesar Rp281.462.000,00.

Saldo Aset Tetap Tanah per 31 Desember 2020 adalah sebesar Rp623.415.161.111,00 (Rp622.211.199.111,00 + Rp1.203.962.000,00).

Atas saldo Aset Tetap Tanah per 31 Desember 2020 terdapat satu bidang Tanah yang sedang dalam sengketa di pengadilan yaitu Tanah yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman – Kelurahan Muara Dua, seluas 2.700 m² senilai Rp1.001.000.000,00 yang digunakan untuk bangunan SDN 6 dan SDN 24 Kota Prabumulih. Tanah Tersebut diperoleh pada tahun 2004 dan tercatat di KIB A Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Pada saat ini, tanah tersebut telah disertifikatkan atas nama Pemkot Prabumulih.

2) Peralatan dan Mesin

Aset Tetap Peralatan dan Mesin per 1 Januari 2020 adalah sebesar Rp334.945.530.630,12. Selama tahun anggaran berjalan terjadi

mutasi berupa penambahan dan pengurangan nilai Aset Tetap Peralatan dan Mesin.

Penambahan nilai Aset Tetap Peralatan dan Mesin sebesar Rp32.166.506.605,00 sebagai berikut :

- (1) Belanja Modal Peralatan dan Mesin sebesar Rp28.994.461.126,00 dan administrasi proyek sebesar Rp1.010.940.440,00.
- (2) Belanja Barang dan Jasa yang memenuhi batasan kapitalisasi sebesar Rp1.007.205.039,00.
- (3) Aset Tetap Peralatan dan Mesin yang berasal dari Hibah Kementerian Perhubungan Rp1.007.205.039,00.
- (4) Aset Tetap Peralatan dan Mesin yang berasal dari Hibah Kementerian Perhubungan Rp1.077.150.000,00
- (5) Mutasi masuk antar KIB sebesar Rp76.750.000,00.

Sedangkan pengurangan nilai aset tetap peralatan dan mesin adalah sebesar Rp3.825.362.455,54 sebagai berikut.

- (1) Belanja Modal Aset Tetap Peralatan dan Mesin yang nilainya di bawah ketentuan batasan kapitalisasi dan dicatat secara ekstrakomptabel sebesar Rp2.436.357.131,00;
- (2) Mutasi Keluar antar KIB sebesar Rp182.240.000,00;
- (3) Reklasifikasi ke Aset Tak Berwujud sebesar Rp58.500.000,00;
- (4) Penghapusan atas Aset Tetap Peralatan dan Mesin sebesar Rp647.322.142,54.
- (5) Hibah Peralatan dan Mesin sebesar Rp500.907.182,00.

Saldo Aset Tetap Peralatan dan Mesin per 31 Desember 2020 adalah

sebesar Rp363.286.710.779,58

(334.945.530.630,12+Rp32.166.506.605,00 –Rp3.825.326.455,54).

Atas saldo Aset Tetap Peralatan dan Mesin per 31 Desember 2020

dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut.

- (1) Masih terdapat Aset Tetap yang diperoleh dari pengadaan melalui Belanja Modal pada beberapa tahun dibawah tahun 2016 yang dipergunakan dan dikuasai oleh beberapa sekolah swasta sebesar Rp3.964.879.804,27;
- (2) Pada Tahun 2016 Pemerintah Kota Prabumulih telah menyerahkan pengelolaan dan Aset Tetap pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebagai realisasi dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa manajemen atau pengelolaan pendidikan menengah dan pendidikan khusus merupakan tanggung jawab dari pemerintah daerah provinsi.

Atas hal ini Pemerintah Kota Prabumulih telah melakukan rekonsiliasi dengan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan melalui Berita Acara Rekonsiliasi Sarana dan Prasarana Pengalihan Aset P3D Kota Prabumulih tanggal 11 Oktober 2017 yang didalamnya telah termasuk Aset Tetap yang dulu tercatat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan senilai Rp49.874.964.952,94 berupa Tanah, Peralatan dan Mesin, serta Gedung dan Bangunan.

Namun masih terdapat aset tetap SMA, SMK serta SLB yang masih tercatat pada KIB B Peralatan dan Mesin pada Dinas Pendidikan

sebesar Rp1.213.230.632,61.

3) Gedung dan Bangunan

Aset Tetap Gedung dan Bangunan per 1 Januari 2020 adalah sebesar Rp860.849.264.231,05. Selama tahun anggaran berjalan terjadi mutasi berupa penambahan dan pengurangan nilai Aset Tetap Gedung dan Bangunan.

Penambahan nilai aset tetap gedung dan bangunan sebesar Rp40.113.104.877,40 sebagai berikut.

- (1) Belanja modal gedung dan bangunan Rp32.876.933.009,00 dan administrasi proyek sebesar Rp1.787.738.076,40.
- (2) Belanja Barang dan Jasa yang memenuhi batasan kapitalisasi sebesar Rp59.460.000,00.
- (3) Mutasi masuk antar KIB sebesar Rp182.240.000,00.
- (4) Aset Tetap gedung dan bangunan yang berasal dari Hibah Kementerian PUPR sebesar Rp5.206.733.792,00.

Sedangkan pengurangan nilai Aset Tetap Gedung dan Bangunan adalah sebesar Rp1.888.690.077,00 sebagai berikut.

- (1) Belanja Modal Aset Tetap Gedung dan Bangunan yang nilainya dibawah ketentuan batasan kapitalisasi dan dicatat pada ekstrakomptabel sebesar Rp157.372.829,00.
- (2) Mutasi Keluar antar KIB sebesar Rp778.750.000,00.
- (3) Hibah Aset Tetap Gedung dan Bangunan sebesar Rp930.000.000,00
- (4) Pengurangan Utang Pengadaan Aset Tetap sebesar Rp22.567.248,00

Saldo Aset Tetap Gedung dan Bangunan per 31 Desember 2020 adalah sebesar Rp899.073.679.031,45 (Rp860.849.264.231,05+ Rp40.133.104.877,40 - Rp1.888.690.077,00).

Atas saldo Aset Tetap Gedung dan Bangunan per 31 Desember 2020 dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut.

- (1) Masih terdapat Aset Tetap yang diperoleh dari pengadaan melalui belanja modal pada beberapa tahun dibawah tahun 2016 yang dipergunakan dan dikuasai oleh beberapa sekolah swasta sebesar Rp5.260.104.926,41;
- (2) Pada tahun 2016 Pemerintah Kota Prabumulih telah menyerahkan pengelolaan dan aset tetap pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebagai realisasi dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa manajemen atau pengelolaan pendidikan menengah dan pendidikan khusus merupakan tanggung jawab dari pemerintah daerah provinsi.

Atas hal ini Pemerintah Kota Prabumulih telah melakukan rekonsiliasi dengan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan melalui Berita Acara Rekonsiliasi Sarana dan Prasarana Pengalihan Aset P3D Kota Prabumulih tanggal 11 Oktober 2019 yang didalamnya telah termasuk aset tetap yang dulu tercatat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan senilai Rp49.874.964.952,94 berupa Tanah, Peralatan dan Mesin, serta Gedung dan Bangunan.

Namun masih terdapat Aset Tetap SMA, SMK serta SLB yang masih

tercatat pada KIB B Gedung dan Bangunan pada Dinas Pendidikan sebesar Rp900.624.764,00.

4) **Jalan, Irigasi dan Jaringan**

Aset Tetap Jalan, Irigasi, dan Jaringan per 1 Januari 2020 adalah sebesar Rp1.988.057.457.398,34. Selama tahun anggaran berjalan terjadi mutasi berupa penambahan dan pengurangan nilai Aset Tetap Jalan, Irigasi, dan Jaringan.

Penambahan nilai Aset Tetap Jalan, Irigasi, dan Jaringan sebesar Rp165.672.333.819,00 sebagai berikut.

- (1) Belanja Modal Aset Tetap Jalan, Irigasi, dan Jaringan sebesar Rp153.925.356.066,66 dan administrasi proyek sebesar Rp11.276.042.752,34.
- (2) Aset Tetap Jalan, Irigasi, dan Jaringan yang berasal dari Hibah Kementerian ESDM sebesar Rp470.935.000,00.

Sedangkan pengurangan nilai Aset Tetap Jalan, Irigasi, dan Jaringan adalah sebesar Rp640.285.973,00 sebagai berikut.

- (1) Belanja Modal Aset Tetap Jalan, Irigasi, dan Jaringan yang nilainya dibawah ketentuan batasan kapitalisasi dan dicatat ekstrakomptabel sebesar Rp73.940.247,00.
- (2) Hibah Aset Jalan, Irigasi, dan Jaringan sebesar Rp74.249.999,00
- (3) Pengurangan Utang Pengadaan Aset Tetap sebesar Rp492.095.727,00

Saldo Aset Tetap Jalan, Irigasi, dan Jaringan per 31 Desember 2020 adalah sebesar Rp2.153.089.505.244,34 (Rp1.988.057.457.398,34

+Rp165.672.333.819,00 –Rp640.285.973,00)

Pada tahun 2016 Pemerintah Kota Prabumulih telah menyerahkan pengelolaan dan aset tetap pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebagai realisasi dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa manajemen atau pengelolaan pendidikan menengah dan pendidikan khusus merupakan tanggung jawab dari pemerintah daerah provinsi.

Atas hal ini Pemerintah Kota Prabumulih telah melakukan rekonsiliasi dengan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan melalui Berita Acara Rekonsiliasi Sarana dan Prasarana Pengalihan Aset P3D Kota Prabumulih tanggal 11 Oktober 2019 yang didalamnya telah termasuk Aset Tetap yang dulu tercatat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan senilai Rp49.874.964.952,94 berupa Tanah, Peralatan dan Mesin, serta Gedung dan Bangunan.

Namun masih terdapat Aset Tetap SMA, SMK serta SLB yang masih tercatat pada KIB D Jalan, Irigasi, dan Jaringan pada Dinas Pendidikan sebesar Rp898.020.000,00.

5) Aset Tetap Lainnya

Aset tetap lainnya per 1 Januari 2020 adalah sebesar Rp29.831.118.274,11. Selama tahun anggaran berjalan terjadi mutasi berupa penambahan dan pengurangan nilai Aset Tetap Lainnya.

Penambahan nilai Aset Tetap Lainnya sebesar

Rp3.308.101.769,00 merupakan Belanja Modal Aset Tetap Lainnya sebesar Rp3.257.970.755,00 dan administrasi proyek sebesar Rp50.131.014,00.

Sedangkan pengurangan nilai Aset Tetap Lainnya adalah sebesar Rp121.688.824,00 merupakan hibah aset tetap lainnya ke Sekolah Swasta di Prabumulih.

Saldo Aset Tetap Lainnya per 31 Desember 2020 adalah sebesar Rp33.017.531.219,11 (Rp29.831.118.274,11+ Rp3.308.101.769,00 - Rp121.688.824,00).

Atas saldo Aset Tetap Lainnya per 31 Desember 2020 dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut.

- (1) Masih terdapat Aset Tetap yang diperoleh dari pengadaan melalui belanja modal pada beberapa tahun dibawah tahun 2016 yang dipergunakan dan dikuasai oleh beberapa sekolah swasta sebesar Rp867.421.767,74;
- (2) Pada tahun 2016 Pemerintah Kota Prabumulih telah menyerahkan pengelolaan dan aset tetap pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebagai realisasi dari Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa manajemen atau pengelolaan pendidikan menengah dan pendidikan khusus merupakan tanggung jawab dari pemerintah daerah provinsi.

Atas hal ini Pemerintah Kota Prabumulih telah melakukan rekonsiliasi dengan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan melalui Berita Acara

Rekonsiliasi Sarana dan Prasarana Pengalihan Aset P3D Kota Prabumulih tanggal 11 Oktober 2019 yang didalamnya telah termasuk Aset Tetap yang dulu tercatat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan senilai Rp49.874.964.952,94 berupa Tanah, Peralatan dan Mesin, serta Gedung dan Bangunan.

Namun masih terdapat Aset Tetap SMA, SMK serta SLB yang masih tercatat pada KIB E Aset Tetap Lainnya pada Dinas Pendidikan sebesar Rp495.128.429,76.

6) **Konstruksi Dalam Pengerjaan**

Konstruksi Dalam Pengerjaan (KDP) per 1 Januari 2020 adalah sebesar Rp46.411.292.715,59. Selama tahun anggaran berjalan terjadi mutasi masuk antar KIB dari Aset Tetap Gedung dan Bangunan sebesar Rp702.000.000,00 dan Administrasi Proyek Sebesar Rp88.177.000,00.

Saldo aset tetap Konstruksi dalam Pengerjaan per 31 Desember 2020 adalah sebesar Rp47.201.469.715,59 (Rp46.411.292.715,59 + Rp702.000.000,00 + Rp88.177.000,00).

7) **Akumulasi Penyusutan**

Akumulasi Penyusutan (*accumulated depreciation*) adalah bagian dari biaya perolehan Aset Tetap yang dialokasikan ke penyusutan sejak aset tersebut diperoleh. Akumulasi Penyusutan aset tetap merupakan akun kontra aset tetap yang berhubungan.

Perhitungan Akumulasi Penyusutan dan nilai buku aset tetap per 31 Desember 2020 pada tabel berikut.

Tabel 17. Akumulasi Penyusutan Aset Tetap

Aset Tetap	Nilai Aset Tetap	Akumulasi Penyusutan Per 31 Des 2020	Nilai Buku Per 31 Des 2020
Tanah	623.415.161.111,00	0,00	623.415.161.111,00
Peralatan dan Mesin	363.286.710.779,58	(269.082.843.333,00)	94.203.867.446,58
Gedung dan Bangunan	899.073.679.031,454	(157.993.915.378,00)	741.079.763.653,45
Jalan, Irigasi, dan Jaringan	2.153.089.505.244,34	(1.574.767.506.183,40)	578.321.999.060,94
Aset Tetap Lainnya	33.017.531.219,11	0,00	33.017.531.219,11
Konstruksi Dalam Pengerjaan	47.201.469.715,59	0,00	47.201.469.715,59
Jumlah	4.119.084.057.101,07	(2.001.844.264.894,40)	2.117.239.792.206,67

d) Aset Lainnya

Aset Lainnya adalah kelompok aset yang tidak dapat dikelompokkan ke dalam aset lancar, aset tetap maupun investasi jangka panjang. Rincian saldo aset lainnya per 31 Desember 2020 dan 2019 pada tabel berikut.

Tabel 18. Aset Lainnya

Aset Lainnya	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
Aset Tak Berwujud	9.081.006.201,70	9.022.506.201,70
Akumulasi Amortisasi	(6.606.681.139,56)	(6.073.341.290,00)
Aset Lain-lain	11.392.135.857,71	12.208.333.080,35
Akumulasi Penyusutan Aset Lain-Lain	(1.159.868.158,00)	(1.172.998.158,00)
Jumlah	12.706.592.761,85	13.984.499.834,05

1) Aset Tak Berwujud

Aset Tak Berwujud yang dimiliki Pemerintah Kota Prabumulih adalah berupa *software* dan hasil kajian pada 8(delapan) OPD.*Software* yang diakui sebagai aset tidak berwujud memiliki

karakteristik berupa adanya hak istimewa/eksklusif atas *software* berkenaan.

Tabel 19. Aset Tak Berwujud

No.	OPD / Aset Tak Berwujud	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
1	Bappeda		
	- Rencana Detail Tata Ruang Kec. Prabumulih Utara	385.880.000,00	385.880.000,00
	- Rencana Detail Tata Ruang Kec. Prabumulih Barat	385.880.000,00	385.880.000,00
	- Survei dan Pemetaan	388.450.000,00	388.450.000,00
	- Rencana Detail Tata Ruang Kec. Cambai dan Prabumulih Selatan	808.280.000,00	808.280.000,00
	- Perencanaan Anak Sungai	404.140.000,00	404.140.000,00
	- Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam RDTR	174.790.000,00	174.790.000,00
	- Penyusunan Perencanaan Pengembangan Perbatasan	119.680.000,00	119.680.000,00
	- Kajian Potensi Unggulan Daerah Kota Prabumulih	145.520.000,00	145.520.000,00
	- Rencana Detail Tata Ruang Kawasan	364.100.000,00	364.100.000,00
	- Aplikasi <i>software e-money</i>	108.000.000,00	108.000.000,00
	Sub Jumlah	3.284.720.000,00	3.284.720.000,00
2	Dinas Kesehatan		
	- Aplikasi <i>software</i> SIMPEG	65.766.666,60	65.766.666,60
3	Sekretariat Daerah		
	- Sistem Keuangan Daerah	1.093.900.000,00	1.093.900.000,00
	- Aplikasi <i>software</i> SIMPP	194.600.000,00	194.600.000,00
	Sub Jumlah	1.288.500.000,00	1.288.500.000,00
4	BKPSDM		

No.	OPD / Aset Tak Berwujud	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
	- Aplikasi <i>software</i> absensi	75.900.000,00	75.900.000,00
	- Aplikasi <i>software</i> absensi	99.000.000,00	99.000.000,00
	Sub Jumlah	174.900.000,00	174.900.000,00
5	Dinas Perhubungan		
	- E-Government	2.650.100.000,00	2.650.100.000,00
	- Pengembangan Website Kota Prabumulih	373.615.000,00	373.615.000,00
	- Pengembangan Website SKPD	90.255.000,00	90.255.000,00
	- Aplikasi Software	42.539.595,80	42.539.595,80
	- Aplikasi SIM PKB	42.000.000,00	0,00
	Sub Jumlah	3.198.509.595,80	3.156.509.595,80
6	DPMPPTSP		
	- Software Komputer (Windows Vista)	2.500.000,00	2.500.000,00
7	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah		
	- Software Komputer	571.058.815,00	571.058.815,00
	- Aplikasi SIM PBB P2	117.547.110,00	117.547.110,00
	- Software Aplikasi Pelayanan	16.500.000,00	0,00
	Sub Jumlah	705.105.925,00	688.605.925,00
8	Dinas Komunikasi dan Informatika		
	-Software Komputer (Windows Profesional	361.004.014,30	361.004.014,30
	Jumlah	9.081.006.201,70	9.022.506.201,70

2) Akumulasi Amortisasi

Amortisasi adalah alokasi harga perolehan aset tak berwujud secara

sistematis dan rasional selama masa manfaatnya. Masa manfaat tersebut dapat dibatasi oleh ketentuan hukum, peraturan, atau kontrak.

Saldo akumulasi amortisasi dan nilai buku Aset Tak Berwujud per 31 Desember 2020 adalah sebagai berikut.

Tabel 20. Akumulasi Amortisasi Aset Tak Berwujud

N o.	Aset Tak Berwujud Software	Nilai Perolehan s.d. 31 Des 2020 (Rp)	Akumulasi Amortisasi s.d. 31 Des 2020(Rp)	Nilai Buku Per 31 Des 2020 (Rp)
1	Bappeda			
	- Rencana Detail Tata Ruang Kec. Prabumulih Utara	385.880.000,00	135.058.000,00	250.822.000,00
	- Rencana Detail Tata Ruang Kec. Prabumulih Barat	385.880.000,00	135.058.000,00	250.822.000,00
	- Survei dan Pemetaan	388.450.000,00	135.957.500,00	252.492.500,00
	- Rencana Detail Tata Ruang Kec. Cambai dan Prabumulih Selatan	808.280.000,00	242.484.000,00	565.796.000,00
	- Perencanaan Anak Sungai	404.140.000,00	121.242.000,00	282.898.000,00
	- Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam RDTR	174.790.000,00	52.437.000,00	122.353.000,00
	- Penyusunan Perencanaan Pengembangan Perbatasan	119.680.000,00	35.904.000,00	83.776.000,00
	- Kajian Potensi Unggulan Daerah Kota Prabumulih	145.520.000,00	36.380.000,00	109.140.000,00
	- Rencana Detail Tata Ruang Kawasan	364.100.000,00	91.025.000,00	273.075.000,00

No.	Aset Tak Berwujud Software	Nilai Perolehan s.d. 31 Des 2020 (Rp)	Akumulasi Amortisasi s.d. 31 Des 2020(Rp)	Nilai Buku Per 31 Des 2020 (Rp)
	- Aplikasi <i>software e-money</i>	108.000.000,00	108.000.000,00	0,00
	Sub Jumlah	3.284.720.000,00	1.093.545.500,00	2.191.174.500,00
2	Dinas Kesehatan			
	- Aplikasi <i>software</i> SIMPEG	65.766.666,60	65.766.666,60	0,00
3	Sekretariat Daerah			
	- Sistem Keuangan Daerah	1.093.900.000,00	1.093.900.000,00	0,00
	- Aplikasi <i>software</i> SIMPP	194.600.000,00	194.600.000,00	0,00
	Sub Jumlah	1.288.500.000,00	1.288.500.000,00	0,00
4	BKPSDM			
	- Aplikasi <i>software</i> absensi	75.900.000,00	75.900.000,00	0,00
	- Aplikasi <i>software</i> absensi	99.000.000,00	99.000.000,00	0,00
	Sub Jumlah	174.900.000,00	174.900.000,00	0,00
5	Dinas Perhubungan			
	- E-Government	2.650.100.000,00	2.650.100.000,00	0,00
	- Pengembangan Website Kota Prabumulih	373.615.000,00	373.615.000,00	0,00
	- Pengembangan Website SKPD	90.255.000,00	90.255.000,00	0,00
	- Aplikasi Software	42.539.595,80	42.539.595,80	0,00
	- Aplikasi SIM PKB	42.000.000,00	10.500.000,00	31.500.000,00
	Sub Jumlah	3.198.509.595,80	3.167.009.595,80	31.500.000,00
6	DPMPSTP			
	- Software Komputer (Windows Vista)	2.500.000,00	2.500.000,00	0,00
7	Badan Pengelola			

No.	Aset Tak Berwujud Software	Nilai Perolehan s.d. 31 Des 2020 (Rp)	Akumulasi Amortisasi s.d. 31 Des 2020(Rp)	Nilai Buku Per 31 Des 2020 (Rp)
	Keuangan dan Aset Daerah			
	- Software Komputer	571.058.815,00	571.058.815,00	0,00
	- Aplikasi SIM PBB P2	117.547.110,00	58.773.555,00	58.773.555,00
	- Software Aplikasi Pelayanan	16.500.000,00	4.125.000,00	12.375.000,00
	Sub Jumlah	705.105.925,00	633.957.370,00	71.148.555,00
8	Dinas Komunikasi dan Informatika			
	-Software Komputer (Windows Profesional	361.004.014,30	180.502.007,15	180.502.007,15
	Jumlah	9.081.006.201,70	6.606.681.139,56	2.474.325.062,15

3) Aset Lain-lain

Rincian saldo Aset Lain-Lain per 31 Desember 2020 dan 2019 pada tabel berikut.

Tabel 21. Aset Lain-Lain

No.	Aset Lain-lain	31 Desember 2020 (Rp)	31 Desember 2019 (Rp)
1	Aset Rusak Berat (Hilang)	144.014.880,00	157.144.880,00
2	Aset Untuk Penyertaan Modal	8.984.364.000,00	8.984.364.000,00
3	Akumulasi Penyusutan Aset Lain-lain	(1.159.868.158,00)	(1.172.998.158,00)
4	Piutang Tidak Tertagih	4.969.925,00	4.969.925,00
5	Kelebihan Pembayaran Hasil Audit BPK RI	49.002.562,50	49.002.562,50
6	Kurang Volume Pekerjaan Hasil Audit BPK RI	2.209.784.490,21	3.012.851.712,85
	Jumlah	10.232.267.699,71	11.035.334.922,35

Atas Saldo Aset Lain-Lain per 31 Desember 2020 dapat dijelaskan sebagai berikut.

- (1) Aset Rusak Berat (Hilang) sebesar Rp144.014.880,00 merupakan Brangkas dan Kursi Putar yang hilang pada Badan Penelitian dan Pengembangan sebesar Rp10.900.000,00 dan Aset Rusak Berat Pada 5 OPD sebesar Rp133.114.880,00 dengan akumulasi penyusutan sebesar Rp134.419.880,00.
- (2) Piutang Tidak Tertagih sebesar Rp4.969.925,00 merupakan Piutang Reklame Tidak Tertagih sebesar Rp2.535.925,00 dan Piutang Retribusi Tidak Tertagih sebesar Rp2.434.000,00 pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
- (3) Kelebihan Pembayaran sebesar Rp49.002.562,50 merupakan temuan kelebihan pembayaran Bahan Bakar Minyak (BBM) Tahun 2019 pada Sekretariat Daerah sebesar Rp46.762.500,00 dan temuan kelebihan pembayaran Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) Tahun 2019 pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebesar Rp2.240.062,50. Atas temuan tersebut belum didukung dengan SKTJM sehingga di klasifikasikan sebagai aset lain-lain.
- (4) Reklasifikasi dari Aset Tetap Jalan, Irigasi dan Jaringan yang sedang dalam persiapan untuk diserahkan kepada PDAM sebagai Penyertaan Modal Rp8.984.364.000,00 dan akumulasi penyusutan sebesar Rp1.038.578.278,00.
- (5) Kurang Volume Pekerjaan Hasil Pemeriksaan BPK RI sebesar

Rp2.209.784.490,21 merupakan Temuan kekurangan volume hasil pekerjaan pada Dinas Perhubungan Tahun 2016 dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tahun 2015 s.d 2019. Atas temuan tersebut belum didukung dengan SKTJM sehingga di klasifikasikan sebagai aset lain-lain.

2) KEWAJIBAN

Kewajiban adalah utang yang timbul dari peristiwa masa lalu yang penyelesaiannya mengakibatkan aliran keluar sumber daya ekonomi pemerintah daerah. Kewajiban pemerintah daerah dapat muncul akibat penggunaan sumber pembiayaan daripihak ketiga, perikatan dengan pegawai yang bekerja pada pemerintah daerah, kewajiban kepada masyarakat luas, alokasi/realokasi pendapatan ke entitas lainnya, atau kewajiban kepada pemberi jasa. Kewajiban dikelompokkan ke dalam Kewajiban Jangka Pendek dan Kewajiban Jangka Panjang. Kewajiban Jangka Pendek merupakan kelompok kewajiban yang diselesaikan dalam waktu kurang dari 12 bulan setelah tanggal pelaporan. Kewajiban Jangka Panjang adalah kelompok kewajiban yang penyelesaiannya dilakukan setelah 12 bulan sejak tanggal pelaporan.

Saldo Kewajiban Pemerintah Kota Prabumulih per 31 Desember 2020 dan 2019 adalah Rp24.505.424.468,50 dan Rp21.345.069.361,01

a) Kewajiban JangkaPendek

Rekening ini menggambarkan jumlah kewajiban daerah yang akan jatuh tempo dalam waktu kurang dari satu tahun anggaran sejak tanggal 31 Desember 2020 dan 2019 dengan rincian sebagai berikut :

1) Utang Perhitungan Pihak Ketiga (PFK)

Utang PFK merupakan utang yang disebabkan kedudukan pemerintah daerah sebagai pemotong pajak atau pungutan lainnya.

Tidak terdapat saldo Utang PFK per 31 Desember 2020 dan 2019.

2) Pendapatan Diterima di Muka

Pendapatan Diterima di Muka merupakan pendapatan yang telah diterima lebih dahulu pada tahun berjalan atau sebelumnya yang belum menjadi pendapatan pemerintah daerah pada tahun berjalan.

Saldo Pendapatan Diterima di Muka tahun 2020 dan 2019 masing-masing sebesar Rp183.061.374,50 dan Rp221.423.254,01

3) Utang Beban

Utang Beban merupakan utang karena belum dibayarkannya suatu belanja atas kegiatan yang telah selesai dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan diakui sebagai beban pada Laporan Operasional di tahun berjalan.

Nilai Utang Beban per 31 Desember 2020 dan 2019 masing-masing sebesar Rp19.668.149.204,00 dan Rp20.016.502.087,00

4) Utang Jangka Pendek Lainnya

Utang Jangka Pendek Lainnya merupakan kewajiban jangka pendek yang tidak termasuk dalam klasifikasi utang di atas.

Nilai Utang Jangka Pendek Lainnya per 31 Desember 2020 dan 2019 masing-masing sebesar Rp4.654.213.890,00 dan Rp1.107.144.020,00

b) Kewajiban Jangka Panjang

Rekening ini menggambarkan jumlah kewajiban daerah yang jatuh tempo lebih dari satu tahun anggaran terhitung sejak tanggal 31 Desember tahun anggaran yang bersangkutan. Pada TA 2020 dan 2019,

Pemerintah Kota Prabumulih tidak memiliki Kewajiban Jangka Panjang.

3) EKUITAS

Rekening ini menggambarkan jumlah kekayaan bersih Pemerintah Kota Prabumulih, yang menunjukkan hak Pemerintah Daerah terhadap aset yang dimiliki/dikuasai, setelah dikurangi hak (*claim*) pihak ketiga terhadap aset tersebut. Hak pihak ketiga ini merupakan kewajiban yang harus diselesaikan oleh pemerintah daerah, meliputi Kewajiban Jangka Pendek dan Kewajiban Jangka Panjang.

Nilai Ekuitas Pemerintah Kota Prabumulih per 31 Desember 2020 sebesar Rp2.328.295.118.140,81 mengalami penurunan sebesar Rp151.948.822.371,80 atau 6,13 % dibandingkan nilai Ekuitas per 31 Desember 2019 sebesar Rp2.480.243.940.512,61.

Penurunan Ekuitas Tahun 2020 tersebut disebabkan adanya defisit dari kegiatan operasional sebesar Rp151.739.434.122,48 dan dampak kumulatif karena perubahan kebijakan akuntansi atau koreksi kesalahan sebesar minus Rp209.388.249,32.

5. Analisa Rasio Pemerintah Daerah

- (1) Rasio cepat (*QuickRatio*).
- (2) Rasio Hutang terhadap Total Aset.
- (3) Rasio Ekuitas terhadap Total Aset.
- (4) Rasio Belanja Operasi terhadap Total Belanja.
- (5) Rasio Belanja Modal terhadap Total Belanja.
- (6) Rasio Biaya untuk memungut PAD terhadap Realisasi Penerimaan PAD.
- (7) *Debt Service Ratio*.
- (8) Rasio PAD terhadap Total Pendapatan.
- (9) Rasio Dana Perimbangan terhadap Total Pendapatan.

a. Rasio antar Pos Neraca

1). Rasio cepat (*quickratio*)

$$\begin{aligned} \text{Rasio Lancar} &= \frac{\text{Aset Lancar - Persediaan}}{\text{Hutang Jangka Pendek}} \\ (\text{quickRatio}) &= \frac{140.209.727.203.15}{24.505.424.468.50} \\ &= 572,16\% \end{aligned}$$

Rasio cepat (*quick ratio*) dihitung dengan mengurangi persediaan dari aset lancar, dan hasilnya dibagi dengan total hutang jangka pendek. Biasanya aset lancar terdiri dari Kas dan Setara Kas, Piutang Pendapatan, Piutang Lainnya, Penyisihan Piutang, Beban Dibayar Dimuka dan Persediaan. Persediaan

merupakan unsur aset lancar yang paling tidak likuid sehingga harus dikeluarkan dari perhitungan.

Analisis rasio ini bertujuan menilai kemampuan pemerintah Kota Prabumulih untuk memenuhi kewajiban jangka pendek. Secara umum angka diatas 100% menunjukkan hasil yang baik, artinya pemerintah daerah dapat menjamin kewajiban jangka pendeknya dengan aktiva lancar non persediaan yang ada, sedangkan angka dibawah 100% menunjukkan hasil yang kurang baik. Capaian rasio sebesar 572,16% menunjukkan kinerja keuangan yang sangat baik, artinya Pemerintah Kota Prabumulih per 31 Desember 2020 mempunyai kemampuan yang sangat baik dalam menjamin pembayaran kewajiban jangka pendeknya.

2). Rasio hutang terhadap total aset (*debt ratio*)

$$\begin{aligned} \text{Rasio Hutang Terhadap Aset} &= \frac{\text{Total Kewajiban}}{\text{Total Aset}} \\ (\text{Debt Ratio}) &= \frac{24.505.424.468.50}{2.353.800.543.600.34} \\ &= 1,04\% \end{aligned}$$

Rasio Hutang terhadap total aset dihitung dengan membandingkan total hutang, baik jangka pendek maupun jangka panjang, dengan total aset yang dikuasai Pemerintah Kota

Prabumulih selama satu periode. Kewajiban tersebut terdiri dari hutang perhitungan pihak ketiga (PFK), Pendapatan Diterima Dimuka, Hutang Beban dan Hutang Jangka Pendek Lainnya.

Analisis ini bertujuan mengukur persentase jumlah dana yang berasal dari kreditor/donatur/pihak ketiga dalam membiayai pembangunan di lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih. Angka rasio sebesar 1,04% menunjukkan tingkat rasio yang sangat baik. Artinya sebagian besar penyelenggaraan pembangunan di Kota Prabumulih ditanggung oleh kemampuan sendiri.

Analisis rasio hutang terhadap total aset harus dihubungkan dengan *debt service ratio*, yaitu rasio yang menghitung jumlah pembayaran pokok pinjaman dan bunga terhadap seluruh pendapatan, di mana *debt service ratio* menggambarkan kemampuan Pemerintah Kota Prabumulih untuk menghimpun pendapatan. Dengan menghubungkan kedua rasio ini maka akan didapat rasio hutang terhadap total aset yang terbaik bagi pemerintah daerah.

3). Rasio Ekuitas terhadap Total Aset

Rasio Ekuitas Terhadap Total Aset	=	$\frac{\text{Total Ekuitas}}{\text{Total Aset}}$
	=	$\frac{2.328.295.118.140.81}{\dots}$
	=	98,96%

Rasio ekuitas terhadap total Aset dihitung dengan membandingkan total ekuitas dengan total Aset yang dikuasai Pemerintah Daerah.

Rasio ini merupakan kebalikan dari rasio hutang terhadap total Aset, sehingga yang diukur adalah persentase jumlah dana yang disediakan oleh Pemerintah Kota Prabumulih sendiri dalam membiayai pembangunan.

Dalam kondisi sekarang angka yang mendekati 100% berarti baik, artinya pembiayaan pembangunan sebagian besar ditanggung oleh kemampuan sendiri. Capaian 98,96% menunjukkan kinerja keuangan Pemerintah Kota Prabumulih yang sangat baik, artinya hampir seluruh biaya pembangunan dibiayai dari dana sendiri.

b. Rasio antar Pos Laporan Realisasi Anggaran

1). Rasio Belanja Operasi terhadap Total Belanja

Rasio Belanja Operasi Terhadap Total Belanja	=	$\frac{\text{Belanja Operasi}}{\text{Total Belanja}}$
	=	$\frac{786.721.276.146,00}{1.053.411.752.102,6}$
	=	$74,68\%$

Rasio belanja operasi terhadap total belanja dihitung dengan membandingkan total realisasi belanja operasi dengan total realisasi belanja. Belanja operasi terdiri dari belanja pegawai, belanja barang, belanja hibah, belanja bantuan sosial dan belanja bantuan keuangan.

Rasio ini mengukur persentase jumlah realisasi anggaran yang digunakan untuk membiayai kegiatan-kegiatan rutin dibandingkan seluruh realisasi belanja. Peran pemakai laporan keuangan akan menilai kecenderungan, apakah realisasi anggaran lebih banyak digunakan untuk membiayai kegiatan yang bersifat rutin, atau untuk membiayai kegiatan pembangunan fisik. Bila persentase tersebut menghasilkan angka diatas 50% maka dapat disimpulkan bahwa realisasi anggaran lebih banyak untuk membiayai kegiatan rutin.

2). Rasio Belanja Modal terhadap Total Belanja

Rasio Belanja Modal Terhadap Total Belanja	=	<u>Belanja Modal</u> Total Belanja
	=	$\frac{219.977.220.956,66}{1.052.444.752.102,66}$
	=	20,88%

Rasio belanja modal terhadap total belanja dihitung dengan membandingkan total realisasi belanja modal dengan

total realisasi belanja. Belanja modal terdiri dari belanja modal aset tetap dan belanja modal aset lainnya.

Rasio ini mengukur persentase jumlah realisasi anggaran yang digunakan untuk membiayai kegiatan fisik dibandingkan seluruh realisasi belanja. Bila rasio dibawah 50% dapat disimpulkan bahwa realisasi anggaran lebih banyak digunakan untuk membiayai kegiatan rutin dari pada kegiatan yang bersifat pembangunan fisik.

3). Rasio Pendapatan Asli Daerah terhadap Total Pendapatan

Rasio PAD Terhadap Total Pendapatan	$\frac{\text{PAD}}{\text{Total Pendapatan}}$
	$= \frac{84.891.197.715,71}{1.030.605.515.054,30}$
	$= 8,75\%$

Rasio PAD terhadap total pendapatan dihitung dengan membandingkan antara realisasi penerimaan asli daerah (PAD) dan total realisasi pendapatan. Yang termasuk di dalam PAD antara lain : pendapatan pajak daerah, pendapatan retribusi daerah, pendapatan hasil pengelolaan hasil kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain PAD yang sah.

Rasio ini mengukur sumbangan PAD dalam menyediakan dana Pembangunan. Rasio tersebut dapat digunakan untuk

menilai kemampuan pemerintah daerah dalam membiayai pembangunan di wilayahnya. Makin besar rasio yang dihasilkan maka pemerintah daerah makin mandiri dalam membiayai pembangunan di wilayahnya.

Bila hasil rasio mendekati 100% berarti pembiayaan pembangunan sebagian besar ditanggung oleh usaha pemerintah daerah sendiri. Makin kecil angka rasio berarti makin besar tingkat ketergantungan pemerintah daerah kepada pemerintah pusat/pihak lain.

4) Debt Service Ratio (DSR)

$$\begin{aligned} \text{DSR} &= \frac{\text{Total Realisasi Pembayaran Pokok + Bunga Pinjaman}}{\text{Total Pendapatan}} \\ &= \frac{0,00}{970.605.515.954.39} \\ &= 0,00\% \end{aligned}$$

Debt service ratio dihitung dengan membandingkan antara jumlah pembayaran pokok pinjaman dan bunga pinjaman dibanding total pendapatan. Yang dimasukkan dalam perhitungan tersebut adalah pembayaran hutang dan bunga, dan biaya pinjaman lainnya yang dibayar dalam tahun anggaran berjalan.

Rasio yang tepat untuk menetapkan standart DSR yang baik dapat dihasilkan dari pengalaman yang dialami pemerintah daerah lainnya yang mempunyai tanggungan hutang. Pengalaman Indonesia yang kesulitan membayar pokok dan bunga hutang akhir- akhir ini dapat menjadi standart bahwa DSR yang ada di Indonesia sudah terlalu tinggi. Rasio DSR yang konservatif (minimal) dapat diartikan baik, dan makin besar angka rasio maka makin jelek kondisi keuangan Pemda atau makin berat beban APBD. Angka DSR sebesar 0,00% tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Prabumulih mempunyai kemampuan yang sangat tinggi memenuhi kewajiban pembayaran pinjaman.

5) Debt Service Coverage Ratio (DSCR)/Rasio PAD terhadap Pendapatan

$$\begin{aligned}
 \text{DSCR} &= \frac{(\text{PAD} + \text{Dana Bagi Hasil} + \text{DAU}) - \text{Belanja Wajib}}{\text{Pembayaran Pokok} + \text{Bunga} + \text{JasaBank}} \\
 &= \frac{681.220.258.314,71 - 409.638.580.676,00}{0,00} \\
 &= 0,00\%
 \end{aligned}$$

Debt service coverage ratio (DSCR) memiliki logika yang tidak berbeda dengan debt service ratio, yaitu untuk mengukur kemampuan daerah dalam membayar hutang. Namun DSCR mengukur dari sisi kemampuan pendapatan daerah dalam menutup kewajiban pembayaran pokok pinjaman plus biaya pinjaman.

Debt service coverage ratio (DSCR) adalah perbandingan antara penjumlahan PAD, bagian daerah dari PBB, bea perolehan hak atas tanah dan bangunan, penerimaan SDA, dan bagian daerah lainnya seperti PPh perseorangan, serta DAU setelah dikurangi belanja wajib, dengan penjumlahan angsuran pokok, bunga, dan biaya pinjaman lainnya yang jatuh tempo .

Untuk memperoleh pinjaman jangka menengah atau jangka panjang, rasio DSCR dipersyaratkan minimal 2,5 atau 250% (Pasal 12, PP No. 56 tahun 2018 Tentang Pinjaman daerah).

6). Rasio Dana Perimbangan terhadap Total Pendapatan

Rasio Dana Perimbangan Terhadap Total Pendapatan	$= \frac{\text{Total Pendapatan Dana Perimbangan}}{\text{Total Pendapatan}}$
	$= \frac{715.482.270.169,00}{970.605.545.054,00}$
	$= 73,71\%$

Rasio dana perimbangan terhadap total pendapatan dihitung dengan membandingkan antara realisasi penerimaan dana perimbangan dan total realisasi pendapatan, termasuk didalam dana perimbangan antara lain: pendapatan dana bagi hasil pajak, dana bagi hasil bukan pajak/ sumber daya alam, dana alokasi umum, dan dana alokasi khusus. Rasio ini mengukur sumbangan dana perimbangan dalam menyediakan dana pembangunan.

Standar ideal, porsi terbesar dalam unsur pendapatan adalah PAD sisanya diperoleh dari dana perimbangan dan dana pinjaman yang bersifat menutup defisit anggaran. Makin kecil rasio yang dihasilkan maka makin baik kemampuan pemda dalam membiayai pembangunan sendiri. Rasio diatas 50% berarti tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat masih sangat tinggi.

6. Pencapaian *Good Governance*

Pemerintah Kota Prabumulih jika dianalisis dari laporan realisasi anggaran pendapatan dan belanja keuangan masih terjadi pengalokasian anggaran yang kurang tepat, berdasarkan jenis belanja yaitu belanja pegawai (langsung/tidaklangsung) sebesar Rp409.638.580.676,00; Belanja barang dan jasa sebesar Rp337.990.300.288,00; serta belanja modal sebesar Rp219.977.220.956,66 dimana pos belanja pegawai yang terbesar karena memang setiap daerah itu kebanyakan PNS otomatis pos belanjanya paling besar.

Yang patut dipertanyakan adalah pos belanja barang dan jasa lebih besar dari pada pos belanja modal, yang jika dianalisis bahwa didalam pos belanja barang dan jasa terdapat rekening belanja perjalanan dinas dimana jenis belanja ini memiliki porsi yang paling besar yaitu sebesar Rp90.078.000.295,00. Namun di dalamnya juga terdapat belanja BLUD sebesar Rp32.675.447.688,00 dan belanja dana BOS sebesar Rp13.302.076.481,00

Jika dianalisis dari indikator kinerjanya sesuai laporan keuangan Kota Pra

Hasil temuan penelitian ini berdasarkan wawancara dengan beberapa *stakeholder* yang memiliki kepentingan terhadap laporan keuangan Kota Prabumulih, sedangkan untuk pencapaian akuntabilitas, berdasarkan hasil penelitian bentuk akuntabilitas publik yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Prabumulih berikut ini.

a. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum

Akuntabilitas kejujuran yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Prabumulih adalah dalam proses penyusunan anggaran dan laporan keuangan semuanya disajikan secara jujur dan apa adanya tanpa ada penyalahgunaan wewenang atau jabatan, sedangkan akuntabilitas hukum adalah pertanggungjawaban Pemerintah Kota Prabumulih terhadap hukum yang berlaku yaitu penyusunan laporan keuangan didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku saat itu, dan jika ada kesalahan yang berakibat fatal maka

pegawai yang bertugas bersedia untuk bertanggungjawab sesuai dengan ketentuan hukum.

b. Akuntabilitas proses

Akuntabilitas proses yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Prabumulih adalah melaksanakan tugas dengan menggunakan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan sistem administrasi dengan sebaik mungkin, serta melakukan pertanggungjawaban publik dengan menyusun laporan keuangan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan dan diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu paling lambat akhir Maret periode berikutnya. Bahkan untuk penyusunan laporan keuangan TA 2020 Kota Prabumulih memperoleh predikat ***Tercepat Pertama*** secara nasional/Indonesia.

c. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program terkait dengan usaha Pemerintah Kota Prabumulih untuk menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan tepat dan sesuai jadwal yang sudah ditentukan.

d. Akuntabilitas kebijakan

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan usaha Pemerintah Kota Prabumulih untuk berpegang pada kebijakan-kebijakan yang sudah diputuskan oleh DPRD bersama Walikota Prabumulih. Peraturan Daerah Kota Prabumulih yang berkaitan dengan tata pengelolaan

keuangan daerah terdapat pada Perda No.3 Tahun 2012 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah.

7. Peningkatan *value formoney*

Ketercapaian konsep ini dapat dilihat dari Laporan Realisasi Anggaran Tahun Anggaran 2019 dan 2020, berikut ini :

a. Ekonomi

Ekonomi terkait dengan sejauh mana organisasi sektor publik dapat meminimalisir *input resources* yang digunakan yaitu dengan menghindari pengeluaran yang boros dan tidak produktif. Berdasarkan hasil analisis proporsi belanja untuk tahun 2019 terealisasi 93,44% atau 6,56% lebih rendah dari anggaran belanja, sedangkan tahun 2020 terealisasi 94,16%. Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa secara umum VFM masih tercapai karena masih lebih rendah realisasi belanja tahun 2019 dan 2020 dibanding dengan anggarannya berdasarkan Laporan Realisasi Anggaran Kota Prabumulih TA 2019 dan 2020.

b. Efisiensi

Dari hasil analisis telah diketahui bahwa belanja untuk tahun 2020 terealisasi 94,16% sedangkan tahun 2019 terealisasi 93,44%, maka dapat dikatakan bahwa Kota Prabumulih telah mampu bekerja secara efisien dengan melakukan penghematan belanja, yaitu belanja yang direalisasikan tidak melebihi belanja yang dianggarkan,

c. Efektivitas

Dari hasil analisis proporsi laporan realisasi anggaran tahun 2020, belanja modal terealisasi sebesar Rp219.977.220.956,66 serta belanja barang terealisasi Rp337.990.300.288,00. Selisih antara belanja modal dan belanja barang sebesar negatif Rp118.013.079.331,34 artinya masih lebih besar belanja aparatur daerah dibandingkan belanja pelayanan publik dengan begitu bisa dikatakan Pemerintah Kota Prabumulih belum begitu memperhatikan kepentingan pelayanan publik sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kota Prabumulih belum bisa bekerja secara efektif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini.

1. Pemerintah Kota Prabumulih menerapkan beberapa unsur *good governance* dalam penyusunan laporan keuangan berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan. Hal ini ditunjukkan dengan masyarakat bisa mengakses laporan keuangan yang di susun oleh Pemerintah Kota Prabumulih baik lewat media cetak maupun melalui internet. Disamping itu, unsur *value for money* diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan. Hal ini ditunjukkan oleh realisasi pendapatan yang mencapai 102,51% tahun 2020,

sementara tahun 2019 mencapai 107,89%, Realisasi belanja daerah pada tahun anggaran 2020 adalah 93,54% dan tahun 2019 93.38%, angka ini berarti bahwa dalam merencanakan pendapatan tercapai tingkat ekonomi dan efisien cukup memadai

2. Secara umum tingkat efektivitas pengalokasian belanja dalam laporan keuangan Pemerintah Kota Prabumulih tahun 2020 dan tahun 2019 tercapai, ini ditunjukkan oleh angka realisasi anggaran dan angka pemanfaatan sebagian *output* yang diperoleh dari indikator kinerja laporan keuangan Kota Prabumulih.

B. Keterbatasan Penelitian.

Penelitian ini tidak begitu banyak keterbatasan, baik dalam memilih *stakeholder* sebagai sampel yang diwawancarai maupun dalam menyajikan data yang memungkinkan dapat berpengaruh pada hasil penelitian. Walaupun ada keterbatasan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. penelitian ini hanya mengambil/mewawancarai beberapa *stakeholder* dan apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya maka memungkinkan mempengaruhi hasil penelitian jika menggunakan metode lainnya misalnya metode *kuantitatif* yang menggunakan data dari hasil menyebar kuesioner, karena kebanyakan responden menjawab tertundanya implementasi PP. No.70 Tahun 2010 karena faktor SDM,
2. penelitian ini lebih memfokuskan data tahun 2020 karena data tahun 2019 Pemerintah Kota Prabumulih masih menggunakan Permendagri 13 Tahun 2006, sementara data tahun 2021 pada saat penulis mulai meneliti belum diterbitkan aturan pengganti Permendagri 13 Tahun 2006 tersebut.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka saran-saran penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. supaya pemerintah daerah lebih memperhatikan disiplin ilmu pegawai mulai dari perekrutan pegawai sampai dengan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya yang dikenal dengan istilah "*The Right Man The Right Place*". Jangan melakukan mutasi hanya karena seseorang tidak mengikuti kebijakan Bupati,

2. agar melibatkan semua *stakeholder* dalam setiap pengambilan keputusan, karena secara parsial masih ditemukan perencanaan dan penganggaran yang tidak sesuai dengan aspirasi masyarakat.
3. dalam setiap kegiatan sedapat mungkin pemerintah daerah memperhatikan *good governance* dan *value forMoney* agar sesuai dengan PP. No. 70 Tahun 2010, walaupun secara umum beberapa unsur *Good Governance* dan *Value For Money* selama tahun 2020 dan 2019 sudah tercapai akan tetapi masih ada pengalokasian belanja belum sesuai ketentuan perlu menjadi perhatian semua pihak

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, 2003 *"Max weber sebuah Khazanah"* Terjemahan Cetakan Pertama Ikon Teralitera Yogyakarta.
- Bastian, Indra., 2006, *"Akuntansi Sektor Publik"* Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat.
- Blau, Peter.M dan Meyer, Marshall.W, 2000, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, Jakarta, Prestasi Pustakaraya
- Efferin, Sujoko dkk, 2008 *"Metode Penelitian Akuntansi"* Edisi 1 Graha Ilmu Yogyakarta.
- Etzioni, Amitai, 1982 *"Organisasi-organisasi modern"* Terjemahan UI-Pres Cetakan UI Salemba.
- Halim, Abdul, 2002, *Akuntansi Keuangan Daerah, Seri Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Humas Setda Kota Prabumulih, 2005 *"Gema Wonogiri" edisi 2 Tahun 111 percetakan Giri tunggal Wonogiri.*
- Islamy, Muh. Irfan, 1998, *Agenda kebijakan reformasi*, Administrasi negara, Malang Fakultas Ilmu administrasi, Universitas Brawijaya.
- Kasijan, 2008, *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo)*". Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta-Solo.

Kunarjo, 1996, *Perencanaan dan Pembiayaan Pembangunan*, Edisi ketiga, UI-Press, Jakarta.

Mardiasmo., 2000, *Implikasi APBN dan APBD dalam Kontek Otonomi Daerah*, *Kompak*, April No. 23, 573-587.

_____, 2000, *"Paradigma Baru Pengelolaan Keuangan Daerah untuk menyongsong Pelaksanaan Otonomi Daerah 2001"*, Makalah seminar, MEP-UGM, Yogyakarta.

_____, 2002, *"Akuntansi Sektor Publik"* Edisi Pertama, Cetakan Pertama ANDI Yogyakarta.

_____., 2002, *"Otonomi dan Manjemen Keuangan Daerah"* Edisi Pertama, Cetakan Pertama ANDI Yogyakarta.

Muhtar, 2008, *Makalah Keuangan Daerah "Paradigma Perubahan Pengelolaan Keuangan Daerah"* Makalah KKD UGM.

Mustopadidjaja, 2001, *"Makalah Reformasi Birokrasi Perwujudan Good Governance" Pada Silaknas ICMI 2001, Bertema "Mobilitas Sumber Daya Untuk Pemberdayaan Masyarakat Madani Dan Percepatan Perwujudan Good Governance"*.

Republik Indonesia., 2004, *"Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah"*, Kuraiko Pratama, Bandung.

_____., 2004, *"Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah"*, Kuraiko Pratama, Bandung.

_____, 2000, *"Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah"*.

_____, 2005, *"Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah"*.

_____, 2005, *"Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan"*.

_____., 2002, *"Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan*

Pengawasan Keuangan daerah Serta Tata Cara Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah Dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah”.

~~., 2006, “Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah”.~~

Rubin, Irene, 1996, *Budgeting for Accountability: Minicipal Budgeting for the 1990s, Public Budgeting & Finance / Summer*, 112-131.

Sampelalang, 2007, *Implementasi Peraturan pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Di Kabupaten Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis Universitas Gajah Mada (UGM)-Jogjakarta.

Shah, Anwar., 1994, *“The Reform of Inter Governmental Fiscal Relation in Developing and Emerging Market Economics”, Policy and Research Series No. 23*, 1-90.

Sekaran, Uma, 2006 *”Metodologi Penelitian Untuk Bisnis”* Buku 2 Edisi 4 Penerbit Salemba Empat Jakarta.

Straus & Scorbin, 2003 *”Dasar-dasar Penelitian Kualitatif”* Edisi 1 terjemahan Pustaka pelajar Yogyakarta.

Sekaran, Uma, 2006 *”Metodologi Penelitian Untuk Bisnis”* Buku 2 Edisi 4 Penerbit Salemba Empat Jakarta.

Sugiyono, 2005 *”Memahami Penelitian Kualitatif”* Edisi 1 CV Alfabeta bandung.

Stanislav, Andreski, 1989 “Max Weber: Kapitalisme, Birokrasi, Dan Agama”

Cetakan 1 PT Tiara Wacana Yogya.

Yoke, 2008 *“Implikasi Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Ditinjau Dari Perbedaan Penyusunan Laporan Keuangan. (Studi Kasus Perbedaan Laporan*

Keuangan Periode 2005 dengan 2006 Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo)". Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan dan Ilmu Keguruan Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta-Solo.

Yin, Robert, 2002 "*Desain dan Metode Studi kasus*" cetakan PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

**IMPLEMENTASI PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 71 TAHUN
2010 PADA PEMERINTAH KOTA
PRABUMULIH**



TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Magister Manajemen Universitas Bina Darma

Oleh:

Jauhar Fahri
NIM: 202510023

PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2021

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPETENSI KOMUNIKASI
DAN BUDAYA KERJA**

STUDI KASUS PADA PT. BUANA AGUNG SELARAS

PALEMBANG

TESIS



MUHAMMAD TAUFAN DWI PUTRA

202510018

PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu sebagai berikut manusia, finansial, fisik, teknologi, metode, dan pasar. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dalam manajemen adalah tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Banyak sekali permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan-perusahaan besar mempunyai masalah kinerja karyawan dikarenakan oleh Komunikasi dan Budaya ataupun kebiasaan buruk yang dilakukan karyawannya. Dengan ini kita dapat mendapatkan hasil yang kita dapat komunikasi dan budaya kerja yang ada pada perusahaan ini.

SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak. Sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan dalam mengoptimalkan hasil kerja. Banyak keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan menciptakan situasi yang dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan secara optimal.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan

berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan ratio satu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Hasil dari penilaian pekerjaan itu disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil. (Poltak 2012:53)

Lijan poltak sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa maupun pelayanan. Menurut Sjafri (2012:30), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kejelasan peran, kompetensi karyawan, lingkungan kerja, sistem nilai, preferensi dan penghargaan. Diantara faktor kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada dua yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik antara lain berupa fasilitas kerja termasuk peralatan kerja, ruangan, kursi, dan lain-lain. Sementara lingkungan non fisik antara lain gaya kepemimpinan pengelola yang partisipatif, mutu hubungan vertikal dan horizontal seperti kebersamaan serta lingkungan sosial.

Karyawan dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi. Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, secara tertulis maupun lisan adalah ketrampilan manajerial yang sangat penting dan landasan kepemimpinan yang efektif. Melalui komunikasi, orang bertukar dan berbagi informasi satu sama lain dengan mempengaruhi sikap, perilaku dan pemahaman. Komunikasi

memungkinkan manajer untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal, mendengarkan orang lain dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang inspirasional. Tidak ada manajer yang dapat menangani konflik, bernegosiasi dengan sukses dan berhasil tanpa kepemimpinan seorang komunikator yang baik. Lilico (dalam Sudarwan, 2004:103), mengatakan bahwa komunikasi ke atas mungkin tidak mengandung informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan dari segi banyaknya mungkin lebih banyak komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan.

Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Menurut Nevizond (2007:9) budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relative sulit diubah. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yakni mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh dari budaya kerja antara lain, menjamin hasil kerja dengan kualitas baik, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Buana Agung Selaras, kinerja karyawan kurang maksimal mengakibatkan jumlah produksi menurun. Penurunan hasil produksi tersebut membuat rugi secara perlahan. Kurangnya keterbukaan antar karyawan, bawahan yang tidak paham dengan pekerjaan yang dilakukan dan menahan diri dari atasan. Ketidaknyamanan antar karyawan yang diberitahukan kepada karyawan lain akan membuat mata rantai perasaan negatif kepada karyawan tersebut. Aturan yang kurang jelas, rasa kekeluargaan kurang dan jiwa gotong-royong yang kurang mengakibatkan karyawan tidak dapat menahan

diri untuk melanjutkan pekerjaan dan bosan dengan keadaan tersebut. Harapannya karyawan dapat

bekerja sesuai kemampuan dan suasana kerja yang nyaman agar meningkatnya hasil produk.

Prestasi kerja atau kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan serta memantapkan manajemen perusahaan.

Berdasar paparan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA PADA PT. BUANA AGUNG SELARAS 2021”**.

1.2 Masalah

Berdasar latar belakang yang diuraikan di atas peneliti mengemukakan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Buana Agung Selaras?
2. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Buana Agung Selaras?
3. Adakah pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Buana Agung Selaras?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Buana Agung Selaras Tahun 2021.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada

karyawan PT. Buana Agung Selaras Tahun 2021.

3. Pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Buana Agung Selaras Tahun 2021.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - b. Bagi Karyawan
 1. Memberikan informasi kepada karyawan mengenai komunikasi dari masing-masing individu.
 2. Memberikan sumber informasi mengenai budaya kerja.
 3. Memberikan informasi mengenai kinerja karyawan.
 - c. Bagi Perusahaan
 1. Sebagai bahan pertimbangan menilai kinerja karyawan.
 2. Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - d. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

Definisi dan Unsur Komunikasi Menurut Wursanto (2001:31) komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan atau penyampaian warta atau berita atau informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian.

2.1.2 Budaya Kerja

Definisi, Elemen dan Karakteristik Budaya Organisasi Kreitner dan Kinicki (2005:79) melihat budaya organisasi sebagai nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

2.1.3 Kinerja Pegawai

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, menurut Mangkunegara (2015: 25)

2.2 Penelitian Terdahulu

1	2	3	4
No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rini Ultsary Khumaira (2015)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung	Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung

2.	Rangga Aprianto (2017)	Pengaruh hubungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan di kantor PT Pos Surakarta.	Setelah dilakukan uji statistik ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa hubungan kerja dan komunikasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Surakarta
3.	Dwi Ciptaningrum (2015)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandar Lampung	Setelah dilakukan uji statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bandar Lampung
4.	Sri Rosita (2014)	Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Keuangan	<i>Hubungan kerja dan lingkungan kerja baik akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.</i>

		Universitas Jambi.	
--	--	--------------------	--

2.3 Kerangka Konsep

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan) terhadap kinerja (Y). Penyusunan kerangka konseptual penelitian ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Variabel terikat kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas komunikasi, variabel terikat kinerja pegawai di pengaruhi variabel bebas budaya organisasi, dan variabel terikat kinerja dipengaruhi variabel bebas lingkungan kerja.

2.4 Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Bondowoso.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Bondowoso.

2.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, atau kepercayaan orang yang diteliti; kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka (Sulistyo-Basuki, 2006:78).

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran (Malhotra, 2007). Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Oleh sebab itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien. Klasifikasi desain penelitian dibagi menjadi dua yaitu, eksploratif dan konklusif. Desain penelitian konklusif dibagi lagi menjadi dua tipe yaitu deskriptif dan kausal. Dalam penelitian ini digunakan penelitian eksploratif dan deskriptif. Menurut Malhotra (2007), penelitian eksploratif bertujuan untuk menyelidiki suatu masalah atau situasi untuk mendapatkan pengetahuan dan pemahaman yang baik. Sementara itu, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sesuatu. Penelitian deskriptif memiliki pernyataan yang jelas mengenai permasalahan yang dihadapi, hipotesis yang spesifik, dan informasi detail yang dibutuhkan.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 1 bulan, yakni Maret 2021. Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ada di Palembang. Penelitian di lakukan di PT. Bhuana Agung Selaras yaitu salah perusahaan kontruksi di kota Palembang

3.3 Populasi dan Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah: "wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan

benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau sekedar objek itu.” Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi dalam penelitian ini karyawan pada PT. Bhuana Agung Selaras.

3.3.2 Sampling

Menurut Sugiyono (2015:81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat 58 beberapa teknik yang dapat digunakan. Kedua teknik sampling tersebut diantaranya adalah probability sampling dan non probability sampling. Menurut Sugiyono (2013:82) definisi probability sampling adalah: “...teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.” Sedangkan non probability sampling menurut Sugiyono (2013:84) adalah: “...teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Teknik penentuan sampel (teknik sampling) yang digunakan dalam penelitian adalah dengan metode non probability sampling dengan teknik pengambilan data menggunakan pendekatan purposive sampling. Purposive sampling menurut Sugiyanto (2013:85) adalah: “...teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Alasan pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, penulis memilih teknik purposive sampling dengan menetapkan kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi untuk mendapatkan sampel yang representatif.

3.3.3 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu, diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari

sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul kriteria alternatif atau mewakili.” Dalam penelitian ini yang menjadi sampel terpilih adalah semua karyawan pada PT. Bhuana Agung Selaras.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2012 : 224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan wawancara. 30

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengolah data dari dokumendokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. “Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri historis”, (Burhan, 2008 : 122).

2. Observasi

Menurut pendapat Sugiyono (2012 : 166), observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Instrumen yang digunakan peneliti adalah observasi nonpartisipan tidak terstruktur.

3. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti sedang berbincangbincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. “Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dua orang, pewawancara 20 sebagai yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban”, (Moleong, 2007 : 186). Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah karyawan PT. Bhuana Agung Selaras.

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan sebagian besar merupakan data kualitatif dan teknik analisis menggunakan teknik kualitatif. Teknik ini dipilih peneliti untuk menghasilkan data kualitatif, yaitu data yang tidak bisa dikategorikan secara statistik. Dalam penggunaan analisis kualitatif, maka pengintegrasian terhadap apa yang ditemukan dan pengambilan kesimpulan akhir menggunakan logika atau penalaran sistematis. Analisis kualitatif yang digunakan adalah model analisis interaktif, yaitu model analisis yang memerlukan tiga komponen berupa reduksi data, sajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi dengan menggunakan interactive mode milik Sugiyono.

1. Reduksi Data “Mereduksi data bisa diartikan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari pola dan temanya”, (Sugiyono, 2008 : 247). Dengan mereduksi data akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data 33 selanjutnya. Proses reduksi berlangsung terus selama pelaksanaan penelitian bahkan peneliti memulai sebelum pengumpulan data dilakukan dan selesai sampai penelitian berakhir. Reduksi dimulai sewaktu peneliti memutuskan kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data yang digunakan. Selama pengumpulan data berlangsung, reduksi data dapat berupa membuat ringkasan, mengkode, memusatkan tema, membuat batas permasalahan, dan menulis memo.
2. Penyajian Data “Penelitian kualitatif penyajian data dilakukn dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya”, (Sugiyono, 2008 : 249). Sajian ini merupakan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis, sehingga bila dibaca akan bisa mudah dipahami berbagai hal yang terjadi dan memungkinkan peneliti untuk berbuat sesuatu pada analisis ataupun tindakan lain berdasarkan pemahamannya tersebut. Sajian data ini harus mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebagai pertanyaan penelitian, sehingga

narasi yang tersaji merupakan deskripsi mengenai kondisi yang rinci untuk menceritakan dan menjawab setiap permasalahan yang ada. Sajian data selain dalam bentuk narasi kalimat, juga dapat meliputi berbagai jenis matriks, gambar atau skema, jaringan kerja, kaitan kegiatan, dan juga tabel sebagai pendukung narasinya. Dengan melihat suatu penyajian data, peneliti akan melihat apa yang terjadi dan memungkinkan untuk mengajarkan suatu analisis ataupun tindakan lain 34 berdasarkan penelitian tersebut. Penyajian data yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid.

3. Penarikan Kesimpulan Kesimpulan disini merupakan temuan baru dan belum pernah ada. Temuan masi berupa remang-remang dan menjadi jelas setelah diteliti, (Sugiyono, 2008 : 253). Simpulan perlu diverifikasi agar cukup mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu perlu dilakukan aktivitas pengulangan untuk tujuan pemantapan, penelusuran data kembali dengan cepat, mungkin sebagai akibat pikiran kedua yang timbul melintas pada peneliti pada waktu menulis sajian data dengan melihat kembali sebentar pada catatan lapangan.

3.5 Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2016. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosda karya: Bandung.
- Dwi Agung NugrohoArianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal *Economia*, Vol. 9, No. 2, Oktober 2013, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Jakarta: Rajawali
- Robbins SP, dan Judge. 2012. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Tri Budi Marwanto dan RiyadiNugroho. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Desiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol, 1.

PROPOSAL PENELITIAN

**PENGARUH FACEBOOK ADS DAN INSTAGRAM ADS TERHADAP
PENAMBAHAN SISWA BARU DI BIMBINGAN BELAJAR EL-FAQIH**



Oleh:

Pitri Yanti (202510007)

Dosen Pengampu: Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021**

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bimbingan belajar El-faqih Palembang adalah salah satu bimbingan belajar konvensional yang terdampak akibat perkembangan bisnis lembaga pendidikan online di Indonesia. Lembaga pendidikan besar tersebut menggunakan metode promosi iklan di media sosial sehingga menyebabkan *brand awareness* terhadap jasa pendidikan mereka lebih cepat dan bisnis mereka berkembang sangat pesat (Lisawati, 2016). Berikut perbandingan Jumlah siswa di bimbingan belajar El-faqih dan bimbingan belajar lainnya pada tahun 2021.

Nama Bimbingan Belajar	Jumlah Siswa
Ruang Guru	22.000.000 Orang
Eye Level	2.000.000 Orang
Bimbel El-Faqih	80 Orang

(Sumber: <https://www.ruangguru.com/>, <http://id.eyelevefranchise.com/why-eye-level-bak/who-is-eye-level/>, Bimbingan Belajar El-Faqih Palembang)

Dari data di atas dapat dilihat perbedaan yang sangat signifikan. Oleh sebab itu, perlu adanya terobosan dalam strategi marketing untuk dapat bersaing dan tetap berkembang di era globalisasi. Strategi marketing yang tepat di masa sekarang adalah memanfaatkan iklan di media sosial (Ramsiah, 2017) dalam mempromosikan keunggulan produk lembaga pendidikan. Iklan di media sosial sangatlah potensial dilihat dari penduduk Indonesia yang aktif dalam sosial media adalah 59% atau 160 juta jiwa dan menghabiskan waktu rata-rata 3 jam setiap harinya. Pengguna facebook di Indonesia pada tahun 2020 sebanyak 130 juta jiwa dan pengguna Instagram adalah 63 juta jiwa (Hootsuite, 2020).

Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh promosi menggunakan Facebook Ads untuk meningkatkan volume penjualan coklat japo membuktikan bahwa promosi menggunakan Facebook Ads berpengaruh signifikan terhadap peningkatan volume penjualan japo.

(Zahrul & Syaicu, 2018). Pada penelitian hubungan antara promosi dengan pengambilan peserta didik untuk mengikuti bimbingan belajar BBC membuktikan bahwa semakin bagus dan banyak promosi yang dilakukan oleh pihak BBC maka semakin besar pengambilan keputusan peserta didik untuk mengikuti bimbingan belajar di BBC (Junianti, dkk, 2018).

Berdasarkan referensi diatas maka peneliti mengambil ide untuk menganalisa **“Pengaruh Facebook Ads Dan Instagram Ads Terhadap Penambahan Siswa Baru di Bimbel El-Faqih Palembang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Banyak bermunculan lembaga pendidikan besar dengan metode promosi menggunakan iklan di media sosial.
2. Strategi marketing masih menggunakan cara konvensional sehingga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap penambahan siswa baru
3. Banyaknya pengguna media sosial facebook dan Instagram di Indonesia

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Facebook Ads, dan Instagram Ads terhadap Penambahan Siswa Baru Bimbel El-Faqih?
2. Apa strategi marketing terbaik dalam perkembangan bisnis Bimbel El-Faqih?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Menganalisa pengaruh Facebook ads, instagram ads, terhadap Penambahan Siswa Baru di Bimbingan Belajar El-Faqih.
2. Menganalisa strategi marketing terbaik dalam perkembangan bisnis Bimbel El-Faqih.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan bimbingan belajar dalam menentukan strategi marketing
2. Sebagai media untuk realisasi teori-teori marketing
3. Sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Bauran pemasaran (*Marketing Mix*)

Menurut Kotler (2012), *Marketing Mix* adalah seperangkat alat pemasaran yang digunakan perusahaan untuk terus menerus mencapai tujuan perusahaan. Bauran pemasaran terdapat *good marketing tool* (alat pemasaran yang efektif) yang dikenal dengan istilah 4P antara lain (Azmi, dkk, 2015):

1. *Product* (produk)

Barang atau jasa yang ditawarkan oleh pelaku bisnis ke pasar agar barang atau jasa tersebut dibeli, digunakan atau dikonsumsi sehingga dapat memenuhi kebutuhan dari *customer* tersebut (Azmi, dkk, 2015).

2. *Price* (Harga)

Harga adalah unsur penting dalam strategi pemasaran. Perusahaan atau pelaku bisnis harus menentukan harga yang tepat dalam menjual suatu produk atau jasa sesuai dengan target market mereka (Azmi, dkk, 2015).

3. *Place* (Tempat)

Strategi pemasaran mengenai *place* antara lain: lokasi penjualan, saluran distribusi, luas lingkup distribusi, transportasi, logistik dan lainnya (Azmi, dkk, 2015).

4. *Promotion* (Promosi)

Promosi yang baik harus bersifat membujuk *customer* agar berminat membeli atau menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan (Azmi, dkk, 2015).

2.2. Iklan Media Sosial (*Social Media Advertising*)

Iklan adalah komunikasi pemasaran untuk menyampaikan informasi produk yang bersifat persuasif agar konsumen membeli atau menggunakan produk tersebut. Menurut Nasrullah (2015) media sosial adalah media di internet yang memungkinkan pengguna mempresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi,

berkomunikasi dengan pengguna lain dan membentuk ikatan sosial secara virtual. (Zainul, dkk, 2016). Iklan Media sosial adalah komunikasi pemasaran suatu produk dengan memanfaatkan media sosial sehingga iklan memiliki cakupan yang lebih luas. Penjual dapat berinteraksi langsung dengan calon *customer* dalam bentuk virtual.

2.3. Facebook Ads

Dalam penggunaan iklan facebook, para pengguna iklan harus membuat fanpage yang memungkinkan para pengguna facebook dapat memberikan like, dan menjadi fans (penggemar) dari fanpage tersebut. (Zahrul & Syaicu, 2018). Setelah itu, pengguna iklan dapat membuat iklan untuk mengiklankan fanpage tersebut kepada seluruh pengguna facebook. Dalam perancangan iklan tersebut, pengiklan dapat mengatur wilayah, jenis kelamin, umur, status pernikahan, hal disukai, pendidikan, dan lainnya Lalu pengiklan dapat menentukan target iklan yang akan dipilih, pengiklan akan melihat jumlah target iklan sehingga iklan yang dibuat tepat sasaran (<https://www.facebook.com/business/ads>).

2.4. Instagram Ads

Instagram ads adalah fitur periklanan yang disediakan oleh Instagram dimana pengiklan dapat mengiklankan produk yang ditawarkan. Instagram ads menyediakan iklan stories, foto, video, carousel, koleksi, dan iklan di jelajah (<https://business.instagram.com>).

Penggunaan Instagram ads dapat membuat pengiklan mendapatkan calon customer sesuai dengan target market yang ia tentukan sebelumnya seperti: destinasi (lokasi market), pemirsa (siapa yang dijangkau), anggaran (jumlah uang yang dikeluarkan setiap harinya), dan durasi (berapa lama iklan ditayangkan). Dengan membuat iklan di instagram, Penggunaan instagram ads dapat mencapai orang yang tidak mengikuti instagram pengiklan tersebut, mempromosikan postingan yang sudah kita miliki, memberikan minat calon *customer* untuk mem-*follow* instagram tersebut dan selanjut dapat menjadi *next customer*. (<https://business.instagram.com>).

2.5 Minat Siswa

Minat seseorang dapat muncul dengan sendirinya, lingkungan sekitar akan memberikan stimulus agar minat tersebut dapat muncul. Minat bersifat pribadi dan berbeda antara individu satu dan individu lainnya. Minat akan berubah tergantung lingkungan individu tersebut, semakin banyak individu tersebut melihat dan mendengar hal yang sama berulang-ulang maka minat tersebut akan tumbuh dengan sendirinya. (Andari, 2009)

Menurut Crow dan Crow (2005) dalam Nurkencana, minat adalah kekuatan dorongan yang menyebabkan individu memberikan perhatian kepada seseorang, sesuatu atau aktifitas tertentu (Kurnia, 2017). Menurut Syah (2001) berpendapat bahwa minat adalah kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu (Afiatin, 2018).

2.6.Keputusan Siswa

Keputusan siswa merupakan kemantapan diri yang dimiliki oleh seorang siswa dalam memilih dan memutuskan untuk menggunakan jasa bimbingan belajar. Menurut Schiffman & Kanuk (2007), ada empat model pengambilan keputusan konsumen antara lain: a) *Economic view*, b) *Passive view*, c) *Cognitive view*, d) *Emotional view* (Abdul, 2018).

2.7. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh promosi menggunakan facebook ads untuk meningkatkan volume penjualan japo membuktikan bahwa promosi menggunakan facebook ads berpengaruh signifikan terhadap peningkatan volume penjualan japo dan didapatkan nilai peningkatan sebesar 0,203 atau 20,3%. (Zahrul & Syaicu, 2018). Selain itu, pada penelitian efektivitas fitur instagram sponsored sebagai media iklan promosi membuktikan bahwa Hasil EPC Rate sebesar 2,9 dengan nilai presentase sebesar 72,2% yang menunjukkan hasil efektif namun masih memerlukan peningkatan untuk mendapatkan nilai sempurna (Nabila, dkk, 2019). Penelitian lainnya yaitu pengaruh sosial media advertising terhadap *word of mouth* dan

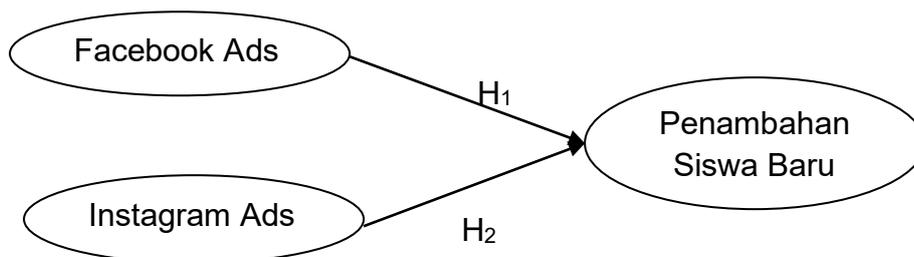
dampaknya pada keputusan pembelian membuktikan bahwa social media advertising memiliki pengaruh signifikan terhadap word of mouth, social media advertising terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Ario, dkk, 2016).

Pada penelitian hubungan antara promosi dengan pengambilan peserta didik untuk mengikuti bimbingan belajar BBC membuktikan bahwa semakin bagus dan banyak promosi yang dilakukan oleh pihak BBC maka semakin besar pengambilan keputusan peserta didik untuk mengikuti bimbingan belajar di BBC Limbanang, kecamatan suliki kabupaten lima puluh kota (Junianti, dkk, 2018).

2.8. Kerangka Konsep Penelitian



2.8. Hipotesis



H₀: Facebook ads (X₁) dan instagram ads (X₂) tidak ada pengaruh terhadap penambahan siswa baru (Y)

H₁: Facebook ads (X₁) berpengaruh signifikan terhadap penambahan siswa baru (Y)

H₂ : Instagram ads (X₂) berpengaruh signifikan terhadap penambahan siswa baru (Y)

2.9. Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen

Uji Instrumen yang digunakan adalah uji validasi dan uji reliabilitas.

A. Uji Validasi

Uji Validasi digunakan untuk membuktikan sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung menggunakan aplikasi SPSS (Zahrul & Syaicu, 2018).

$$r_{xy} = \frac{(\sum xy) - (\sum x) - (\sum y)}{n[(\sum x^2) - \sum(x)^2] n[(\sum y^2) - \sum(y)^2]}$$

X = skor item

N = Jumlah responden

Y = Skor total

r = koefisien korelasi

XY = skor pertanyaan

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur kuesioner dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung uji statistik cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach alpha >0,70 (Zahrul & Syaicu, 2018).

$$A = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

2. Uji asumsi klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi yang terdapat distribusi normal antara variabel terikat dengan variabel bebas. Jika data yang terdistribusi normal atau mendekati normal maka model regresi dikatakan baik (Zahrul & Syaicu, 2018).

B. Uji Linieritas

Pengujian ini menggunakan model regresi dalam analisa datanya sehingga harus dilakukan uji linieritas terlebih dahulu untuk mendapatkan data yang sesuai, agar regresi linier dinyatakan baik. Variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai hubungan linier apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05\%$ atau 5% . Uji ini bisa menggunakan uji F (*Lack of fit test*) atau uji polinomial (Zahrul & Syaicu, 2018).

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini mengennai sama atau tidaknya varian dan residual dari observasi satu dengan observasi lainnya. Jika residualnya mempunyai varian yang sama maka disebut homokedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikasinya $> 0,05$ (Zahrul & Syaicu, 2018).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan subjek yang ditunjuk berdasarkan pada karakteristik tertentu (Lisawati, 2016). Calon responden yang dipilih adalah orang-orang yang pernah melihat dan merespon iklan bimbingan belajar El-Faqih di Facebook dan Instagram.

3.2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan di Bimbingan Belajar El-Faqih Palembang. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 20 Mei 2021- 20 Agustus 2021.

3.3. Populasi Dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi penelitian ini adalah seluruh orang tua siswa di Bimbingan Belajar El-Faqih Palembang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian orang tua siswa yang bergabung di Bimbingan Belajar El-Faqih. Penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* berdasarkan karakteristik tertentu (Lisawati, 2016) antara lain:

- a) Responden yang bergabung di Bimbingan belajar El-faqih
- b) Responden yang pernah mencari tahu atau merespon iklan di Facebook dan Instagram
- c) Responden yang datang langsung di tempat Bimbingan Belajar El-Faqih Palembang

3.4. Operasional Variable

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah promosi menggunakan Facebook Ads (X_1) dan Instagram Ads (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah penambahan siswa baru di Bimbingan Belajar El-Faqih Palembang.

3.5. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan untuk di jawab oleh responden (Sugiyono, 2011). Responden menjawab dengan cara memberikan tanda tertentu pada pilihan jawab yang disediakan. Kuesioner diberikan secara langsung atau menggunakan *Google Form*.

3.6. Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen

Uji Instrumen yang digunakan adalah uji validasi dan uji reliabilitas.

A. Uji Validasi

Uji Validasi digunakan untuk membuktikan sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2, n adalah jumlah sampel. Indikator valid atau tidak dapat dilihat dari output *cronbach alpha* pada kolom *correlated item total correlation*. (Zahrul & Syaicu, 2018). Jika r hitung memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan r tabel dan nilainya positif maka indikator tersebut dinyatakan valid (Khoriq, 2017).

B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur kuesioner dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Suatu data dinyatakan *reliable* apabila

instrumen itu secara konstan memunculkan hasil yang sama didalam pengukuran. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan *cronbach alpha* $>0,70$ (Aliyah & Khoriq, 2017).

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi yang terdapat distribusi normal antara variabel terikat dengan variabel bebas. Jika data yang terdistribusi normal atau mendekati normal maka model regresi dikatakan baik. Pengujian menggunakan uji P-Plot dan statistik non-paramedik. Uji ini adalah Uji *One-sample kolmogorov* (I-S-K-S). Jika hasil lebih dari 0,05 atau 5% maka variabel berdistribusi normal (Zahrul & Syaicu, 2018)

B. Uji Linieritas

Pengujian ini menggunakan model regresi dalam analisa datanya sehingga harus dilakukan uji linieritas terlebih dahulu untuk mendapatkan data yang sesuai, agar regresi linier dinyatakan baik. Variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai hubungan linier apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05\%$ atau 5%. Uji ini bisa menggunakan uji F (*Lack of fit test*) atau uji polinomial (Zahrul & Syaicu, 2018)

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini mengenai sama atau tidaknya varian dan residual dari observasi satu dengan observasi lainnya. Jika residualnya mempunyai varian yang sama maka disebut homokedastisitas. Dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikasinya $>0,05$. Heteroskedastisitas terjadi jika *scatterplot* titik-titiknya memiliki pola yang teratur seperti: melebar, menyempit, bergelombang, ataupun menyebar (Zahrul & Syaicu, 2018)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M, Dkk. 2018. "Model Pemasaran Digital Marketing Fb Ads Dan Email Marketing Dalam Meningkatkan Volume Penjualan" *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5 (2): 299-305.
- Amira, N & Iis K. N. 2019. "Efektivitas Fitur Instagram Sponsored Sebagai Media Iklan/Promosi". *Journal Of Media And Communication Science*, 2(2): 116 – 126.
- Andari, S. 2009. "Pengaruh Motivasi, Minat, Dan Lingkungan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Akafarma Sunan Giri Ponorogo". *Tesis*. Universitas Sebelas Maret.
- Aliyah, Khoriq Atul. 2017. "Pengaruh Promosi Melalui Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Dan Viral Marketing Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Konsumen SFA Steak & Resto Karanganyar)". Skripsi. FEB. Manajemen Bisnis Syari'ah. Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Azmi, dkk. 2015. Pengaruh bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28 (1): 175-184.
- Crow, L dan Crow. 2005. *Psikologi Pendidikan, Terjemahan Kasijan*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Darohma, D, Dkk. 2018. "Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Pengambilan Keputusan Menggunakan Jasa Bimbingan Belajar Primagama". *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 12(2): 215-220.
- Eye Level. 2021. *Mengapa Eye Level?*. Id.eyelevefranchise.com. <http://id.eyelevefranchise.com/why-eye-level-bak/who-is-eye-level/> (Diakses 9 Febuari 2021).
- Facebook. *Facebook For Business*. Facebook.com. <https://www.facebook.com/business/ads> (Diakses 5 Febuari 2021).
- Indika, D & Cindy Jovita. 2017. "Media Sosial Instagram Sebagai Sarana Promosi Untuk Meningkatkan Minat Beli Konsumen". *Journal Bisnis terapan*, 1(1): 25-32.

- Instagram. Bangun Bisnis Anda di Instagram. Business.instagram.com. <https://business.instagram.com/advertising/> (Diakses 5 Febuari 2021)
- Junianti, S, Dkk. 2018. "Hubungan Antara Promosi Dengan Pengambilan Keputusan Peserta Didik Untuk Mengikuti Bimbingan Belajar Di BBC". *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 1(1): 121-125.
- Kotler, dan Keller. 2012. *Manajemen Pemasaran, Edisi 12*. Jakarta: Erlangga.
- Lisawati, P. 2016. "Efektivitas Iklan Pada Jejaring Sosial Sebagai Salah Satu Strategi Pemasaran Bisnis Usaha Kecil Menengah (UKM) Dengan Menggunakan Metode". *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 21 (3): 153-159.
- Prakoso. A, Dkk. 2016. "Pengaruh Sosial Media Advertising Terhadap Word Of Mouth Dan Dampaknya Pada Keputusan Pembelian". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41 (1) : 25-31.
- Pujianto, A.B. 2018. "Pengaruh *Promotion, Physical Evidence, Price, Dan Proccess* Terhadap Minat Pembelian Berulang Siswa Kelas X SMAN" .*Tesis*. Universitas Pasundan.
- Riyanto, Andi Dwi. 2020. Hootsuite (We are Social): Indonesian Digital Report 2020. <https://andi.link/hootsuite-we-are-social-indonesian-digital-report-2020/> (Diakses 15 Januari 2021).
- Rohman, A. 2018. "Pengaruh Iklan Media Sosial Facebook (Fb) Dan Elemen Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian". *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ruang Guru. 2021. *Ruangguru Super App*. Ruangguru.com. https://www.ruangguru.com/?gclid=Cj0KCQiAyJOBbDCARIsAJG2h5fVnnZJC9YKx_h97yRH8vHt7BDUiJpMLXsL986XqKWSZInWPFDnNVEaAm6QEALw_wcB (Diakses 9 Febuari 2021).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Ulfah, M. 2019. "Sosial Media Sarana Promosi Pada Pedagang Pakaian Di Pasar Sudimampir Banjarmasin". *Journal Transformatif*, 3(1):117-130

Zahrul, A.A & Achmad Syaicu. 2018. "Pengaruh Promosi Menggunakan Facebook Ads Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Cokelat Japo".*Jurnal Ilmu-Ilmu Teknik- Sistem*, 14 (3): 1-11.

PROPOSAL PENELITIAN

**EFEKTIFITAS PENYELENGGARAAN BELAJAR DARI RUMAH
SELAMA MASA PANDEMI**

**OLEH
REKA TIA SUSANTI
NIM. 202510008**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2020**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*). Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Virus ini adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia. Virus ini bisa menyerang siapa saja, seperti lansia (golongan usia lanjut), orang dewasa, anak-anak, dan bayi, termasuk ibu hamil dan ibu menyusui.

COVID-19 pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Pada tanggal 11 Maret 2020 WHO menetapkan wabah ini sebagai pandemik global. Hingga saat ini, secara global telah ditemukan 105 juta kasus dengan 58,4 juta pasien sembuh dan 2,29 juta orang meninggal dunia. Sedangkan di Indonesia terdapat 1,12 juta kasis dengan rincian 917 ribu pasien sembuh dan sebanyak 31 ribu orang meninggal dunia.

Hal tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan *lockdown* dalam rangka mencegah penyebaran virus Corona. Sedangkan di Indonesia, untuk mengurangi resiko penularan Covid-9, pemerintah memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diberbagai daerah, menghimbau para pekerja untuk bekerja dari rumah (*Work from Home*), termasuk kegiatan beribadahan dan sekolah dilakukan dirumah.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menerbitkan Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah Dalam Masa Darurat

Penyebaran Covid-19. Edaran Nomor 15 ini untuk memperkuat Surat Edaran Mendikbud Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Coronavirus Disease (Covid-19). Dalam surat edaran ini disebutkan bahwa tujuan dari pelaksanaan Belajar Dari Rumah (BDR) adalah memastikan pemenuhan hak peserta didik untuk mendapatkan layanan pendidikan selama darurat Covid-19, melindungi warga satuan pendidikan dari dampak buruk Covid-19, mencegah penyebaran dan penularan Covid-19 di satuan pendidikan dan memastikan pemenuhan dukungan psikososial bagi pendidik, peserta didik, dan orang tua.

Aktifitas BDR ini dapat bervariasi antar daerah sesuai dengan satuan pendidikan serta minat dan kondisi peserta didik masing-masing. Selama aktifitas BDR, siswa dituntut mandiri dan kreatif. Hasil belajar peserta didik diberi umpan balik yang bersifat kualitatif serta mengedepankan interaksi dan komunikasi yang positif antara guru dan orang tua.

Metode dan media pelaksanaan BDR dilaksanakan dengan dengan Pembelajaran Jarak Jauh yang dibagi kedalam dua pendekatan yaitu pembelajaran jarak jauh dalam jaringan (daring) dan luar jaringan (luring). Untuk media pembelajaran jarak jauh daring, Kemendikbud merekomendasikan 23 laman yang bisa digunakan peserta didik sebagai sumber belajar. Kemudian, untuk metode pembelajaran jarak jauh secara luring, peserta didik dapat memanfaatkan berbagai layanan yang disediakan oleh Kemendikbud antara lain program belajar dari rumah melalui TVRI, radio, modul belajar mandiri dan lembar kerja, bahan ajar cetak serta alat peraga dan media belajar dari benda dan lingkungan sekitar.

Belajar dari Rumah melalui media pembelajaran daring dan luring tentu terasa menyenangkan bagi siswa mengingat mereka dapat belajar sambil melakukan aktivitas apapun secara fleksibel di rumah. Namun, memasuki satu tahun sejak diberlakukannya pembelajaran jarak jauh kini siswa mulai merasa jenuh dan merindukan untuk belajar

secara tatap muka di sekolah. BDR dapat menjadi efektif dan menyenangkan jika terjadi komunikasi dua arah antara guru dan siswa. Guru harus terus melakukan pemantauan dan pemberian umpan balik untuk memastikan siswa dapat menerima pembelajaran dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Pada satuan pendidikan setingkat Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah pelaksanaan pembelajaran berbasis daring masih terbilang jarang atau bahkan belum pernah dilaksanakan. Sehingga penerapan pembelajaran daring di SD/MI pasti akan menemui berbagai kendala. (Mega: 2020)

Berdasarkan masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk memeliti mengenai: **EFEKTIFITAS PENYELENGGARAAN BELAJAR DARI RUMAH SELAMA MASA PANDEMI DI SDN 14 KAYUAGUNG**

B. Identifikasi Masalah

Sudah hampir satu tahun sebagian besar pelajar di Indonesia menjalani proses belajar dari rumah di tengah pandemi virus corona. Dalam situasi darurat tersebut, bukan hanya para siswa yang dihadapkan pada tantangan untuk belajar jarak jauh, tapi juga guru dan orang tua. Akan tetapi, dengan keragaman latar belakang ekonomi hingga akses terhadap teknologi, seberapa efektif sistem belajar dari rumah yang sejauh ini dijalani para pelajar?

C. Pembatasan Masalah

Memperhatikan identifikasi masalah diatas, permasalahan yang diteliti dibatasi satu faktor saja yang berhubungan dengan kebijakan belajar Dari Rumah (BDR) di Sekolah Dasar, yaitu seberapa efektif system belajar dari rumah selama pandemic Covid-19 di Sekolah Dasar Negeri 14 Kayuagung.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan aktifitas BDR di SDN 14 Kayuagung?

2. Apa keuntungan dalam Pembelajaran melalui Daring dan Luring?
3. Apa hambatan dan kendala penerapan aktifitas BDR di Sekolah tersebut?
4. Strategi apa yang dapat diterapkan dalam Pembelajaran melalui Daring dan Luring selama Pandemi?
5. Seberapa efektif system BDR di SDN 14 Kayuagung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan aktifitas BDR di SDN 14 Kayuagung
2. Untuk mengetahui keuntungan dalam Pembelajaran melalui Daring dan Luring
3. Untuk mengetahui hambatan dan kendala penerapan aktifitas BDR di Sekolah
4. Untuk memberikan solusi dan strategi yang dapat diterapkan dalam Pembelajaran melalui Daring dan Luring selama Pandemi?
5. Untuk mengetahui efektifitas system BDR di SDN 14 Kayuagung?

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi Sekolah

Dengan mengetahui keuntungan, hambatan dan kendala pembelajara Dari Rumah serta memberikan solusi dan strategi yang dapat diterapkan selama berlangsungnya pembejaran dar rumah. Maka diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembinaan dan pengembangan sekolah yang bersangkutan.

2. Bagi Guru

Sebagai masukan dalam mengelola dan meningkatkan strategi belajar-mengajar serta mutu pengajaran khususnya pembelajaran daring dan luring. Dengan mengetahui metode penerapan

pembelajaran yang baik maka guru dapat menyesuaikan proses belajar-mengajar yang diciptakan.

3. Bagi Siswa

Dengan mengetahui metode pembelajaran dari rumah yang baik, diharapkan siswa akan termotivasi untuk belajar agar dapat menggapai cita-cita dan melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dengan terjun langsung ke lapangan dan memberikan pengalaman belajar yang menumbuhkan kemampuan dan ketrampilan meneliti serta pengetahuan yang lebih mendalam terutama pada bidang yang dikaji.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

Istilah pembelajaran daring dan luring muncul sebagai salah satu bentuk pola pembelajaran di era teknologi informasi seperti sekarang ini. Pembelajaran daring artinya adalah pembelajaran yang dilakukan secara *online*, menggunakan aplikasi pembelajaran maupun jejaring sosial. Pembelajaran daring merupakan pembelajaran yang dilakukan tanpa melakukan tatap muka, tetapi melalui *platform* yang telah tersedia. Segala bentuk materi pelajaran didistribusikan secara *online*, komunikasi juga dilakukan secara *online*, dan tes juga dilaksanakan secara *online*. Sistem pembelajaran melalui daring ini dibantu dengan beberapa aplikasi, seperti *Google Classroom*, *Google Meet*, *Edmodo* dan *Zoom*.

Selama pelaksanaan model daring, peserta didik memiliki keleluasaan waktu untuk belajar. Peserta didik dapat belajar kapan pun dan di mana pun, tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Peserta didik juga dapat berinteraksi dengan guru pada waktu yang bersamaan, seperti menggunakan *video call* atau *live chat*. Pembelajaran daring dapat disediakan secara elektronik menggunakan forum atau *message*.

Pembelajaran luring dapat diartikan sebagai bentuk pembelajaran yang sama sekali tidak dalam kondisi terhubung jaringan internet maupun intranet. Sistem pembelajaran luring (luar jaringan) artinya pembelajaran dengan memakai media, seperti televisi dan radio. Jika peserta didik menulis artikel atau mengerjakan tugas di *Microsoft Word* dan tidak menyambungkannya dengan jaringan internet, maka itu adalah contoh aktivitas luring dan jika siswa melakukan *offline*

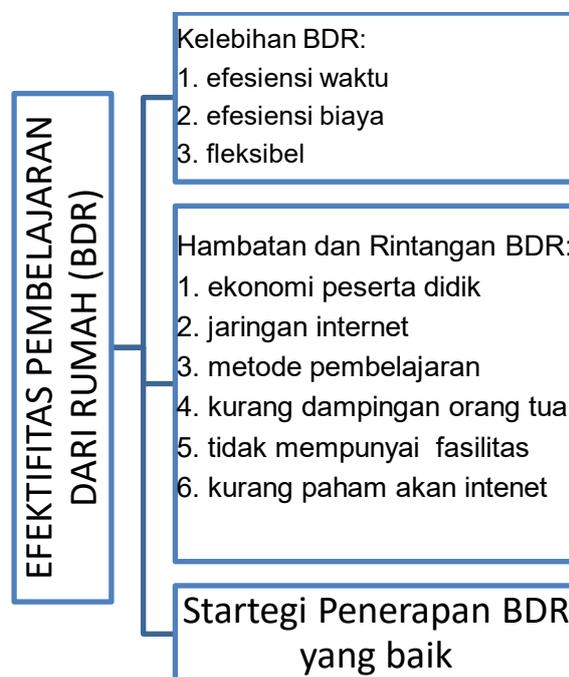
conference dengan bertemu secara langsung tanpa menggunakan internet, hal itu adalah contoh aktivitas luring.

2. Penelitian Terdahulu

Dinamika pembelajaran di Indonesia saat ini terganggu secara eksternal oleh krisis wabah Covid-19. Beberapa diantaranya; 1) sekolah dialihkan ke rumah melalui proses pembelajaran daring; 2) terjadi transformasimedia pembelajaran berbasis teknologi melalui penggunaan Watsapp Group, Zoom, Google Classroom, WebEx, Youtube, dan saluran TV; 3) penyesuaian metode pembelajaran; 4) penyesuaian evaluasi belajar untuk penentuan standar kenaikan kelas dan kelulusan; dan 5) tuntutan kolaborasi orang tua peserta didik di rumah sebagai pengganti guru mengontrol pembelajaran anak. (ABD. Masyur, 2020)

Dampak pandemic Covid-19 terhadap pembelajaran daring di Tadris amatematika IAIN Metro Lampung dirasa menghasilkan pembelajaran yang kurang efektif. (Selvi, 2020)

3. Kerangka Konsep



4. Hipotesis

Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah (BDR) tidak efektif.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Descriptif kualitatif dengan menggunakan metode survey

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian ini juga merupakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan informasi-informasi yang jelas serta lengkap yang berhubungan dengan efektifitas penyelenggaraan belajar dari rumah selama masa pandemi di SD Negeri 14 Kayuagung

2. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SD Negeri 14 Kayuagung. SD ini terletak di Jl. Darna jambi No.112 Kelurahan Paku Kecamatan Kayuagung kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti akan melaksanakan penelitian di SD Negeri 14 Kayuagung selama 3 minggu, dimulai pada tanggal 12 Juli – 2 Agustus 2021.

3. Populasi dan Sampel (Key Informan)

Pada penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah guru dan siswa kelas 1 di SD Negeri 14 Kayuagung yang berjumlah 110 siswa yang terdiri dari 4 kelas. sedangkan teknik pengambilan sample adalah melalui teknik snowballing sampling.

4. Teknik pengambilan data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara kepada guru, orang tua, serta siswa serta melakukan survey dan dokumentasi.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data dari lapangan terkumpul dengan menggunakan metode pengumpulan data di atas, maka peneliti akan mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis secara deskriptif-kualitatif. Analisis deskriptif-kualitatif merupakan suatu tehnik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya. Tujuan deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

DAFTAR PUSTAKA

Yolandasari, mega Berliana. 2020. Efektifitas pembejaraan daring dalam pembelajaran bahasa Indonesia di kelas II A MI Unggulan Miftahul Huda Tumang Cepogo Boyolali. Institut Agama islam negri Salatiga

Abd. Rahim mansyur (2020) Dampak Covid-19 Terhadap Dinamika Pembelajaran di Indonesia

Wahyu Aji Fatma Dewi (2020) Dampak Covid-19 Terhadap Implementasi Pembelajaran daring di Sekolah Dasar

Suhery, Trimardi Jaya Putra & Jasmalinda (2020) Sosialisasi Penggunaan Aplikasi Zoom Meeting dan Google Classroom Pada Guru di SDN 17 Mata Air Padang Selatan

Selvi Loviana & Waskita Niti Baskara (2020) Dampak Pandemi Covid-19 pada Kesiapan Pembelajaran tadris metematika IAIN metro lampung

Nurul Lailatul Khusniyah & Lukman Hakim (2019) Efektifitas pembelajaran berbasis Daring; Sebuah Bukti Pada Pembelajaran Bahasa Inggris

Ayusi Perdana Putri, Rennita Setya Rahhayu, Meidawati Suwandari, Prapti Agustin Rahayu Ningsih (2020) Strategi Pembelajaran melalui Daring dan Luring selama Pandemi Covid-19 di SD Negeri Sugihan 03 Bendosari

Andi Anugrahana (2020) Hambatan, Solusi, dan Harapan: pembelajaran daring Selama masa Pandemi Covid-19 oleh guru Sekolah Dasar

Rio Erwan pratama & Sri Mulyani (2020) Pembelajaran daring dan Luring pada masa pandemic Covid-19

Ali Sadikin & Afreni Hamidah (2020) Pembelajaran daring di Tengah Wabah Covid-19

Lina Handayani (2020) Keuntungan, kendala dan Solusi pembelajaran Online selama masa pandemic Covid-1: studi eksploratif di SMPN 3 Bae Kudus

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**



Proposal Penelitian

Oleh:

Rendy Prayitno

(202510009)

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021**

KATAPENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Proposal penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk diteruskan menjadi Tesis sebagai proses akhir untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Binadarma Palembang. Dalam penyelesaian tesis ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman serta sumber daya yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sehingga penulis dapat memperbaiki berbagai kelemahan dalam menyusun karya tulis di masa yang akan datang.

Pada kesempatan yang baik ini, tak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, nasehat dan pemikiran dalam penulisan proposal penelitian ini, terutama kepada bapak muji gunarto sebagai pembimbing yang banyak memberikan bimbingan dan arahan penulisan proposal ini dan kepada seluruh teman-teman yang selalu memberikan dorongan dan masukan serta bantuan baik moril maupun materil yang tak ternilai harganya.

Palembang, 10 Februari 2021

Rendy Prayitno
202510009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	2
1.4. Manfaat Penelitian	2
2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori	3
2.2. Penelitian Terdahulu	6
2.3. Kerangka Konsep	7
2.4. Hipotesis	7
3. METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	8
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	8
3.3. Populasi dan Sampel	8
3.4. Teknik Pengambilan Data	8
3.5. Teknik Analisis Data	9
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, dapat meningkatkan motivasi, kepemimpinan serta pengembangan sumber daya manusia. Hal ini di perkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, pelatihan dan pemberian kompensasi sehingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Secara teoritis kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini lah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Instansi Pemerintahan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai menjadi pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Kinerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Variabel kinerja diukur atau dinilai dengan indikator kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Oleh karena itu, kekompakan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada pencapaian prestasi baik individu maupun organisasi. Tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit untuk dicapai. Landasan teori ini membahas karakteristik serta dimensi tentang kinerja, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta hasil-hasil penelitian terdahulu guna membangun hipotesis penelitian.

2.1.1 Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh secara alami atau dipelajari. Potensi untuk berperilaku itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan tentang kepegawaian. Dasar-dasar penilaian kinerja secara garis besar dapat dibedakan atas dua hal yaitu :

- 1) *Tangible standart* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya yang terdiri dari :

- a) standar dalam bentuk fisik (misalnya standar kuantitas, kualitas, dan waktu);
 - b) standar dalam bentuk uang misalnya standar biaya, penghasilan.
- 2) *Intangible standart* yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan dengan alat ukur misalnya: perilaku, loyalitas, dan dedikasi karyawan.

2.1.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk, yaitu : 1) Peranan yang bersifat interpersonal, 2) Peranan yang bersifat informasional, 3) Peran pengambilan keputusan.

Kepemimpinan yang baik harus memiliki sifat – sifat, yaitu :

- 1) Mempunyai kemampuan melebihi orang lain.
- 2) Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.
- 3) Mau bekerja keras.
- 4) Pandai bergaul.
- 5) Memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan.
- 6) Memiliki rasa integritas.

2.1.3. Motivasi

Motivasi kerja adalah pemberian kegairahan bekerja kepada para pegawai. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau dorongan. Variabel motivasi kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 3 indikator, yaitu : 1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), 2) Kebutuhan fisik (*psychological need*), dan 3) Kebutuhan rasa aman (*safety need*).

Ada 2 jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negative, yaitu :

- 1) Motivasi positif (*incentive positive*) adalah suatu dorongan yang bersifat positif.
- 2) Motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman.

Faktor-faktor motivasi dalam dua kelompok, yaitu :

- 1) faktor eksternal (karakteristik organisasi), yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab.
- 2) faktor internal (karakteristik pribadi), yaitu tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian, sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain:

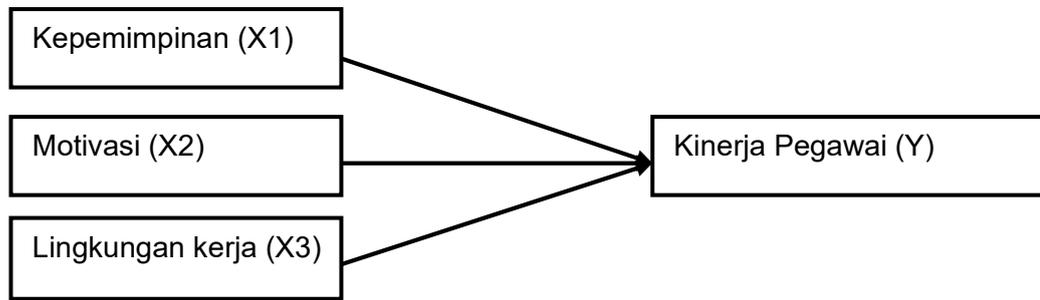
- 1) kreatifitas dan inovasi,
- 2) hubungan kerja karyawan dan pimpinan,
- 3) ruang gerak,
- 4) suhu udara,
- 5) program keamanan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara akademis, maka peneliti akan menampilkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

- 1) Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule, 2019, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan.
- 2) Wida Gerhana, Rezti, Wasis, 2019, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)". Hasil penelitian ini menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan.
- 3) Dewi Lina, 2015, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating". Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro UMSU.
- 4) Imelda Andayani, Satria Tirtayasa, 2019, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.
- 5) Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami¹, Sunardi, Sudarsih, 2017, "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Jember". Hasil penelitian ini menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember.

2.3. Kerangka Konsep



Keterangan :

(X.i) = Variabel Independen : Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

(Y) = Variabel Dependen : Kinerja Pegawai.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep penelitian dan kajian penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa data angka, melainkan data yang berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan atau memo peneliti dan dokumen resmi lain yang mendukung. Tujuan menggunakan pendekatan dekriptif adalah agar peneliti dapat menggambarkan realita empiris di balik fenomena yang terjadi terkait dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam menentukan lokasi penelitian terdapat beberapa faktor yang dipertimbangkan oleh peneliti seperti keterbatasan waktu, tenaga, biaya serta peralatan. Dari beberapa faktor tersebut maka pada penelitian ini lokasi yang dijadikan sasaran penelitian adalah Organisasi Perangkat Daerah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sedangkan pengambilan data penelitian dilakukan pada Tahun 2021.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan atau agregasi dari seluruh elemen-elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian (Bonar M. Sinaga, 1994). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sebanyak 57 orang dengan masa kerja lebih dari 1 tahun.

3.4. Teknik Pengambilan Data

Teknik Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner yang telah disusun, merupakan rangkaian-rangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut dibedakan menjadi kuesioner tertutup yaitu responden hanya diberi kesempatan untuk memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapatnya dan kuesioner terbuka yaitu responden diberi kesempatan untuk menjawab sesuai dengan pendapatnya secara bebas.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui sebab akibat dengan menentukan Kinerja sebagai variabel dependen (Y) dan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja pegawai	b0	= Konstanta
X1	= Kepemimpinan	b1, b2, b3	= Koefisien regresi
X2	= Motivasi	e	= <i>error term</i>
X3	= Lingkungan Kerja		

DAFTAR PUSTAKA

- Muizu, Wa Ode Zusnita. Umi Kaltum dan Ernie T. Sule. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Perwira. 2(1): 61-78.
- Gerhana, Wida. Rehti dan Wasis. 2019. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)*. Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. 3 (1): 49-57.
- Lina, Dewi. 2015. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*. Riset Akuntansi Dan Bisnis. 14 (1): 79-97.
- Leuhery, Ferdy. 2018. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku*. SOSOQ. 6 (1): 118-133.
- Andayani, Imelda dan Satria Tirtayasa. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Ilmiah Magister Manajemen homepage. 2 (1): 45-54.
- Marjaya, Indra dan Fajar Pasaribu. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Ilmiah Magister Manajemen homepage. 2 (1): 129-147.
- Aisyah, Merisa Fajar. Wiji Utami dan Sunardi. 2017. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Jember*. Ekonomi Bisnis dan Akuntansi. IV (1): 131-135.
- Mabuat, Edward S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Berkala Ilmiah Efisiensi. 16 (01): 219-231.

- Rumondor, Rommy Beno. Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut*. EMBA. 4 (2): 254-264.
- Fuad, Nur. Adolfina dan Irvan Trang. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado)*. EMBA. 4 (2): 1653-1663.

**PENGARUH PROFESIONAL GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR
SISWA BELAJAR DI GLORIA ENGLISH COURSE CABANG
JAKABARING PALEMBANG**



Oleh :
REZKI ARDIANSYAH, S.Kom
202510010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S2
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021**

Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayahNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas Ujian Akhir Semester ini, shalawat serta salam di tunjukan kepada Nabi Muhammad SWA yang telah melakukan revolusi moral dan pemikiran sehingga kemajuan disegala aspek kehidupan dapat tercipta hingga sekarang tugas ini dapat di susun untuk memenuhi persyaratan lulus Mata Kuliah Metodologi Riset, sebagai persyaratan memperoleh nilai dan melanjutkan ke semester berikutnya pada program study Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Bina Darma dengan judul, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Gloria English Course Cabang Jakabaring Palembang". Dalam penyelesaian tugas ini penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada pihak berikut ini :

1. Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.S.i sebagai Dosen Mata Kuliah Metodologi Riset Universitas Bina Darma
2. Ibunda Yuliaty, sebagai seorang yang tak pernah lelah memberi semangat kepada saya untuk selalu belajar lebih baik.
3. Istriku tercinta Eka Permata S A.Mf, dan Ananda Aqila Najwa Khairunnisa, yang selalu memberi motivasi dan semangat agar menjadi lebih baik
4. Rahayu Amalia, S.Kom, M.Kom Dosen Universitas Bina Darma sebagai adik kandung saya yang selalu membantu dan tidak lelah mengajari saya dalam menyelesaikan tugas- tugas kuliah.
5. Restu Hartati, S.Pd., M.M kakak sekaligus guru pribadi saya yang selalu membantu dan mengajari saya dalam menyelesaikan tugas-tugas kuliah
6. Rekan-rekan Program Study Magister Manajemen Universitas Bina Darma Angkatan 36
7. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan Ujian Akhir Semester ini.

DAFTAR ISI

COVER.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kajian Teori	5
2.2 Penelitian terdahulu.....	5
2.3 kerangka Konsep	8
2.4 Hipotesis.....	9
BAB II METODE PENELITIAN	10
3.1 Desain Penelitian	10
3.2 Waktu dan tempat penelitian	10
3.3 Populasi dan Sampel	10
3.4 Teknik pengambilan data	11
3.5 Teknik Analisis data	13
DAFTAR PUSTAKA.....	14

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan dan persaingan ketat dalam dunia pendidikan, maka tidak cukup bagi para pelajar hanya mendapatkan ilmu pengetahuan di lembaga formal saja (sekolah), terutama pada mata pelajaran Bahasa Inggris, karena ada beberapa Sekolah Dasar Negeri yang meniadakan mata pelajaran bahasa Inggris di sekolah tersebut. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, M. Nuh menegaskan bahwa mata pelajaran Bahasa Inggris di Sekolah Dasar (SD) tidak dihapus, namun sekolah diberikan kebebasan untuk memasukkannya sebagai mata pelajaran. Kemendikbud menghimbau sekolah memprioritaskan pelajaran Bahasa Indonesia dibanding bahasa asing. Dan hal ini menyebabkan Sekolah Dasar Negeri pada umumnya tidak memasukkan Bahasa Inggris sebagai mata pelajaran.

Saat ini untuk bekerja atau melamar pekerjaan atau meningkatkan jenjang karir baik di perusahaan swasta, BUMN ataupun Pegawai Negeri Sipil salah satu persyaratannya adalah tes TOEFL (*Test of English as a Foreign Language*). Maka dapat disimpulkan, melihat begitu pentingnya mendapatkan ilmu pengetahuan bahasa Inggris maka para siswa tidak cukup hanya mengandalkan jam pelajaran bahasa Inggris di sekolah saja. Lembaga pendidikan non formal lah salah satu solusinya.

Bimbingan belajar bahasa Inggris adalah lembaga pendidikan non formal yang diberikan kepada peserta didik sebagai pelajaran tambahan dalam upaya meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris untuk meningkatkan prestasi atau nilai yang lebih optimal

Untuk mendapatkan tenaga pengajar yang profesional maka diperlukan sistem perekrutan atau seleksi calon pengajar sebaik mungkin. Di Gloria English Course, seleksi calon pengajar dilakukan dengan cara tahapan berikut : tes *TOEFL*, tes *micro teaching*, dan tahap terakhir adalah *interview*. Setelah melewati tahapan tersebut dan dinyatakan lulus, maka calon pengajar tadi akan diberikan training selama 3 bulan. Dengan berhasil melewati beberapa tahapan seleksi tersebut diharapkan institusi bimbingan belajar Gloria English Course memiliki

guru-guru yang profesional sehingga bisa menghasilkan siswa-siswa yang berprestasi.

Namun permasalahan yang peneliti dapatkan di Gloria English Course dalam satu tahun terakhir ini adalah terjadinya penurunan jumlah siswa dan penurunan nilai rata-rata tes siswa.

Tabel 1 data jumlah siswa

No	Bulan	Jumlah Siswa
1	Desember	229
2	Januari	226
3	Februari	231
4	Maret	231
5	April	231
6	Mei	235
7	Juni	238
8	Juli	252
9	Agustus	252
10	September	226
11	Oktober	218
12	November	206

Sumber : laporan bulanan Gloria English Course

Tabel 2 nilai rata-rata tes siswa

Tanggal tes	Nilai rata-rata
16 Juli 2018	77.82
19 November 2018	75.86
15 Maret 2019	71.05
20 Juli 2019	70.15

Sumber: arsip nilai tes siswa Gloria English Course

Menurut data diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah siswa dan nilai rata-rata siswa dalam setahun terakhir mengalami penurunan. Peneliti berasumsi bahwa penurunan jumlah siswa dan nilai rata-rata tes siswa ada hubungannya dengan proses belajar mengajar yang kurang menarik sehingga menurunkan minat belajar siswa di Gloria English Course.

Dalam penelitian ini, penulis mengangkat permasalahan tentang kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa. Maka berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Gloria English Course Cabang Jakabaring Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan kasus yang dapat diambil berdasarkan paparan latar belakang di atas adalah bagaimana pengaruh kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa di Gloria English Course cabang Jakabaring Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa di Gloria English Course cabang Jakabaring Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaian tujuan penelitian itu sendiri. Jika sebuah penelitian yang telah dilakukan tercapai tujuannya dan rumusan kasusnya dapat terpecahkan secara tepat, maka akan didapatkan manfaat dilakukannya penelitian ini baik secara praktis maupun secara teoritis.

Manfaat secara teoritis yang didapatkan melalui penelitian ini yaitu:

1. Sebagai acuan bagi guru untuk meningkatkan kualitas dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan pada pengajaran.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dan peluang bagi peneliti lain untuk menjadikan penelitian secara lebih luas dan mendalam.

Sedangkan manfaat secara praktis yang didapat adalah :

1. Mendukung para guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Gloria English Course untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dan peningkatan kualitas guru.

Bab II Tinjauan Pustaka

2. 1 Kajian Teori

Pada bagian ini juga akan dibahas tentang sekumpulan teori yang mendasari atau menjadi acuan dalam melakukan penelitian. Ibarat sebuah bangunan, kokoh tidaknya sebuah gedung tergantung pada tumpuan atau pondasinya. Jika pondasi bangunan tersebut kuat, maka kuat pula lah bangunannya. Sama halnya dalam melakukan sebuah penelitian terhadap suatu kasus atau permasalahan, teori apakah yang mendasari sehingga dilakukan penelitian tersebut. Landasan teori merupakan faktor penting sebagai acuan mengapa penelitian tersebut dilakukan, agar permasalahan yang akan diteliti tidak menjadi abal-abal atau hanya sekedar coba-coba (*trial and error*) saja (Sugiono :2012). Oleh karena itu, landasan teori haruslah dibuat secara baik dan benar agar penelitian yang dilakukan mempunyai acuan atau dasar yang kuat.

Mengajar adalah kegiatan mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Pada dasarnya mengajar merupakan suatu kondisi dimana siswa belajar dengan memanfaatkan lingkungan sehingga tercipta keadaan belajar mengajar dan tercapainya tujuan pembelajaran sesuai dengan target (Nana Sudjana, 1989).

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, penulis akan memberikan bahasan tentang penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini digunakan sebagai referensi atau gambaran serta acuan penulis dalam melakukan penelitian. Berikut ini adalah beberapa jurnal terdahulu yang telah dilakukan penelitian sebelumnya yang serupa dengan permasalahan yang akan diteliti.

1. Arga Lacopa Arisana (2012) dengan jurnal yang berjudul "Kedisiplinan Siswa dan Persepsi Siswa tentang Kualitas Mengajar terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XI IPS MAN Yogyakarta II Tahun Ajaran 2011/2012" dalam Jurnal publikasi Pendidikan Akuntansi Indonesia. Melakukan penelitian kuantitatif dengan hasil (1) Kedisiplinan siswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar akuntansi siswa kelas XI IPS MAN Yogyakarta II tahun ajaran 2011/2012. (2) Persepsi

siswa tentang kualitas mengajar guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar akuntansi siswa kelas XI IPS MAN Yogyakarta II tahun ajaran 2011/2012. (3) Kedisiplinan siswa dan persepsi siswa tentang kualitas mengajar guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan positif terhadap prestasi belajar akuntansi siswa kelas XI IPS MAN Yogyakarta II tahun ajaran 2011/2012.

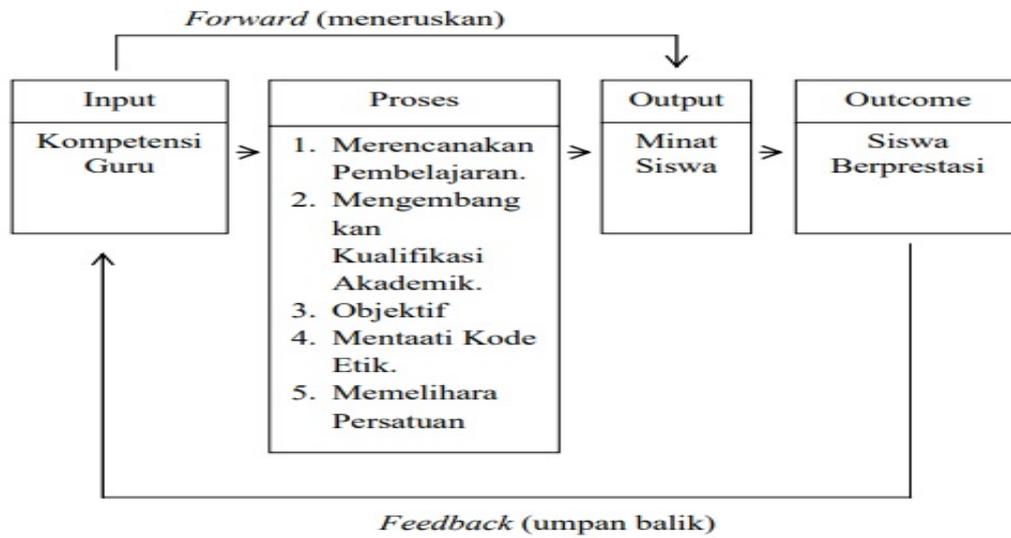
2. Dyahnita Adiningsih (2012) dalam Jurnal publikasi Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia melakukan penelitian kuantitatif dengan judul “ Pengaruh Persepsi Siswa tentang Metode Mengajar Guru dan Kemandirian Belajar terhadap Prestasi Belajar Akuntansi siswa Kelas X Program Keahlian Akuntansi SMK Batik Perbaik Purworejo Tahun Ajaran 2011/2012”. Hasil penelitian tersebut adalah (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi siswa tentang metode mengajar guru terhadap terhadap Prestasi Belajar Akuntansi siswa Kelas X Program Keahlian Akuntansi SMK Batik Perbaik Purworejo Tahun Ajaran 2011/2012. (2) Terdapat pengaruh positif kemandirian belajar terhadap Prestasi Belajar Akuntansi siswa Kelas X Program Keahlian Akuntansi SMK Batik Perbaik Purworejo Tahun Ajaran 2011/2012. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi siswa tentang metode mengajar dan kemandirian belajar secara bersama-sama terhadap Prestasi Belajar Akuntansi siswa Kelas X Program Keahlian Akuntansi SMK Batik Perbaik Purworejo Tahun Ajaran 2011/2012.
3. Syahidul Darajat (2013) dalam Jurnal publikasi Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta. Melakukan penelitian kuantitatif yang berjudul “ Pengaruh Kualitas Pembelajaran Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Ilmu Statika dan Tegangan Jurusan Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 2 Depok “. Hasil penelitian tersebut adalah

(1) Berdasarkan pendapat siswa, kualitas pembelajaran guru berada dalam kategori cenderung sedang dengan persentase 50% pada rentang nilai 79-92. (2) Prestasi belajar siswa mata pelajaran Statika dan Tegangan berada dalam kategori cenderung tuntas dengan kriteria > 76 (batas tuntas). (3) Terdapat pengaruh signifikan pembelajaran guru terhadap prestasi belajar siswa mata pelajaran Ilmu Statika dan Tegangan jurusan teknik gambar bangunan SMK Negeri 2 Depok.

4. Aria Indah Susanti (2015) dalam Jurnal publikasi Teknologi dan Kejuruan Kontribusi. Melakukan penelitian kuantitatif yang berjudul "Persepsi Siswa tentang Kualitas Guru, Kesesuaian, dan Hasil Prakerin terhadap Employability Skill siswa SMK". Hasil penelitian tersebut adalah (1) Persepsi siswa tentang kualitas guru berkontribusi terhadap employability skills. (2) Kesesuaian praktik kerja industri berkontribusi terhadap employability skills. (3) Hasil praktik kerja industri berkontribusi terhadap employability skills.
5. Rahma Febrianti (2016) dalam Jurnal publikasi S1 Thesis Program Studi Pendidikan fakultas Ekonomi UNY. Melakukan penelitian kuantitatif yang berjudul, " Pengaruh persepsi Siswa tentang metode mengajar guru dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa kelas XI IPS SMA Negeri 4 Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016 ". Hasil penelitian tersebut adalah (1) Terdapat pengaruh positif persepsi siswa tentang metode mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa kelas XI IPS SMA Negeri 4 Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016. (2) Terdapat pengaruh positif motivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa kelas XI IPS SMA Negeri 4 Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016. (3) Terdapat pengaruh positif persepsi siswa tentang metode mengajar guru dan motivasi belajar

terhadap prestasi belajar siswa kelas XI IPS SMA Negeri 4 Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016.

2.3 Kerangka Konsep



→ : Kompetensi guru mempengaruhi perencanaan pembelajaran dan mengembangkan kualifikasi akademik, mempengaruhi minat siswa dan mempengaruhi prestasi siswa.

↑ : Siswa berprestasi akan memberikan umpan balik terhadap kompetensi guru.

↓ : Kompetensi guru akan meneruskan pada minat siswa.

Gambar 2 variabel penelitian



Sumber : reka bentuk penelitian tahun 2019

Keterangan:

X : Kompetensi guru

Y : prestasi belajar siswa

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris (Purwanto dan Sulistyastuti dalam Nurhasanah, Siti:22).

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada serta penelitian terdahulu maka untuk mempermudah menganalisis maka penulis merumuskan hipotesis yaitu: "Diduga ada pengaruh positif antara kompetensi guru dengan prestasi belajar siswa".

BAB III Metode Penelitian

3.1 Desain penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *experimental research*, yaitu merupakan kegiatan penelitian yang bertujuan untuk menilai pengaruh suatu perlakuan pendidikan terhadap tingkah laku siswa atau menguji hipotesis tentang ada tidak nya pengaruh tindakan itu bila dibandingkan dengan tindakan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana penelitian ini dilakukan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu sehingga hasil penelitian ini bisa digunakan untuk memperjelas suatu informasi yang tidak diketahui sebelumnya menjadi tahu serta meminimalkan dan mengantisipasi agar suatu permasalahan tidak terjadi (Sugiono, 2011).

3.2 Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di bimbingan belajar Gloria English Course yang beralamat di jalan Gubernur H.A Bastari seberang ulu I jakabaring. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2019.

3.3 Populasi dan sampel penelitian

Populasi dan sampel adalah bagian terpenting dalam suatu penelitian. Populasi adalah sekelompok entitas yang memiliki sejumlah karakteristik yang sama sedangkan sampel adalah bagian dari populasi tersebut (Fitriya, 2018)

Dalam penelitian kuantitatif, populasi merupakan wilayah secara umum atau garis besar yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono,2011). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh siswa Gloria English Course cabang Jakabaring, sedangkan penentuan jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah dengan taraf kesalahan 5% menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\&= \frac{206}{1 + (206 \times 0,05^2)} \\&= \frac{206}{1 + 0,515} \\&= 135,9\end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan rumus Slovin diatas, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 135 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah paling penting dalam sebuah penelitian karena tujuan utama dilakukannya sebuah penelitian adalah untuk mendapatkan data yang memenuhi standar data yang sudah ditetapkan.

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen erat kaitannya dengan validitas dan reabilitas instrumen. Apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya maka belum tentu dapat menghasilkan data yang valid. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dimana sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data dengan instrumen (media) kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi 30 pertanyaan yang terdiri dari 20 pertanyaan mengenai kualitas guru dan 10 pertanyaan mengenai prestasi belajar siswa. Butir-butir pertanyaan berbentuk pernyataan dengan empat pilihan jawaban. Penilaian instrumen dalam penelitian ini dengan membuat scoring menggunakan skala Likert. Adapun jumlah

responden yang digunakan dalam uji coba instrumen ini adalah 30 orang diambil dari jumlah sampel dalam penelitian.

a. Uji validitas instrumen

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto,2010:211). Sebuah instrumen dinyatakan valid jika mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti kuesioner dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka kuesioner tidak valid.

b. Uji reabilitas instrumen

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen *reliable* apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Linn, R.L:1994). Uji reabilitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis uji t (tabel koefisien korelasi sederhana) yang akan dianalisis menggunakan program SPSS. Untuk menghitungnya digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} : nilai t

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel penelitian

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa.

Sumber: Sugiono (2007)

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linier sederhana (simple linear regression) dimana satu variabel merupakan variabel yang memberikan pengaruh dan variabel lain merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lainnya. Metode regresi sederhana ini menggunakan SPSS sebagai alat dalam menganalisis data yang di peroleh.

Teknik analisis dalam penelitian adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Metode ini digunakan untuk menemukan besaran yang menyatakan bagaimana kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya, dengan menggunakan rumus regresi linier dan bantuan SPSS.

Rumus Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y : Variabel Dependent (terikat)
- X : Variabel Independent (bebas)
- a : konstant
- b : Koefisien Regresi

Daftar Pustaka

1. Arga Lacopa Arisana. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan Siswa Dan Persepsi Siswa Tentang Kualitas Mengajar Akuntansi Siswa Kelas XI MAN Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia.
2. Aria Indah Susanti. 2015. *Kontribusi Persepsi Siswa Tentang Kualitas Guru, Kesesuaian Dan Hasil Prakerin Terhadap Employability Skill Siswa SMK*. Jurnal Publikasi Teknologi Dan Kejuruan.
3. Dyahnita Adiningsih. 2012. *Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Metode Mengajar Guru Dan Kemandirian Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas X Program Keahlian Akuntansi SMK Batik Perbaik Purworejo Tahun Ajaran 2011/2012*. Jurnal Publikasi Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia.
4. Firiya dkk. 2018. *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Salemba Empat.
5. Rahma Febrianti. 2016. *Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Metode Mengajar Guru Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 4 Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016*. Jurnal Publikasi S1 Thesis Program Studi Pendidikan Fakultas Ekonomi UNY.
6. Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
7. Syahidul Darajat. 2013. *Pengaruh Kualitas Pembelajaran Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Ilmu Statika Dan Tegangan Jurusan Bangunan SMK 2 Depok*. Jurnal Publikasi Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Aunurrahman. 2010. *Belajar dan pembelajaran* : Alfabeta
9. Mulyasa, E 2013. *Uji kompetensi dan Penilaian kinerja guru*. Bandung
10. Sudjana, Nana 2009. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung

**Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada
Hostel 77 Palembang**



Oleh :

**Setiawan Dwi Putra
202510014**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Manajemen (MM)**

TESIS

PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

2021

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat memenuhi syarat kelulusan alih program studi S2 Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Bina Darma Palembang dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada Hostel 77 Palembang**". Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan pada junjungan umat, Rasulullah saw. beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti jejaknya yang selalu istiqomah dijalan-Nya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan kepada:

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua dengan pahala dan berkah tiada tara. Dalam penulisan ini tentu masih banyak kekurangan di sana sini. Kritik dan saran membangun dari rekan-rekan pembaca sekalian sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap, semoga serpihan kecil ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bernilai ibadah di sisi Allah Swt. Aamiin...

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatu.

Palembang, Februari 2021
Penulis

Setiawan Dwi Putra
NIM 202510014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	11
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
E. Kontribusi Penelitian	13
F. Sistematika Penulisan	13
BAB 2 LANDASAN TEORI	
A. Pemasaran Jasa	15
1. Pengertian Pemasaran Jasa	15
2. Karakteristik Pemasaran Jasa	16
B. Kepuasan Konsumen	17
1. Pengertian Kepuasan Konsumen	17
2. Strategi Kepuasan Konsumen.....	19
3. Indikator-indikator Kepuasan Konsumen.....	20
C. Kualitas Pelayanan.....	21
1. Pengertian Kualitas Pelayanan.....	21
2. Jenis-jenis Kualitas Pelayanan.....	22
3. Dimensi Kualitas Pelayanan	24
4. Indiktaor-indikator Kualitas Pelayanan	25
D. Fasilitas.....	26
1. Pengertian Fasilitas	26
2. Hal-hal yang perlu disampaikan dalam fasilitas jasa.....	27
3. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap fasilitas jasa.....	28
4. Indikator-indikator Fasilitas.....	30
E. Harga.....	32
1. Pengertian Harga.....	32
2. Pendekatan dalam menetapkan harga.....	33
3. Metode Penetapan Harga.....	33

4. Tujuan Penetapan Harga.....	34
5. Indikator-indikator Harga	35
F. Penelitian Terdahulu.....	36
G. Pengembangan Hipotesis.....	39
1. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen	40
2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen.....	40
3. Pengaruh Harga Terhadap Kepuasan Konsumen	41
4. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas, Harga Terhadap Kepuasan Konsumen	42

BAB 3 METODELOGI PENELITIAN

A. Setting Penelitian.....	44
B. Desain Penelitian	44
C. Jenis dan Sumber Data.....	45
1. Jenis data.....	45
2. Sumber data	45
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Variabel Penelitian.....	49
G. Definisi Operasional Variabel	50
H. Instrumen Penelitian	53
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas	54
I. Teknik Analisa Data.....	55
1. Uji Asumsi Klasik.....	55
J. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
K. Uji Hipotesis	58
L. Koefisien Determinan (R^2)	60

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha jasa hotel dan akomodasi merupakan salah satu komponen yang berperan penting dalam kemajuan sebuah kawasan wisata. Hotel merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa akomodasi (kamar) yang dikelola secara komersial dan menyediakan pelayanan makanan dan minuman serta fasilitas-fasilitas penunjang lainnya. Hotel saat ini ditata sedemikian rupa agar menarik dengan fasilitas yang lengkap beserta pelayanan yang prima. Seiring perkembangan zaman, industri perhotelan akan terus berkembang dengan meningkatkan kualitas pelayanannya.

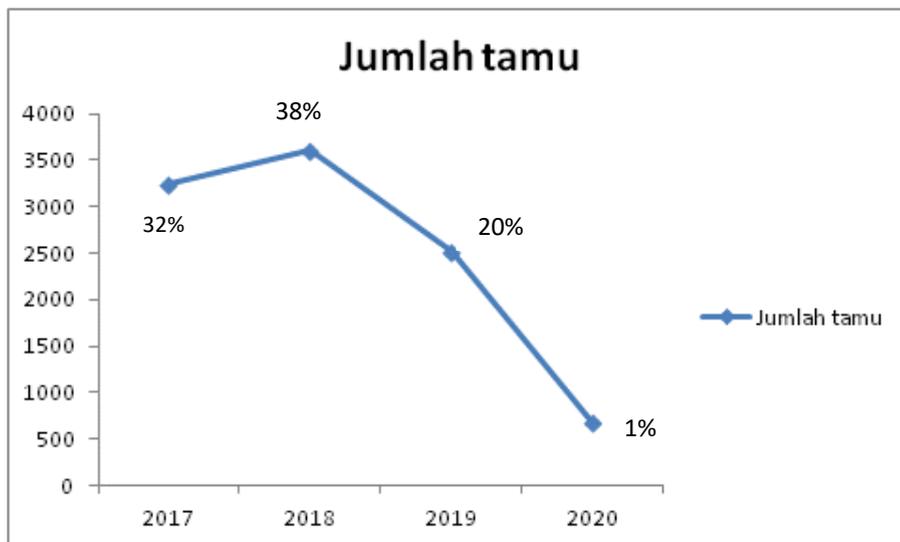
Dapat kita ketahui bahwasanya di kota Palembang ini banyak berbagai macam tipe hotel, mulai dari hotel kelas mawar hingga hotel berbintang lima. Palembang memiliki penginapan yang berkelas dan berfasilitas yang tak kalah dengan hotel berkelas mewah. Salah satunya Hostel 77 Palembang. Yang dimana Penginapan ini berlokasi di Komplek Ilir Barat Permai Blok A no.8-9, 24 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil Palembang yang lokasinya sangat strategis dan mudah dijangkau. Penginapan ini merupakan akomodasi jasa berkonsep motel dan telah berdiri sejak tahun 2011 silam.

Hostel 77 Palembang menawarkan tarif yang murah, namun Hostel 77 Palembang telah dilengkapi dengan fasilitas yang cukup memadai termasuk akses internet melalui jaringan internet, Parkir Dan keamanan selama 24 jam. Salah satu keunggulan Hostel 77 Palembang yaitu mendapatkan sarapan pagi secara gratis, dan menyediakan laundry untuk para konsumen menginap.

Dapat diketahui dibalik kesuksesan sebuah usaha terdapat juga gejala naik turunnya sebuah usaha. Dimana naik turunnya usaha itu dapat dirasakan juga oleh Hostel 77 Palembang tersebut. Dimana penginapan ini mengalami penurunan konsumen yang sangatlah drastis pada tahun 2020. Dimana pada tahun 2020 wabah Covid-19 melanda dunia khususnya Indonesia dan berdampak pada sektor pariwisata di global dan lokal, bisa kita lihat dari grafik dibawah ini.

Gambar 1.1

Diagram Jumlah Kunjungan Menginap Tahunan 2017-2020



Sumber : penginapan tahun 2020

Berdasarkan table diatas bahwasanya pada tahun 2018 penginapan ini mengalami omset naik dimana pada tahun itu penginapan itu mengalami omset yang naik secara drastis. Pada tahun itu penginapan itu mengalami banyak konsumen yang berkunjung ke penginapan itu dengan bertujuan liburan dan banyaknya kegiatan dikota Palembang. Pada tahun 2018 penginapan ini masih dengan harga yang cukup terbilang murah dengan keadaan sederhana.

Setelah penginapan mengalami perbaikan yang baik penginapan itu mengalami penurunan yang sangat drastis pada tahun 2019, dikarenakan berkurangnya pengunjung yang bertujuan menginap dengan notabean dinas dari luar kota. Penginapan ini banyak diminati oleh orang-orang yang berkerja dari luar Palembang. Dengan beralasan penginapan ini berpusat di pusat kota dan mudah untuk menempuhnya.

Bukan hanya sebatas itu pada tahun 2020 penginapan pun mengalami penurunan pengunjung yang jauh dibandingkan dengan tahun 2019 yaitu sebanyak 1% .

Maka dari itu dapat dilihat dari grafik di atas bisa disimpulkan bahwasanya penginapan ini mengalami penurunan konsumen pada tahun 2020 dan kenaikan pada tahun 2018.

Hostel 77 Palembang mampu bersaing terhadap penginapan-penginapan atau hotel yang berada di Palembang. berdasarkan pengamatan penginapan ini mampu bersaing terhadap penginapan rumah hijau, hotel Amaris, hotel Emilia dan kos – kosan harian lainnya, yang mampu bersaing dan membuat pacuan penginapan berusaha ingin member yang terbaik.

Kotler dan Amstrong mendefinisikan jasa sebagai aktivitas atau manfaat yang ditawarkan oleh satu pihak lain yang pada dasarnya tanpa wujud dan tidak menghasilkan kepemilikan apapun¹. Definisi jasa adalah suatu kegiatan yang memiliki beberapa unsur ketidakberwujudan (*intangibility*) yang melibatkan beberapa interaksi dengan konsumen atau properti dalam kepemilikannya, dan tidak menghasilkan transfer kepemilikan.

Semakin maraknya bisnis hotel yang cukup bersaing sebaiknya *trend* pengelolaan fasilitas akomodasi dan pelayanan mengarah pada konsep yang mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan dengan produk dan fasilitas yang lengkap, nyaman dan berkualitas. Persaingan yang ketat antar hotel tersebut

¹Kotler, G, Amstrong, *Prinsip-prinsip Marketing*. Edisi Ketujuh, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2011). hlm 254

menyebabkan masing-masing hotel berusaha memberikan pelayanan dan fasilitas semaksimal mungkin. Untuk dapat bertahan dan menang dalam persaingan tersebut, pelaku bisnis pun dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikannya.

Keberhasilan sebuah bisnis perhotelan dalam meraih kepuasan pengguna jasanya pada tahap awal ditentukan antara lain oleh keunggulan produknya, oleh karena sebagian besar produknya berupa jasa maka keberhasilan itu hanya dapat dipertahankan dan dikembangkan oleh sikap manusianya yang disebut sikap melaksanakan *Service Excellence* (pelayanan unggul) kepada para pelanggan di Hotel/penginapan tersebut. Telah terbukti di negara-negara maju bahwa untuk memuaskan para pelanggan dapat dilakukan melalui *Service Excellence*. *Service Excellence* yaitu bagaimana cara para karyawan atau sumber daya manusia pada institusi tersebut melayani para pelanggan sehingga mereka mempunyai kesan yang positif terhadap institusi tersebut. *Service Excellence* identik dengan sikap baik atau behavior dalam memandu layanan. Akibatnya para pelanggan akan merasa puas dan terus menggunakan jasa hotel/penginapan tersebut, tetapi yang lebih penting lagi yaitu penyampaian dari mulut ke mulut mengenai *Service Excellence* suatu bisnis hotel/penginapan atau institusi itu dan sebagai akibatnya volume jasa layanan atau usaha lembaga tersebut akan meningkat².

²Sartika moha, sjendry loindong, "analisis kualitas pelayanan dan fasilitas keuasan konsumen pada hotel yuta di manado," journal EMBA Vol.4 No.1 maret 2016

Salah satu faktor yang tidak ketinggalan untuk ikut berperan penting dalam memberikan kepuasan kepada konsumen adalah harga. Menurut Kotler, harga adalah sejumlah uang yang ditagihkan atas suatu produk dan jasa atau jumlah dari nilai yang ditukarkan para konsumen untuk memperoleh manfaat dari memiliki atau menggunakan suatu produk dan jasa³. Dengan adanya perkembangan tingkat kritis dalam memilih hotel yang semakin baik akan membuat pengguna jasa menjadi lebih kritis dan makin pintar membandingkan pelayanan suatu hotel dengan hotel lainnya dan berpikir jangka panjang dalam menggunakan jasa hotel. Demikian juga dengan Harga dan lokasi Hotel, ini juga merupakan indikator. Harga yang bersaing dan lokasi yang strategis tampaknya sebagai alternatif pemilihan para pengguna jasa hotel sebagai tempat persinggahannya..Pentingnya faktor pelayanan memang sudah tidak dapat ditawar lagi oleh industri hotel, karena pelayanan kepada para pengguna menjadi dasar dari bisnis ini dimana merupakan bisnis pelayanan (*service*). Faktor-faktor seperti tersedianya fasilitas yang baik dan canggih sebenarnya hanyalah merupakan *features* yang akan meningkatkan kepuasan pada pengguna jasa⁴.

Dengan adanya kualitas pelayanan, fasilitas beserta harga yang baik di dalam suatu perusahaan, akan menciptakan kepuasan bagi para konsumennya. Setelah konsumen merasa puas dengan produk atau jasa yang diterimanya, konsumen akan membandingkan pelayanan yang diberikan. Apabila konsumen

³Kotler, Philip, Gary Amstrong, *Manajemen Pemasaran*,(Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia, 2012). hlm 345

⁴Yunus, Budiyanto, "*Pengaruh kualitas pelayanan, fasilitas terhadapkepuasan konsumen*", Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 12 (2014). Hlm 2<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/article/16116/56/article.pdf>. (diakses 21/3/18)

merasa benar-benar puas, mereka akan membeli ulang serta memberi rekomendasi kepada orang lain untuk membeli di tempat yang sama. Oleh karena itu perusahaan harus memulai memikirkan pentingnya pelayanan pelanggan secara lebih matang melalui kualitas pelayanan dan fasilitas karena kini semakin disadari bahwa pelayanan (kepuasan pelanggan) merupakan aspek vital dalam rangka bertahan dalam bisnis dan memenangkan persaingan.

Semakin bertambahnya permintaan konsumen akan mendorong para pengusaha di bidang pariwisata khususnya Hostel 77 Palembang untuk ikut bersaing menawarkan kelebihan kelebihannya. Banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk mempengaruhi konsumen salah satunya kualitas pelayanan, harga dan fasilitas Hostel 77 Palembang itu sendiri yang dapat diberikan oleh perusahaan, sehingga konsumen merasa terpuaskan.

Hostel 77 Palembang ini berada di pusat strategi kota Palembang, Penginapan ini berada di jalan yang protokol yang mana mudah dilalui transportasi dan mudah dijangkau dari daerah-daerah pinggiran. Di karenakan tempat yang strategis, dekatnya dengan Bandara Sultan Mahmud Baadarudin II sekitar \pm 20 menit, banyaknya angkutan umum sehingga mudah berpergian untuk orang yang tidak membawa kendaraan, mudahnya mencari makan, karna sekeliling banyak yang menjual makanan, mudah untuk menempuh rumah sakit yang terbaik di Palembang, menempuh Mall-Mall di Palembang, mudahnya menuju Wisata Palembang seperti Ampera, dan Benteng Kuto Besak (BKB). Terlagi dekatnya dengan orang menjual oleh-oleh Palembang yaitu pempek dan baju khas Palembang⁵. Dan dimana Penginapan ini berada di tengara Kota Palembang.

Table 1.2

Research Gap Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen

	Hasil Penelitian	Peneliti
Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen.	Sartika Mohadan Sjendry Loindong(2016)
	Terdapat pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen.	Yunus (2014)
	Terdapat pengaruh negatif signifikan kualitas Pelayanan terhadap kepuasan konsumen.	Meta Octavia dan Devilia Sari (2015)

Sumber : dikumpulkan dari beberapa sumber

Berdasarkan table 1.2 terlihat bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen masih memberikan hasil yang berbeda, karena adanya perbedaan mengenai hasil, maka dilakukan kembali penelitian lebih lanjut dengan harapan untuk menerangkan hubungan kualitas pelayanan dengan kepuasan konsumen pelanggan.

Table 1.3

Research Gap Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen

	Hasil Penelitian	Peneliti
Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen	Terdapat pengaruh positif signifikan antara fasilitas terhadap kepuasan konsumen.	Adhy Fajrur Nur Falakh (2016)
	Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara fasilitas terhadap kepuasan konsumen.	Budiyanto (2014)

Fasilitas berpengaruh tetapi Tidak signifikan terhadapkepuasan konsumen	Yuda Supriyanto (2012)
---	------------------------

Sumber: dikumpulkan dari beberapa sumber

berdasarkan *research gap* diatas menghasilkan penelitian yang signifikan dan pengaruh positif dalam fasilitas terhadap kepuasan konsumen, semakin banyak penelitian yang menyatakan pengaruh signifikan dan positif membuat peneliti untuk membuktikan kebenaran dari *research gap* yang dikumpulkan.

Table 1.4

Research Gap Harga Terhadap Kepuasan Konsumen

	Hasil Penelitian	Peneliti
Harga Terhadap Kepuasan Konsumen	Terdapat pengaruh positif signifikan antara harga terhadap kepuasan konsumen.	Ratih Hardiyati (2010)
	Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara fasilitas terhadap kepuasan konsumen.	Ninik Srijani Dan Achmad Sukma Hidayat (2017)
	Menyatakan harga secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan konsumen.	Purnomo Edwin Setyo (2017)

Sumber: dikumpulkan dari beberapa sumber

Berdasarkan *research gap* menunjukkan bahwa penelitian terdahulu banyak menyatakan pengaruh yang positif dan signifikan, dan hasil diatas juga menunjukkan penelitian yang secara langsung tidak berpengaruh, maka dalam penelitian mendapatkan gambar yang akan dibuktikan dalam penelitian baik berpengaruh positif dan signifikan maupun berpengaruh secara tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang ada dan melihat pentingnya kepuasan bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada Hostel 77 Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh fasilitas terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Promosi terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh kualitas pelayanan, Kepuasan dan Promosi terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang ?

C. Batasan Masalah

Fokus penelitian yang dilakukan agar tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah, adapun pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah subyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah konsumen menginap pada Hostel 77 Palembang, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel kualitas pelayanan, fasilitas dan promosi terhadap kepuasan konsumen menginap.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

5. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas maka adapun tujuan penelitian ini yaitu :

- a) Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang.
- b) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Promosi terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang.
- d) Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan, fasilitas dan promosi terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang.

6. Kegunaan Penelitian

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapat dari selama perkuliahan yang dijalani penulis sehingga menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan khususnya yang berkaitan dengan manajemen pemasaran bagi semua orang yang membacanya khususnya mahasiswa Universitas Bida Darma Palembang

b. Bagi pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan kontribusi dalam memajukan pendidikan di Indonesia khususnya bagi mahasiswa Universitas Bida Darma Palembang.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait dalam peningkatan kualitas sistem dan layanan sesuai kebutuhan pelanggan.

E. Kontribusi Penelitian

7. Kontribusi teori

Secara teori penulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam lagi mengenai manajemen pemasaran, khususnya tentang kualitas pelayanan. Selain itu, berguna juga sebagai tambahan wawasan penelitian lain yang akan mengkaji lebih dalam tentang ilmu manajemen pemasaran.

8. Kontribusi praktik

Memberikan gambaran informasi bagi produsen agar lebih berusaha memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan agar lebih memperhatikan kepuasan konsumen sebagai pemakai jasa, terutama dalam bidang pelayanan.

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pemasaran Jasa

Lovelock dan Wirtz menyatakan bahwa pemasaran jasa adalah bagian dari system jasa keseluruhan dimana perusahaan tersebut memiliki sebuah kontak dengan konsumennya, mulai dari pengiklanan hingga penagihan, hal ini mencakup kontak yang dilakukan pada saat penyerahan.⁶ Lupiyoadi menyatakan bahwa pemasaran jasa merupakan setiap tindakan yang ditawarkan oleh salah satu pihak kepada pihak lain yang secara prinsip *intangible* dan tidak menyebabkan perpindahan kepemilikan apapun.⁷

Zeithaml dan Bitner menyatakan bahwa pemasaran jasa adalah mengenai janji-janji, janji yang dibuat kepada konsumen yang harus dijaga. Kerangka kerja strategik diketahui sebagai *service triangle* yang memperkuat pentingnya orang dalam perusahaan menjaga janji mereka dan sukses dalam membangun *costumer relationship*.⁸ Umar menyatakan bahwa pemasaran jasa adalah pemasaran bersifat *intangible* dan *immaterial*. Serta dilakukan pada saat konsumen berhadapan dengan produsen.⁹

Berdasarkan uraian tersebut, maka pemasaran jasa merupakan suatu tindakan yang ditawarkan pihak produsen kepada konsumen, dalam arti jasa yang diberikan tidak dapat dilihat,dirasa orang sebelum dikonsumsi.

⁶Donni Juni Priansa, Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis

Konteporer, (Bandung:Alfabeta, 2017). Hlm.3

2. Karakteristik Pemasaran Jasa

Jasa mempunyai karakteristik utama. Kotler dan Keller menyatakan bahwa karakteristik jasa adalah¹⁰:

1. Tidak Berwujud (*intangible*)

Jasa berbeda dengan produksi fisik, dimana jasa tidak berwujud, tidak dapat dilihat, dikecup dirasakan. Untuk mengurangi ketiaktepastian, konsumen jasa akan mengambil kesimpulan mengenai mutu jasa tersebut melalui tampilan fisik seperti tempat, orang, peralatan, alat komunikasi, symbol-simbol, dan harga.

2. Tidak Dapat Dipisahkan (*Inseparability*)

Pada umumnya jasa yang diproduksi (dihasilkan) dan dirasakan pada waktu bersamaan dan apabila dikehendaki oleh seseorang untuk diserahkan kepada pihak lainnya, maka dia akan tetap merupakan bagian dari jasa itu tersebut. Tidak seperti barang fisik yang diproduksi, disimpan, didistribusikan lewat berbagai penjual, dan kemudian baru dikonsumsi.

3. Bervariasi (*Variability*)

Jasa senantiasa mengalami perubahan, tergantung dari siapa penyedia jasa, penerima jasa dan kondisi dimana jasa tersebut diberikan. Kualitas jasa yang dihasilkan berfluktuasi sehingga memberikan ketidaksamaan dalam kepuasan. Jadi hasil yang didapat dari waktu ke waktu dan hanya dapat dibedakan lebih baik atau lebih buruk.

¹⁰*Ibid.*, hlm 40

4. Tidak Tahan Lama (*Perishability*)

Daya tahan suatu jasa tergantung situasi yang diciptakan oleh berbagai faktor. Keadaan tidak tahan lamanya jasa menyebabkan jasa yang tersedia pada saat ini tidak dapat digunakan atau dijual pada masa yang akan datang.

B. Kepuasan Konsumen

Pengertian Kepuasan Konsumen

Menurut Kotler dan Keller kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa seorang yang muncul setelah membandingkan antara kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja (atau hasil) yang diharapkan. Jika kinerja berada dibawah harapan, konsumen tidak puas. Jika kinerja melebihi harapan, konsumen amat puas atau senang¹¹.

Menurut Zheithaml dan Bitner menyatakan bahwa secara tradisional pengertian kepuasan atau ketidakpuasan konsumen merupakan perbedaan antara harapan dan persepsi atau kinerja yang dirasakan.

Menurut Crow et., all menyatakan bahwa kepuasan berasal dari bahasa latin "satis", yang berarti cukup dan sesuatu yang memuaskan akan secara pasti memenuhi harapan, kebutuhan, keinginan, dan tidak menimbulkan keluhan.

kepuasan atau ketidakpuasan merupakan suatu perasaan konsumen sebagai respon terhadap produk barang/jasa yang telah dikonsumsi. Kepuasan atau ketidakpuasan merupakan respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara harapan sebelum pembelian dan kinerja aktual produk yang dirasakan setelah pemakaiannya. Pelanggan yang puas ketika kualitas layanan, harga, dan fasilitas dirasa sesuai atau bahkan melebihi harapan¹².

Ada kesamaan diantara beberapa defenisi diatas yaitu menyangkut komponen kepuasan pelanggan (harapan dan kinerja/hasil yang dirasakan). Umumnya harapan pelanggan merupakan perkiraan atau keyakinan pelanggantentang apa yang diterimanya bila ia membeli atau mengkonsumsi suatu produk (barang atau jasa). Sedangkan kinerja yang dirasakan adalah persepsi pelanggan terhadap apa yang ia terima setelah mengkonsumsi produk yang dibeli. Kepuasan pelanggan sangat tergantung pada persepsi dan ekspektasi mereka. Sebagai distributor produk perlu mengetahui berapa faktor yang memengaruhi hal tersebut.

C. Penelitian Terdahulu

1. Martianawati (2009) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh brand image, kualitas pelayanan dan fasilitas SPBU “Pasti Pas” Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Kendaraan Bermotor”. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah 100 orang, dengan menggunakan teknik purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari data yang telah memenuhi uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, ketiga variabel berpengaruh secara signifikan. Pengujian secara simultan, ketiga variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan konsumen. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan konsumen adalah kualitas pelayanan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yulisha Anggun Widyasari dengan judul “Pengaruh Fasilitas dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen pada Hotel Graha Santika Semarang” dengan variable-variabel penelitian adalah fasilitas, pelayanan dan kepuasan konsumen didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara fasilitas (X1) dan pelayanan (X2) terhadap kepuasan konsumen (Y).
3. Rayi Endah (2008) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kualitas layanan (X1), kualitas produk (X2) dan harga (X3) terhadap kepuasan pelanggan (Y) restoran Warung Taman Singosari Semarang. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Kemudian teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari data yang telah memenuhi uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa dua variabel independen yang diteliti yaitu kualitas layanan dan kualitas produk terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan variabel harga tidak berpengaruh secara signifikan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui variabel kualitas layanan, kualitas produk dan harga berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kepuasan pelanggan. Angka adjusted R square sebesar 0,420 menunjukkan bahwa 42% variasi kepuasan pelanggan bisa dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 58% dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ryan Nur Haryanto, dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Harga, Produk, Kebersihan, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Restoran Mamamia Cabang Mrican Semarang).” Dengan alat analisa Analisis yang digunakan : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji, Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda. Dengan hasil Dimana pengujian hipotesis variabel harga, produk, kebersihan, kualitas layanan, kepuasan pelanggan menunjukkan bahwa keempat variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen kepuasan pelanggan.

5. Dalam penelitian Hana Ofela “ Pengaruh harga, kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen kebab kingabi” Kualitas produk berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan konsumen *Best Autoworks*, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Hasil dari uji t menunjukkan nilai Sig yaitu sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kualitas produk secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen di *Best Autoworks* dapat diterima kebenarannya. Harga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan konsumen *Best Autoworks*, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Namun, hasil dari uji t menunjukkan nilai Sig yaitu sebesar 0,054. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan harga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen di *Best Autoworks* dapat diterima kebenarannya.

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³⁸

Dalam penelitian ini Kualitas pelayanan, Fasilitas dan Harga dipengaruhi oleh Kepuasan Konsumen. Berikut ini adalah pengaruh antar variabel untuk mengetahui penelitian terdahulu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. kuisisioner.

Kuisisioner merupakan pemeriksaan suatu hal yang menjadi kepentingan umum, biasanya surat pernyataan. Dari pendapat diatas bahwa menunjukkan angket atau kuisisioner adalah suatu alat pengumpulan data berupa pertanyaan tertulis yang disampaikan kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisisioner yang tertutup karena responden hanya tinggal memberkan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Dalam penelitian ini kuisisioner difokuskan pada konsumen menginap di Hostel 77 Palembang.

2. Observasi

Yaitu metode penelitian yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung dan tidak langsung terhadap objek penelitian, yaitu pada Hostel 77 Palembang dengan mendengar dan mencatat data-data dan informasi yang dibutuhkan dengan permasalahan yang diharapkan guna mendapatkan penelitian yang benar.

Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari 5 alternatif yang ada, yaitu:

- 1) Sangat Setuju (SS) = 5
- 2) Setuju (S) = 4
- 3) Netral = 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

F. Variabel Penelitian dan Defenisi Oprasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

a. Variabel Dependen

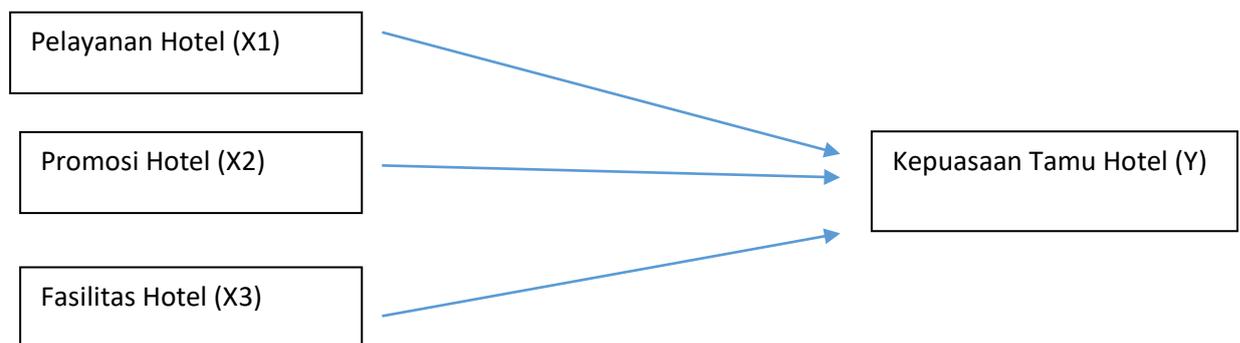
Variabel dependen (variabel terikat) meruakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen (variabel bebas).Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan pelanggan (Y).

b. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat)⁵⁰. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas Pelayanan (X1)
2. Fasilitas (X2)
3. Harga (X3)

F. Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Hipotesis atau **anggapan dasar** adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Dari kerangka pemikiran di atas, diduga pelayanan, promosi dan fasilitas di hostel 77 Palembang mempengaruhi minat dan rasa ingin tahu tamu hostel 77 Palembang.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan unit penelitian adalah Hostel 77 Palembang, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi Perhotelan, yang beralamat di Komplek Ilir Barat Permai Blok A no.8-9, 24 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil Palembang.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka⁴². Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Metode Kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Dalam penelitian survey, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner⁴³.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan suatu simpulan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Kemudian membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, menerangkan hubungan-hubungan, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implekmentasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan⁴⁴. Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini adalah mengolah data pengaruh kualitas pelayanan, fasilitas dan harga terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang.

⁴²Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media), hlm. 39

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 11

2. Sumber Data

Data yang diperoleh untuk kepentingan penelitian ini didapat dari dua jenis sumber data, yaitu :

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian.⁴⁵Data primer didapatkan dengan memberikan kuesioner kepada responden-responden terpilih yang berisikan pertanyaan mengenai variabel penelitian. Penulis memperoleh data primer ini dengan menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada pelanggan Hostel 77 Palembang.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴⁶.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua konsumen yang menginap di Hostel 77 Palembang, dimana jumlah populasinya tidak diketahui.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.

Dalam penelitian ini tidak seluruh populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi. Penelitian ini mengambil sampel konsumen menginap di Hostel 77 Palembang.

Untuk menentukan sampel penelitian dari populasi tersebut penelitian menggunakan rumus Roscoe sebagai berikut⁴⁷:

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Cet.13 (Jakarta: PT Renika Citra, 2006), hlm. 12

⁴⁵Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm.

3. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 3-sampai dengan 500 dengan pembagian sebagai berikut :

1. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya : pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30

2. Bila dalam penelitian akan melakukan analisa dengan *multivariate* (korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 6 (5 variabel independen + 1 variabel dependen), maka jumlah anggota sampel adalah $10 \times 6 = 60$ sampel, sebagai berikut :

3 variabel independen + 1 Variabel dependen = 40 Sampel

Teknik pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode *Acidental Sampling*, yaitu yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan responden yang ditemui di lapangan. Sampel dalam penelitian ini adalah orang yang menginap di Hostel 77 Palembang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

⁴⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Research and Development*, (Bandung: Alfabeta, 2011) hlm 61

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Bandung, Alfabeta, 2010) hlm 98

1. kuisisioner.

Kuisisioner merupakan pemeriksaan suatu hal yang menjadi kepentingan umum, biasanya surat pernyataan. Dari pendapat diatas bahwa menunjukkan angket atau kuisisioner adalah suatu alat pengumpulan data berupa pertanyaan tertulis yang disampaikan kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisisioner yang tertutup karena responden hanya tinggal memberkan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Dalam penelitian ini kuisisioner difokuskan pada konsumen menginap di Hostel 77 Palembang.

2. Observasi

Yaitu metode penelitian yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung dan tidak langsung terhadap objek penelitian, yaitu pada Penginapan Lebar Daun Palembang dengan mendengar dan mencatat data-data dan informasi yang dibutuhkan dengan permasalahan yang diharapkan guna mendapatkan penelitian yang benar.

Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari 5 alternatif yang ada, yaitu:

- 1) Sangat Setuju (SS) = 5
- 2) Setuju (S) = 4
- 3) Netral = 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

F. Variabel Penelitian dan Defenisi Oprasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya⁴⁸.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

⁴⁸Sugiyono, *Sistematika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta,), hlm. 45

a. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen (variabel bebas).⁴⁹ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan pelanggan (Y).

b. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat)⁵⁰. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas Pelayanan (X1)
2. Fasilitas (X2)
3. Harga (X3)

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Research and Development*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 61

⁵⁰*Ibid*, hlm 61

G. Defenisi Oprasional Variabel

Tabel 3.1

Definisi Oprasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kualitas Pelayanan (Fandy Tjiptono)	1. Bukti Fisik	Bukti Fisik 1. Ruang tunggu konsumen 2. Penampilan petugas pelayanan	Likert
		2. Keandalan	Keandalan 1. Keandalan petugas dalam memberikan informasi pelayanan. 2. Keandalan petugas dalam melancarkan prosedur pelayanan. 3. Keandalan petugas dalam memudahkan teknis pelayanan.	
		3. Ketanggapan	Ketanggapan 1. Respon petugas pelayanan terhadap keluhan konsumen. 2. Respon petugas terhadap saran konsumen.	

			3. Respon petugas terhadap kritikan konsumen	
		4. Jaminan	1. Jaminan Kemampuan administrasi pelayanan. 2. Kemampuan teknispelayanan. 3. Kemampuan sosial pelayanan.	
		5 .Empati	Empati 1. Perhatian petugas pelayanan 2. Kepedulian petugas Keramahan petugas pelayanan	
2.	Fasilitas (Fandy Tjiptono)	1. Pertimbangan / Perencanaan spesial	Pertimbangan/perencanaan spesial 1. Proporsi 2. Tekstur 3. Warna dan bagroundtempat	Likert

		2. Perencanaan Ruang	Perencanaan ruangan 1. Interior dan arsitektur 2. Penempatan prabotan 3. Perlengkapan ruangan 4. Aliran sirkulasi	
		3. Perlengkapan Prabotan	Perlengkapan prabotan 1. Ketersediaan meja dan kursi 2. Internet 3. Lukisan 4. Majalah baca	
		4. Tata cahaya dan warna	Tata cahaya dan warna 1. Pantulan cahaya dari sinar matahari 2. Perpaduan cahaya lampu dan warna interior	
		5. Pesan yang disampaikan secara grafis	Pesan yang disampaikan secara grafis 1. Pajangan dinding 2. Petunjuk/papan informasi 3. Lukisan melambangkan kesan tersendiri	
3.	Harga (Kotler dan Amstrong)	1. Keterjangkauan harga	1. Kelayakan harga produk yang ditawarkan	Likert
		2. Kesesuaian harga produk dengan kualitas produk	1. Harga yang ditawarkan memiliki kesesuaian produk	

		3. Daya saing harga	1. Penawaran harga yang diberikan bersaing pada produk yang sama	
		4. Kesesuaian harga dengan manfaat	1. Manfaat yang di dapat diperoleh konsumen dari produk yang dibeli	
4.	Kepuasan Konsumen (hana ofela)	1. Kesesuaian harapan	Kesesuaian harapan 1. Produk 2. Pelayanan 3. Fasilitas Penunjang	Likert
		2. Minat berkunjung kembali	Minat berkunjung kembali 1. Pelayanan yang memuaskan 2. Fasilitas penunjang yang memadai	
		3. Kesiediaan merekomendasikan	1. Menyarakan kembali pulang	

Instrumen Penelitian

Instrument data disini dimaksudkan sebagai alat untuk mengumpulkandata⁵¹. Oleh karna itu benar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Untuk uji validitas yang digunakan dengan uji factor R kritis. Syarat yang digunakan adalah pearson correlation lebih besar dari r kritod 0.3, jika kurang dari 0.3 maka poin instrumen r correlationnya dianggap gugur atau tidak. Sedangkan untuk mengukur masing-masing item pertanyaan valid atau tidak maka ditetapkan

⁵¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hlm 168

kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika r dihitung $> r$ tabel dan bernilai positif maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid.⁵²

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data reliable⁵³. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendesius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Instrumen yang dapat dipercaya juga, apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil akan tetap sama. Untuk menilai kesetabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuisisioner. Kuisisioner tsb mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.⁵⁴ Reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeat measure*, seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian lihat apakah ia tetap konsisten dari jawabannya.
- b. *One shot*, pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Ada satu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0.60 dan reliabel yang sama kurang dari 0.60 adalah kurang baik.⁵⁵

⁵²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 153

⁵³Dr.Saifuddin Azwar, M.A, *Tes Prestasi, fungsi dan pengembangan prestasi belajar*, (Yogyakarta: Pustaka belajar, 2012), hlm. 180

⁵⁴Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2012). Hlm 165

⁵⁵ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali, 2008), hlm. 88

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan data. Maka dilakukan perhitungan uji normalitas dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya data. Menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$. Sebaliknya jika signifikannya $\leq 0,05$ maka dinyatakan tidak normal.⁵⁶

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Kriteria untuk mendeteksi multikolinieritas pada suatu model adalah sebagai berikut Jika nilai variance inflation factor (VIF) < 10 dan nilai maka tidak tolerance tidak kurang dari 0,1, maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya jika nilai VIF seluruhnya > 10 maka terdapat multikolinieritas.⁵⁷

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengertian heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dan dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi

⁵⁶Sutrisno Hadi, *Seri Program Statistik-Versi 2000*, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2000), hlm. 102

⁵⁷*Ibid.*, hlm.62

ialah bahwa varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yanglain tidak memiliki pola tertentu.

Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar varians dan residual. Dengan demikian gejala varians yang tidak sama disebut dengan gejala heteroskedastisitas. Apabila salah satu uji untuk menguji heteroskedastisitasini adalah dengan melihat penyebaran dari varians residual,. Dengan melihat tampilan grafik scatterplot di SPSS yang menunjukkan bahwa jika tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu dapat dilihat dari sebaran data yang menyebar

kesegala bidang, dan berada diatas maupun dibawah 0 pada sumbu γ .⁵⁸

I. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kualitas pelayanan (X1), Fasilitas (X2) dan Harga (X3) terhadap Kepuasan konsumen (Y) dalam menggunakan jasa Pelayanan. Model hubungan nilai pelanggan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut⁵⁹:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Pelanggana = konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Kualitas Pelayanan) b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Fasilitas)

b3 = Koefisien regresi variabel X3 (Harga) X1 = Kualitas Pelayanan

X2 = Fasilitas X3 = Harga

e = *error* / variabel pengganggu

Dalam proses pengolahan data, penulis mempergunakan aplikasi komputer dengan program SPSS untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data. SPSS adalah suatu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametik maupun non parametik dengan basis windows.

⁵⁸ Agus Tri Basuki, Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.63

⁵⁹ *Ibid.* hlm. 82

J. Uji Hipotesis

a. Uji signitifikan parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signitifikan hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X1, X2, X3 benar-benar erpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan pelanggan) secara parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengajuan ini adalah:

Ho : variabel-variabel bebas (Kualitas pelayanan, Fasilitas dan Harga) tidak mempunyai pengaruh yang signitifikan terhadap variabel terikat (kepuasan konsumen)

Ha : Vraiabel-variabel bebas (Kualitas pelayanan, Fasilitas dan Harga) mempunyai pengaruh yang signitifikan terhadap variabel terikat (kepuasan konsumen)

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signitifikan, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signitifikan > 0.05 , maka Hoditerima dan Ha ditolak
- 2) Apabila angka probabilitas signitifikan < 0.05 , maka Hoditolak dan Ha diterima.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat yang signitifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kualitas pelayanan, fasilitas dan harga tidak memunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kepuasan konsumen.

Ha : variabel variabel bebas yaitu kualitas pelayanana, fasilitas dan harga mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan pelanggan. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitassignitifikan, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signitifikan > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signitifikan < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima

K. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat semakin kecil. hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Kegunaan koefisien determinasi adalah :

1. Sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data hasil observasi. Makin besar R^2 semakin bagus garis regresi yang dibentuk. Sebaliknya makin kecil nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi.
2. Mengukur besar proporsi (persentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap variabel respon Y .⁶⁰

⁶⁰Dergibson Siagian dan Sugiarto, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), hlm. 259-260

DAFTAR PUSTAKA

- Hana Ofela,"*pengaruh harga,kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen kebab kingAbi*,"JurnalMudanRiset Manajemen, Vol5 No1,"<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1464/1421> (Diakses 15April 2018)
- Sartikamoha,sjendryloindong,"*analiskualitaspelayanandanfasilitaskepuasankonsumenp ad hotel yuta di manado*,"journal EMBA Vol.4 No.1 maret 2016, hlm 576, <https://media.neliti.com/.../188442-ID-pengaruh-kualitas-pelayanan-terhadap-kep.pdf>. (diakses 20/3/18)
- Yunus,Budiyanto,"*Pengaruhkualitaspelayanan,fasilitasterhadapkepuasankonsumen*", JurnalIlmu&RisetManajemen Vol.3 No. 12 (2014). Hlm 2<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/article/16116/56/article.pdf>. (diakses 21/3/18)
- Agus Tri Basuki, Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam penelitian Ekonomi & Bisnis (Jakarta: RajawaliPers, 2016)*
- Angipora,*Dasar-dasar Pemasaran Cetakan Kedua*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2015),
- Ali Hasan, *Kepuasan atau ketidakpuasan merupakan suatu perasaan konsumen*, (Jakarta: 2018)
- BasuSwastha, *ManajemenPemasaran Modern EdisiKetiga*, (Yogyakarta:Liberty)
- DonniJuniPriansa, *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Konteporer*, (Bandung: Alfabeta, 2017)
- DergibsonSiagiandanSugiarto, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT GramediaPustakaUtama) Dr.SaifuddinAzwar,M.A, *TesPrestasi, fungsi dan pengembangan prestasi belajar* (Yogyakarta: Pustaka belajar, 2017)
- FandyTijiptono, *Pemasaran Jasa*,(Malang:Bayu media publisting)
- Kotler, Philip, Gary Amstrong, *Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia, 2017)
- Rambat Lupiyoadi dan Hamdani, *Manajemen Pemasaran Jasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2018)
- Riharjani J, *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pemilihan Pasar Sualayan*
- Philip Kotler & Nancy Lee, *Pemasaran di SektorPublik*, (Jakarta: Jaya Cemerlang, 2017)
- Pitana, I Gede, *SosiologiPariwisata, KajianSosiologisterhadapStruktur, Sistem, danDampak-dampakPariwisata*, (Yogyakarta: Andi Offset,)

Soryani, *Prilaku Konsumen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018) Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Cita pustaka Media)

Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Bandung :Alfabeta, 2018)

SuharsimiArikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktik*, Cet.13 (Jakarta: PT Renika Citra, 2016)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Bandung, Alfabeta, 202

**PENGARUH KOMPETENSI, PEMBAGIAN TUGAS,
INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir)**

PROPOSAL TESIS



SINTIA LORENZA

202510019

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan, Instansi atau lembaga terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh.

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap lembaga atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebagai instansi yang besar, Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Ogan Ilir juga ingin didukung oleh sumber daya yang memiliki kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi dipertimbangkan maka semakin meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wibowo dalam Irna Aggraini (2019) bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai

merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Setiap pegawai pada umumnya akan merasa senang apabila adanya pembagian tugas dalam pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat dan setiap hasil pekerjaannya mendapat suatu imbalan atas hasil yang telah di capai suatu organisasi. Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang diberikan oleh setiap pegawai yang telah capai target kinerjanya, imbalan yang dimaksud bisa berupa insentif dari organisasi tersebut. Menurut Kadarisman dalam Irna Anggraini (2019) bahwa insentif merupakan suatu bentuk pembayaran langsung kepada pegawai yang didasarkan pada kinerja atau gain sharing.

Dalam merealisasikan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan, ada beberapa masalah yang dihadapi. Permasalahan tersebut antara lain masih terjadinya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hal ini akibat masih belum sesuai pembagian tugas setiap pegawai di masing-masing bidang (divisi), belum optimalnya hasil kerja pegawai di masing-masing divisi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Dalam rangka peningkatan kinerja, maka perlu dilakukan telaah terhadap faktor-faktor penyebabnya. Sebagai salah satu bentuk perilaku kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya pengembangan karir pegawai di suatu organisasi, dengan kata lain pegawai yang berkompeten. Disamping itu, faktor pembagian tugas terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung. [engukuran tingkat kinerja dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur pembagian tugas.

Tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi di Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir memberikan angin segar bagi pegawai dalam hal ini adanya insentif yang diberikan kepada setiap pegawai. Tetapi disini penulis melihat adanya sisi positif dan negatif dari pemberian insentif tersebut. Dapat penulis lihat bahwa adanya pengaruh

yang besar dan signifikan. Hal yang sangat signifikan yaitu adanya kemauan yang besar dari pegawai untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Tetapi jika dilihat dari sisi negatifnya adanya ketidaksesuaian antara pembagian tugas membuat pegawai yang lebih besar beban pekerjaannya dengan insentif yang didapatkan.

Sehubungan dengan hal tersebut kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor-faktor tersebut saling berkesinambungan mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu perlu dilakukan penelitian yang dapat membuktikan bahwa faktor-faktor seperti kompetensi, pembagian tugas, insentif dan pengembangan karir mempunyai pengaruh kinerja pegawai. Atas dasar latar belakang masalah di atas maka dipandang layak untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pembagian Tugas, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir ?
2. Apakah Pembagian Tugas Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir ?
3. Apakah Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir ?
4. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir

2. Untuk mengetahui pengaruh pembagian tugas terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pembagian tugas, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat Akademis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama kajian tentang kompetensi, pembagian kerja, insentif, pengembangan karir dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan sebagai sumbangan pemikiran bagi lembaga dalam memperbaiki kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai setelah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya, Mangkunegara (2017). Selanjutnya menurut Menurut Siagian (2018) kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan atau prestasi seseorang mencakup unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian hasil kerja, sikap, kerja sama, kehadiran, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain serta menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut memiliki peserta yang baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang dilakukan dalam suatu periode atau biasanya 1 tahun.

Dari beberapa pengertian para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan organisasi dalam hal mencapai tujuan serta visi dan misi organisasi bersangkutan secara legal tanpa melanggar hukum.

2. Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Menurut McClelland dalam Jimmy (2014), kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas

dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain, Darsono dan Siswandoko (2011).

Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas, disimpulkan bahwa kompetensi yaitu kemampuan seseorang yang mencakup keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas sesuai yang sudah disepakati sebelumnya.

3. Pembagian Tugas

Sunyoto (2016:77) mengatakan bahwa pembagian tugas adalah penyusunan pekerjaan ke dalam kelompok-kelompok atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu. Sedangkan menurut Sastrohadiwijoyo (2015:98) berpendapat bahwa pembagian tugas merupakan rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah perincian atau pengelompokkan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas yang erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan di organisasi tertentu.

4. Insentif

Pengungkapan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh prestasi kerja, Martoyo (2017:107). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:117) mengemukakan bahwa Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya berada diatas prestasi standar.

Jika disimpulkan, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap pegawai harus sesuai

dengan prestasi kerja yang didasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan oleh organisasi.

5. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu pegawai untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah untuk mencapai tujuan karirnya, Simamora (2015:143). Sedangkan menurut Kaswan (2015:49) pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan pegawainya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapat keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan cara seseorang dalam kehidupannya untuk dapat mengembangkan dan memperbaiki diri demi tujuan yang ingin dicapainya.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	M. Dedi Syahputra (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Desy Ariani (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan	Variabel penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara simultan /bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.
3	Siti Hafsyah Hasibuan (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
4	Irna Anggraini, dkk (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba	Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa Kompetensi dan Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			kinerja pegawai.
5	Hunik Sri Runing Sawitri, dkk (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> , Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan <i>Reward, Insentif, Pembagian Kerja Tugas dan Pengembangan Karier</i> berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

Sumber : Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Konsep

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi karyawan adalah karakteristik dari keterampilan, kemampuan serta pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu, lip Ipe Sukimadi (2017) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Neureus Putra Kabupaten di Subang Jawa Barat" Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai

Pembagian Tugas akan sangat bermanfaat dalam rangka perbaikan unjuk kerja dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk

mengambil tindakan perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja melalui hubungan timbal balik yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu diduga adanya pengaruh pembagian tugas terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain makin efektif pembagian tugas maka akan semakin mendorong terjadinya peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu Hunik Sri Runing Sawitri (2017) menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian *Pembagian Tugas* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Reward*, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta”

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Insentif adalah imbalan yang didapat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dengan tepat, cepat dan benar dan dalam melaksanakan tugas organisasi yang diberikan berdasarkan tugas, wewenang serta tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya.

Hasil penelitian terdahulu, Irna Anggraini (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba” menunjukkan bahwa Kompetensi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Karir erat hubungannya dengan bekerja, pekerjaan dan jabatan. Bekerja ialah konsep dasar yang menunjuk pada sesuatu yang dilakukan karena menginginkannya dengan harapan dapat dinikmati. Hasil penelitian terdahulu Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira (2018), menunjukkan bahwa Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan terbukti positif dan signifikan.

5. Pengaruh Kompetensi, Pembagian Tugas, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian tentang kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dengan adanya pembagian tugas yang relevan di dalam pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan kompetensi masing-masing pegawai maka diharapkan kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir dapat menjadi baik. Hal ini terjadi karena setiap pegawai yang sudah bekerja dengan maksimal ditunjang dengan reward berupa insentif.

Insentif menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pegawai cepat dalam menyelesaikan tugasnya dan bekerja lebih optimal. Sedangkan pengembangan karir merupakan hal yang seharusnya dikembangkan dan diperbaiki dalam diri pegawai tersebut, bisa jadi mengembangkan kemampuan yang sudah dimiliki agar dapat menonjolkan jati diri sebagai pegawai yang memiliki keahlian yang lebih.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep berikut ini :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompetensi, diduga secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir.
2. Insentif diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir.
3. Pembagian tugas diduga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir.

4. Pengembangan Karir diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir.
5. Kompetensi, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir diduga secara bersama-sama secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Djam'an Satori (2015) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambargambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya. Selain itu, Sugiyono (2015) juga mengemukakan penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2016), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan keterangan dari beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian deskriptif kualitatif yaitu rangkaian kegiatan untuk memperoleh data yang bersifat apa adanya tanpa ada dalam kondisi tertentu yang hasilnya lebih menekankan makna. Di sini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini tentang pentingnya pengaruh kompetensi, pembagian tugas,

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti dan mempunyai kuantitas (jumlah) serta karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi Populasi penelitian ini adalah Pegawai Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 30 orang menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012, hal. 122) *samplingjenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.
3. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak

langsung terhadap objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

4. Metode Literatur yaitu menggunakan teknik studi pustaka, yaitu pengumpulan data dengan membaca buku, referensi, literature yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel
Penilaian Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benarbenar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2015)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- (Σx) = jumlah pengamatan variabel x
- (Σy) = jumlah pengamatan variabel Y
- (Σx^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- (Σy^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\Sigma x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\Sigma y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\Sigma x_i y_i$ = kuadrat jumlah pengamatan variable x = kuadrat jumlah pengamatan variable x = jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghazali (2016), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed) ≤ 0.05 , maka butir instrumen valid, jika nilai sig (2 tailed) > 0.05 maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat instrument dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini maka menggunakan uji validitas dan realibilitas. Untuk meneliti cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya. Sebuah kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada r table (Pearson Correlation $> r$ tabel). Diketahui sampel penelitian berjumlah 60 orang dan taraf signifikan 5% (0.05). Untuk melihat r table harus dimasukkan rumus :

$$Df = n-2$$

Df = Degree of freedom

N = Jumlah sampel

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2015) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja

A = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Variabel Kompetensi

x_2 = Variabel Pelatihan

x_3 = Variabel Pengembangan karir

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2015) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai thitung

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Pasangan Rank

1) Kriteria Pengambilan Keputusan

Bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_a diterima.

Determinasi (D) Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel budaya organisasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu :

$$d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

d = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini Irna, dkk (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. Jurnal*
- Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. JurnalTepak Manajemen, Vol. 7, No. 1.*
- Ariani Desy (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. Jurnal*
- Cindrawasih Yulika (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. Jurnal*
- Dedi M. Syahputra (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal*
- Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah MagisterManajemen, Vol 1, No. 1.*
- Fasri Bimbi (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Hm. Yamin Medan. Jurnal*
- Fitriani Wulan (2020). *Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal*
- Handoko, T. Hani (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.*

- Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hafsyah Siti Hasibuan (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara*. Jurnal
- Ipe Sukimadi (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Neureus Putra Kabupaten di Subang Jawa Barat*. Jurnal
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sri Hunik Runing Sawitri, dkk (2017). *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Jurnal
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

PROPOSAL
TUGAS UJIAN TENGAH SEMESTER

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KPU KABUPATEN MUSI BANYUASIN**



Oleh:

SITI ZAHARA
NIM. 202510002

PROGRAM PASCASARJANA (S2)

MAGISTER MANAGEMENT

UNIVERSITAS BINA DARMA

TAHUN 2020/2021

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin”**. Proposal disusun sebagai salah satu tugas Ujian Akhir Semester mata kuliah Metodologi Riset.

Solawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi agung Muhammad SAW, yang telah membawahkan risalah Islam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu keislaman, sehingga dapat menjadi bekal hidup kitadisunia maupun diakhirat kelak.

Dalam penyusunan proposal ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin, namun sebagai manusia biasa penulis tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan baik dari segi teknis penulisan maupun tata bahasa tetapi walaupun demikian penulis berusaha sebisa mungkin menyelesaikan proposal ini meskipun tersusun sangat sederhana. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Dosen pembimbing mata kuliah Metodologi Riset Bapak Muji Gunarto.

Demikian semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca umumnya. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Palembang, Februari 2021

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. LATAR BELAKANG.....	1
2. RUMUSAN MASALAH.....	3
3. TUJUAN PENELITIAN.....	3
4. MANFAAT PENELITIAN.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1. KAJIAN TEORI.....	5
2.1.1. GAYA KEPEMIMPINAN.....	5
2.1.2. MOTIVASI KERJA.....	6
2.1.3. DISIPLIN KERJA.....	7
2.1.4. KINERJA PEGAWAI.....	8
2.2. PENELITIAN TERDAHULU.....	9
2.3. KERANGKA KONSEP.....	12
2.4. HIPOTESIS.....	12
BAB III METODE PENELITIAN.....	14
3.1. DESAIN PENELITIAN.....	14
3.2. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN....	14
3.3. POPULASI DAN SAMPEL.....	15
3.4. TEKNIK PENGAMBILAN DATA.....	15
3.5. TEKNIK ANALISA DATA.....	16
3.6. DAFTAR PUSTAKA.....	16

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan peran penting dalam organisasi dimana Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Menurut Sutisno (2016:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasip, rasa, dan karsa). Untuk meningkatkan sumber daya yang berkualitas, maka pengetahuan, keterampilan dan sikap professional pegawai harus diwujudkan. Motivasi yang baik, kedisiplinan, pengetahuan, keterampilan, jujur serta inisiatif dan kreatifitas juga harus dimiliki oleh seorang pegawai.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana operasional yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis operasional Pemilu yang berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor : 22 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum merupakan salah satu bagian yang mempunyai tugas melaksanakan urusan teknis Pemilu dan hubungan partisipasi masyarakat. Kinerja aparaturnya KPU Kabupaten/Kota dituntut untuk dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. KPU Kabupaten/Kota saat ini sedang giat-giatnya melakukan upaya dalam rangka peningkatan kinerja dengan berbagai cara yang salah satunya dengan memperhatikan kemampuan dalam melaksanakan tugas (PKPU Nomor : 22 Tahun 2008).

Menurut Jaenudin dan Chairunisa (2015), dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebagai tanggung jawab pada tugas pokok dan fungsi pegawai, maka perlu didukung oleh pendidikan dan

pelatihan bagi pegawai, membangun budaya disiplin kerja dengan memberikan motivasi. Untuk indikator pendidikan dan pelatihan di lembaga pemerintah sudah diatur dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 2 Tahun 2012 bahwa pendidikan dan pelatihan dipersyaratkan bagi pegawai negeri sipil untuk menduduki suatu jabatan baik struktural atau fungsional, artinya suatu jabatan telah disesuaikan dengan latar belakang kemampuan pegawai masing-masing sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Jaenudin dan Chairunisa (2015), disiplin kerja merupakan cerminan dan kunci keberhasilan yang akan berdampak pada kinerja dengan indikator yang digunakan, yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab dan taat aturan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan sebuah sikap yang dapat terbentuk dari adanya sebuah dorongan atau motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001).

Menurut Ilmi (2016), peran pemimpin sangat penting dalam organisasi karena tanpa pemimpin suatu organisasi hanya merupakan kegagalan orang-orang dan mesin. Pada organisasi pemerintah, pemimpin mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang yang mempunyai sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perilaku pemimpin sebagai penggerak juga dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai : 2014). Gaya kepemimpinan juga dapat dikatakan

sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya sendiri, biasanya ini sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai oleh suatu organisasi. Secara langsung juga disebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga dalam hal ini gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi motivasi dan Disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- Mendeskripsikan gaya kepemimpinan di lingkungan kerja Komisi Pemilihan Umum Musi Banyuasin
- Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan di lingkungan kerja Komisi Pemilihan Umum Musi Banyuasin

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- Manfaat akademik, penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan sumbangsih dalam memperkaya kajian ilmu sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya khususnya pada ruang lingkup manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja pegawai negeri sipil
- Manfaat praktis, penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan, sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan gaya kepemimpinan sehingga mampu meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai negeri sipil.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Kajian teori dalam laporan penelitian dimaksudkan untuk mengungkapkan kerangka acuan komperhensif mengenai konsep, prinsip atau teori yang digunakan sebagai landasan dalam memecahkan masalah yang dihadapi atau dalam mengembangkan produk yang diharapkan (UM, 2010;50). Menurut Winarno (2013:39) kajian pustaka merupakan segala informasi tertulis (teori) yang relevan dengan masalah penelitian, digunakan sebagai rujukan dalam menentukan masalah dan kerangka berfikir, yang diperoleh dari buku-buku, skripsi/tesis/disertasi, ensiklopedia, buku tahunan, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan dan sumber-sumber yang lain.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kajian teori dalam penelitian adalah segala sesuatu informasi tertulis (teori) dan hasil penelitian yang relevan dengan variable atau masalah yang diteliti diharapkan menjadi landasan dalam memecahkan masalah atau dalam pengembangan produk tersebut.

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian suatu misi atau serangkaian tujuan. Orang yang memiliki wewenang untuk memberikan tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amirullah, 2015:167).

Ada banyak definisi mengenai gaya kepemimpinan menurut para ahli diantaranya Rivai (2014:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cirri yang digunakan pimpinan

untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin. Menurut Edison (2016) “gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.”.Masih menurut Edison (2016) Pemimpin adalah seorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya..

Sedangkan Menurut Thoha (2013:49)” bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat”. Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Thoha (2012:253) motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai (dalam Marlioni, 2015) motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sedangkan menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak

kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang bersal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya.

2.1.3. Disiplin Kerja

Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dirumuskan bahwa disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Singodimedjo dalam sutrisno (2016:94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaanseseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Rivai (2013: 444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016:115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaan dan kesediaan seseorang dalam menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sastro (2011: 291) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan pegawai/karyawan pada aturan yang berlaku.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Dalam organisasi setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Suntoro dalam Uha (2013:213), mengartikan kinerja (performance) sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai masa periode tertentu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitianan Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Dasri Mauliddin, Pertiwi, M. Mansur, Afi RahmatSlamet (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondang legi	Variabel Bebas (Independen) : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel Terikat (Dependent) : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis kuantitatif dengan Uji Hipotesis secara simultan (Uji F) dan secara parsial (Uji T)	1. Secara parsial variable gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,334 > 0,05 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value 0,05 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

					karyawan dengan nilai p value $0,007 < 0,05$
2	Rommy Benomondor, AltjeTumbel, JantjeSepang (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SulutTenggomalut	Variabel Bebas (Independen): Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel Terikat (Dependent): Kinerja Karyawan	Jenis Penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey dengan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Denok Sunarsi, HadiWinata, Gunarti, Paeno (2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengembangan Desa	Gaya Kepemimpinan	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan observasi langsung pada instrument kunci	Hasil penelitian didasarkan pada perolehan data pendukung seperti jumlah penduduk yang ditinjau dari jenjang pendidikan dan status social ekonomi dari mata pencaharian yang

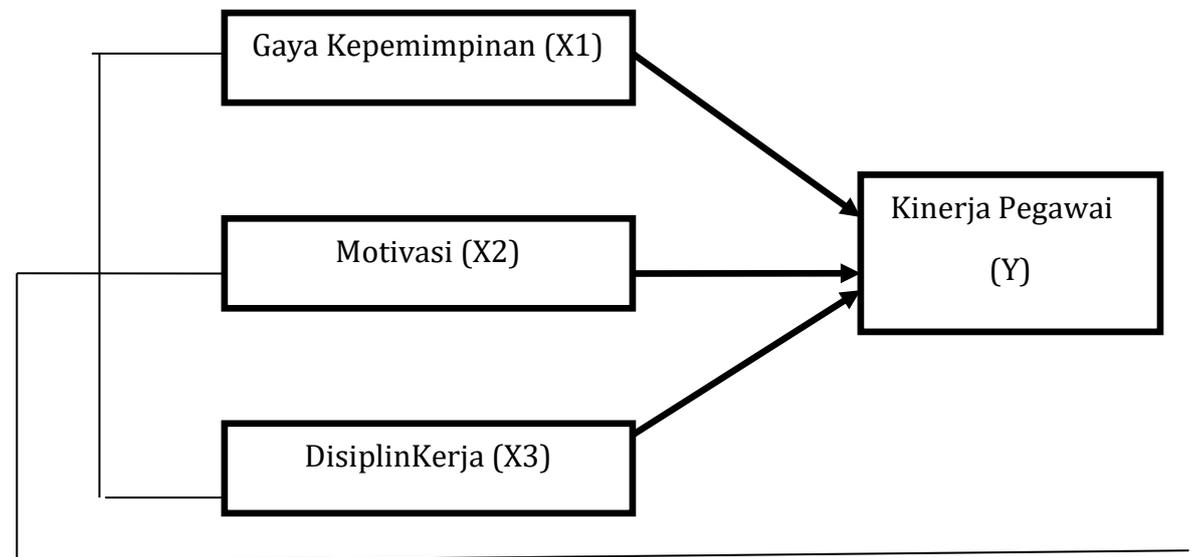
		Cidokom Gunung Sindur Kabupaten Bogor		untuk mendapatkan data yang akurat	mana hal ini masih menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan di Desa Cidokom dan tentunya juga rendahnya kualitas SDM yang ditunjukkan pada masih tingginya jumlah penduduk yang berstatus pengurus rumah tangga.
4	AidinBenthar, MurdijantoPurbangoro, DewiPrihartini (2017)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi Jember	Variabel Bebas (Independen):Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja. Dan LingkunganKerja Variabel Terikat (Depen	Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji F dan Uji T	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,458 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,065 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

			dent) : KinerjaK aryawan		terhadap kinerja sebesar 0,076 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,450
--	--	--	--------------------------------	--	--

2.3. Kerangka Konsep

Bagan 1.

Kerangka Konsep



2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang Positif dan signifikan variable gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin
3. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan variable motivasi kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable disiplin kerja kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

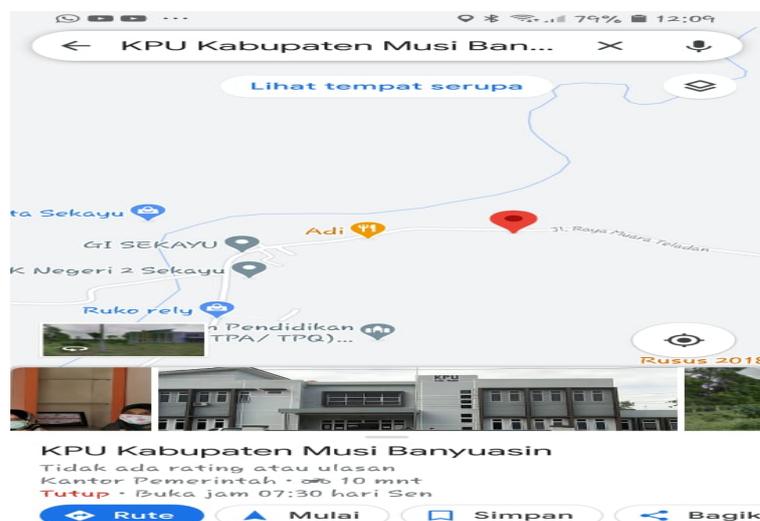
Menurut Sekaran (2017:109) desain penelitian (*research design*) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran dan analisis data berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi. . Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sutarna (2016:43) penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survey sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas (independen) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Dimana adanya hubungan antara variable X1, X2, X3 terhadap variable Y.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Musi Banyuasin Jl. Sekayu-Muara Teladan Kelurahan Balai Agung Sekayu



3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dan dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Februari 2021. Dimulai dari tahap persiapan judul penelitian, Pendahuluan dan Daftar Pustaka yang dilakukan dibulan Januari 2021 dan dilanjutkan dibulan Februari 2021 yaitu metode peneltian dan proposalpun terbentuk sampai dengan bab tiga (III).

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel menurut Sugiyoni (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Informan dalam penelitian ini adalah Sekretaris KPU Kabupaten Musi Banyuasin, Sub Koordinator Analis Pengelola Keuangan APBN (Kassubag Keuangan, Umum dan Logistik) dan Sub Koordinator Perencanaan (Kassubag Program dan Data).

3.4. Teknik Pengambilan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini adalah proses yang penting dalam mendapatkan data pada penelitian. Menurut Sugiyono (2017:308) jika peneliti tidak mengetahui teknik dari pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang dapat memenuhi standar data yang telah ditentukan. Dengan teknik yang sudah diatur, maka peneliti dapat dengan mudah melakukan penelitian.

Tehnik pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data-data penulisan ini adalah berupa wawancara

yang dilakukan dengan informan yaitu sekretaris KPU Kabupaten Musi Banyuasin, Kassubag Keuangan, Umum dan Logistik dan Kassubag Program dan data. Selanjutnya Observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung pada lingkungan kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi banyuasin, dan studi kepustakaan dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan data, sumber informasi dan bahan-bahan yang diperoleh dari buku, literature dan artikel.

2.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data. Penelitian kuantitatif dilakukan berdasarkan ukuran kuantitas atau jumlah. Penelitian kuantitatif dapat diterapkan terhadap fenomena yang bisa dituangkan dalam kuantitas. Survei adalah metode untuk mengumpulkan informasi dari sebuah fenomena dari responden yang telah ditentukan (Khotari, 2004 dalam Yani, 2016). Survei dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan sampel penelitian.

2.6. Daftar Pustaka

Ahmad Afandi, Syaiful Bahri.2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 2623-2634

Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel,& Janjte Sepang .2016," Pengaruh, Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SulutTenggomalut". *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi*, 2303-1174

- Hendri Afrianto. 2018." Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai KPU, *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen, Vol07.No.02*
- Istiqomah qodriani Fajrin, Heru Susilo.2018."Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening".(Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang) Vol.61.No.4
- Frengky Basna.2016." Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3*
- Muhammad Aris nuraini,Lilik Siswanta.2017."Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogtakarta."Vol.11.No.1
- Aidin Bentar,Murdijanto Purbangkoro,Dewi Prihartini.2017." Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ataman Botanisukorambi (TBS Jember" . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 3 No. 1*
- Ella Vironika.2019." Analisis Disiplin Kerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin". Vol.4, No.2
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor : 22 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum merupakan salah satu bagian yang mempunyai tugas melaksanakan urusan teknis Pemilu dan hubungan partisipasi masyarakat

PROPOSAL PENELITIAN

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA
IMPLIKASINYA PADA KINERJA MITRA BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

OLEH:

YOSSI ADRIATI

NIM. 202510012

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) melakukan pengumpulan data statistic dasar secara rutin, baik itu sensus, survey, kompilasi produk administrasi, dan cara lain sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh BPS adalah melalui wawancara langsung dengan responden terpilih. Pada tahapan ini, BPS melibatkan petugas pencacah dan pemeriksa/pengawas lapangan. Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) di BPS tingkat Kabupaten, menyebabkan BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir (Kab. OKI) harus merekrut petugas (yang kemudian disebut Mitra BPS) sebagai petugas pencacah ataupun pengawas untuk menutupi kekurangan petugas dari SDM BPS (pegawai organik).

Pada kegiatan besar/ *ad-hoc* (yang melibatkan petugas dengan jumlah ratusan orang), rekrutmen mitra dilakukan secara terbuka. Namun, kendala yang kemudian dihadapi adalah pada tahapan pengumpulan data, mitra-mitra yang baru pertama kali mengikuti kegiatan BPS cenderung tidak sepenuh hati menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari laporan-laporan dari pengawas, dimana mitra baru cenderung tidak menjalankan SOP (*Standard Operating Procedure*) dengan benar, menomor duakan/ menganggap remeh kegiatan pendataan BPS meskipun mereka telah menandatangani kontrak, dan tidak responsif terhadap informasi-informasi yang disampaikan pengawas.

Faktor diatas kemudian menjadi alasan rekrutmen mitra pada survei-survei rutin BPS dilakukan secara tertutup dengan mempertimbangkan penilaian kinerja Mitra BPS. Penilaian ini dilakukan secara *subjektif* oleh penanggung jawab kegiatan dengan mempertimbangkan masukan dari pegawai organik BPS lainnya. Harapannya, mitra yang telah berulang kali mengikuti kegiatan BPS lebih memahami dan menjalankan setiap SOP kegiatan sensus/ survei yang diamanahkan pada mereka.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang mengenai pengumpulan data oleh Mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir (BPS OKI), maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja (pencacahan/pengawasan) mitra BPS OKI belum maksimal meskipun kegiatan dilakukan oleh mitra yang sudah berpengalaman
2. Kepemimpinan dalam organisasi belum dapat berfungsi secara optimal
3. Budaya kerja mitra belum sesuai dengan budaya organisasi BPS
4. Kompensasi yang diterima mitra belum sebanding dengan waktu dan tenaga yang dikeluarkan
5. *Employee engagement* mitra BPS OKI belum sesuai harapan
6. Kinerja mitra BPS OKI belum optimal
7. Disiplin kerja mitra BPS OKI masih belum optimal.

Penelitian ini memiliki batasan sebagai berikut:

1. Penelitian fokus pada kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan *employee engagement* mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir dan dampaknya pada kinerja mitra.
2. Penelitian ini membatasi masalah pada perilaku mitra BPS OKI.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada BPS Kab. OKI?
2. Bagaimana budaya organisasi BPS OKI?
3. Bagaimana kompensasi yang diterima mitra BPS OKI?
4. Bagaimana *employee engagement* mitra BPS OKI?
5. Bagaimana kinerja mitra BPS OKI?
6. Berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* mitra BPS OKI
7. Berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mitra BPS OKI

8. Berapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* mitra BPS OKI
9. Berapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mitra BPS OKI
10. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* mitra BPS OKI
11. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja mitra BPS OKI
12. Bagaimana pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja mitra BPS OKI melalui *employee engagement*.
13. Bagaimana pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja mitra BPS OKI melalui *employee engagement*.
14. Bagaimana pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja mitra BPS OKI melalui *employee engagement*.
15. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja mitra BPS OKI.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis:

1. Kepemimpinan pada BPS OKI
2. Budaya kerja organisasi BPS OKI
3. Kompensasi mitra BPS OKI
4. *Employee engagement* mitra BPS OKI
5. Kinerja mitra BPS OKI
6. Pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* mitra BPS OKI
7. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mitra BPS OKI
8. Pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* mitra BPS OKI
9. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mitra BPS OKI
10. Pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* mitra BPS OKI

11. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mitra BPS OKI
12. Pengaruh pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja mitra BPS OKI melalui *employee engagement*.
13. Pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja mitra BPS OKI melalui *employee engagement*.
14. Pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja mitra BPS OKI melalui *employee engagement*.
15. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja mitra BPS OKI.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

1. Dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berguna bagi pengembangan Ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, dalam mengkaji dan menganalisis aspek-aspek dalam pengelolaan organisasi, sehingga dapat disosialisasikan sebagai salah satu bidang kegiatan MSDM di lingkungan Badan Pusat Statistik.
2. Untuk menambah dan memperluas wawasan keilmuan khususnya MSDM, dimana teori- teori yang dikaji dan diuji disesuaikan dengan permasalahan di lapangan, sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan menemukan teori MSDM yang dapat menunjang pengembangan penelitian yang berkaitan dengan pengelolaan mitra kerja pada Badan Pusat Statistik.

b. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi koordinator teknis BPS Kabupaten untuk meningkatkan pengelolaan dan kinerja mitra BPS Kabupaten OKI.
2. Sebagai bahan masukan bagi pihak- pihak yang terlibat dalam pengelolaan pengumpulan data tentang bagaimana mengatasi masalah- masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pengumpul data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

Employee engagement

Federman (2007) dalam Muhammad Rizza Akbar (2013) memandang *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut. Muhammad Rizza Akbar (2013) menyimpulkan *employee engagement* sebagai suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dan organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

Karakteristik *employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2004) adalah *Vigor* (ketangguhan mental ketika bekerja, keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan mengalami kesulitan), *Dedication* (rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan), dan *Absorption* (berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan).

Faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Anita J (2013) adalah: Lingkungan kerja, kepemimpinan, Tim dan Hubungan Rekan kerja, Kompensasi, Kebijakan Organisasi, dan Kesejahteraan Kerja.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2011) dalam Maykel P Dareho, Paulus Kindangen, dan Christoffel Kojo (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, dibutuhkan suatu indikator/ alat ukur. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam dalam Maykel P Dareho, Paulus Kindangen, dan Christoffel Kojo (2017) indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

2. Penelitian Terdahulu

Pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* pernah diteliti oleh Febriana Budhi Murnianta pada tahun 2012. Hasilnya, ada keterikatan pegawai di lingkungan PLN Pusdiklat, serta gaya kepemimpinan transformasional dan *laissez-faire* secara signifikan berpengaruh pada *employee engagement*. Sedangkan kepemimpinan transaksional secara signifikan berpengaruh negatif hanya pada dimensi *vigor* dan *dedication* pada variabel *employee engagement*.

Wa Ode Z Muizu, Dkk pada tahun 2019 meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasilnya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Rizza Akbar (2013) melalui penelitiannya membuktikan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dan *employee engagement*. Hubungan ini dibuktikan menggunakan analisis regresi linier pada penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Primatexco Indonesia Batang.

Pada tahun 2015, Shindie Aulia Joushan, dkk juga melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Studi kasus dilaksanakan di PT PLN (Persero) Area Bekasi. Hasil analisis menggunakan model persamaan struktural menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan pada tahun 2017 meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. Hasilnya *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Nova Widayastuti dan Edy Rahardja (2018) juga melakukan penelitian terhadap pengaruh stres kerja, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang hasilnya adalah stres

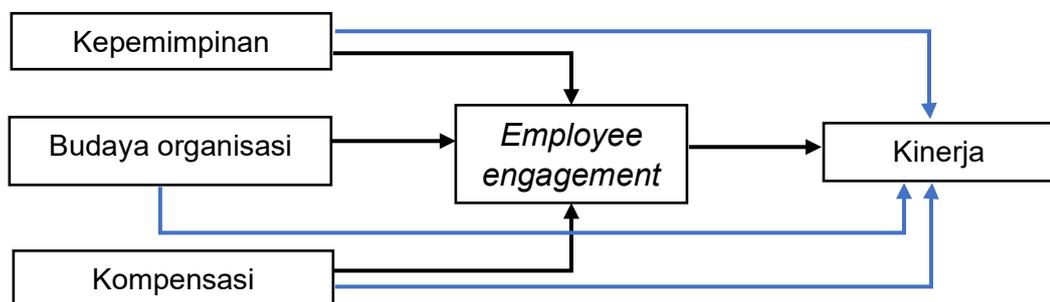
kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi memiliki hubungan yang positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja, *employee engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Ahmad Shalahuddin pada tahun 2018 tentang pengaruh kompetensi, komitmen organisasional dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak menghasilkan kesimpulan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pekerjaan pegawai, (2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kerangka Konsep

Kualitas dari hasil sensus/survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik tidak terlepas dari peran para petugas lapangan (pencacah dan pengawas) dalam mengumpulkan data. Evaluasi secara berkala terhadap loyalitas dan kinerja mitra diperlukan agar kualitas mitra senantiasa terpantau oleh BPS.

Employee engagement dan kinerja merupakan variabel endogen dalam penelitian ini, sedangkan kepemimpinan, motivasi, budaya organisai, dan kompetensi merupakan variabel eksogen. Berdasarkan uraian diatas, maka disusunlah kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir

4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep dan tujuan penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap *employee engagement* mitra BPS OKI.
- H2: Terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja mitra BPS OKI.
- H3: Terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap *employee engagement* mitra BPS OKI.
- H4: Terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja mitra BPS OKI.
- H5: Terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja mitra BPS OKI.
- H6: Terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap *employee engagement* mitra BPS OKI.
- H7: Terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja mitra BPS OKI melalui *employee engagement*.
- H8: Terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja mitra BPS OKI melalui *employee engagement*.
- H9: Terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja mitra BPS OKI melalui *employee engagement*.
- H10: Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja mitra BPS OKI.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Sumber data dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui survei kinerja mitra BPS OKI. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian adalah skala Likert's, sehingga data yang diperoleh berskala ordinal.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilaksanakan di BPS Kab. Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian berlangsung pada bulan Juni sampai Agustus 2021.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah mitra BPS OKI yang lebih dari satu kali menjadi petugas BPS dan mengikuti minimal salah satu survei objek rumah tangga yang rutin diadakan BPS (Survei Sosial Ekonomi Nasional/ Susenas, Survei Angkatan Kerja Nasional/ Sakernas, Survei Wisatawan Nusantara/ Wisnus). Berdasarkan kriteria diatas, diperoleh populasi penelitian ini sebanyak 72 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi dengan target respon (*respon rate*) sebesar 90 persen. Alasan pemilihan semua anggota populasi menjadi sampel adalah penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan data yang membutuhkan tenaga dan dana yang besar.

4. Teknik Pengambilan Data

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dalam bentuk *google form* yang dikirimkan pada responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengisian sendiri/ *self enumeration*.

5. Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan jenis data yang dikumpulkan maka metode analisis yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis model persamaan struktur/ *Structural Equation Modeling* (SEM).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen penelitian ini adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi. Sedangkan variabel endogennya adalah *employee engagement* dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad Rizza. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang)*. Journal of Social and Industrial Psychology. JSIP 2 (1) (2013).
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2124>
Diakses 12 Februari 2021.
- Dareho, Maykel P, Paulus Kindangen, dan Christoffel Kojo. (2017). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.3 September. Hal.4475 – 4484.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18647/18488> Diakses 14 Januari 2021.
- Handoyo, Agnes Wahyu dan Roy Setiawan. (2017). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata*. AGORA. Volume 5, Nomor 1(2017).
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/5264/4849> Diakses 12 Februari 2021.
- Ivancevich, M.J., Konopaske, and R., Matteson, T.M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Dharma Y, penerjemah; Wibi H, editor. Jakarta: Erlangga. Terjemahan dari: *Organizational Behavior and Management*. Ed ke-7.
<https://books.google.co.id/books?id=uunajnum4cgC&printsec=frontcover#v=twopage&q&f=false> Diakses 12 Februari 2021.
- J, Anita. (2013). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*. International Journal of Productivity and Performance Management. Vol. 63 No.3.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2013-0008/full/pdf?title=determinants-of-employee-engagement-and-their-impact-on-employee-performance> Diakses 12 Februari 2021.

Joushan, Shindie Aulia, et.al. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM). Vol 13, No 4. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/820/769>
Diakses 12 Februari 2021.

Muizu, Wa Ode Z, dkk. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Indonesia Perwira, Volume 2, Nomor 1. <https://perwiraIndonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13/14> Diakses 13 Februari 2021.

Murnianta, Febriana Budhi. (2012). *Pengaruh kepemimpinan terhadap Employee Engagement pada PT PLN (Persero) Pusdiklat*. Tesis Universitas Indonesia. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51800112/MURNIANITA_FEBRIANA_BUDHI.pdf?1487135083=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dpengaruh_leadership_style_terdahap_emplo.pdf&Expires=1613216627&Signature=czApnP~8dXW9RMgtUU9NPxyC~N4ZY3twhCF8SR7kwt7WiZCfftJEkvM2qPZL8ZN7kAaSkc7t3VF~nqzBIJEptbDU8h2Yq2v9T7~nf5IbuDAyVaQV5SwY-JGjXI4DFuGaxFBYwNbYD-tKdlmEYXzH4OlmZtqf9TnCYZLmFWbXkOM8JB6WVA49cDa-oGttfdtDioNPPLqkhblLFM5BDAteoiKDcWv1eA0Bv32ruG8RL6arb79w9cLmxVcaLnSbmD5eLCb7grr~WBUE~ws2kJrnXSFRnft~0FhLg-QyDnwn35FRkCVyT8UOxwiobhdIstm0bXSfGInsPiPRsX05rcTEQ_Q_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA Diakses 12 Februari 2021.

Paluta, Sanda dan Widjojo Suprpto. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo*. AGORA. Vol 6, No 1. <https://media.neliti.com/media/publications/287064-pengaruh->

[kompetensi-dan-employee-engagem-3f8a65ca.pdf](#) Diakses 12 Februari 2021.

Schaufeli, Wilmar B and Arnold B. Bakker. (2004). *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-sample Study*". Journal of Organizational Behavior. J. Organiz, Behav.25,293-315.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.248> Diakses 12 Februari 2021.

Shalahuddin, Ahmad. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan Vol 7, No 3, 202- 214.
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/view/26875/pdf>
Diakses 12 Februari 2021.

Utami, Avina dan Anggraini Sukmawati. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor*. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 9, No. 1, April 2018, Hal. 10-21.
<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/25336> Diakses 12 Februari 2021.

Widyastuti, Nova dan Edy Rahardja. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Diponegoro Journal of Management. Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018, Halaman 1-11.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20896/19579> Diakses 12 Februari 2021.

**ANALISI EFESIENSI DAN EFEKTIVITAS ANGGARAN PENDAPATAN
DAN BELANJA DAERAH DINAS PERHUBUNGAN KOTA
PALEMBANG**

Di susun

O

L

E

H

Nama : Yuda Prima S.Pd

Nim : 202510022

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan Proposal penelitian yang berjudul “**ANALISI EFESIENSI DAN EFEKTIVITAS ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG**” ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu tugas dalam menyelesaikan pendidikan Pasca Sarjana. Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan proposal penelitian ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan proposal penelitian ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, ayahanda dan ibunda tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis.
2. Kepada Dosen mata kuliah, Terima kasih atas segala bimbingan, ajaran, dan ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan dari selama penyusunan proposal penelitian ini. Dengan segala kesibukan masing-masing dalam pekerjaan maupun pendidikan, masih bersedia untuk membimbing dan menuntun penulis dalam penyusunan proposal penelitian ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.
3. Kepada kakak-kakak ku tercinta kakak fandi, kakak dwi, kakak cici, dan kakak iqbal yang telah menyemangati.
4. Sahabat-sahabatku Dyta, sarah, dj, arin, inna, ade, tiwi, bundrang, cila, elha, dan gisry. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
5. Seluruh teman-teman manajemen. Terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

Akhir kata, penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat. Penulis pun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan semoga Allah SWT memberi perlindungan bagi kita semua

DAFTAR ISI

Contents

KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	3
BAB I.....	4
PENDAHULUAN.....	4
2.3 Latar Belakang Masalah	4
3.3 Rumusan Masalah	7
4.3 Tujuan Penelitian.....	7
5.3 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1Anggaran	9
2.2Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).....	12
2.3Laporan Realisasi Anggaran.....	16
2.4Penelitian Sebelumnya.....	19
2.5 Kerangka Pemikiran.....	20
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN	21
3.1 Objek/Lokasi Penelitian.....	21
3.2 Metode Penelitian.....	21
3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	22
3.4 Populasi dan Sampel	23
3.5 Data yang Diperlukan	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.7 Teknik Analisis Data.....	24
DAFTAR PUSTAKA	26

BAB I

PENDAHULUAN

2.3 Latar Belakang Masalah

. Pengukuran efektivitas dan efisiensi sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, tetapi juga meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien dan efektif.

efisiensi berhubungan erat dengan konsep produktifitas. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan perbandingan antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan (*cost of output*). Proses kegiatan operasional dapat dikatakan efisien apabila suatu produk atau hasil kerja tertentu dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dan yang serendah-rendahnya (*spending well*). Indikator efisiensi menggambarkan hubungan antara masukan sumber daya oleh suatu unit organisasi (misalnya: staf, upah, biaya administratif) dan keluaran yang dihasilkan.

Efektivitas menggambarkan kemampuan keuangan pemerintah daerah dalam merealisasikan APBD yang direncanakan dibandingkan dengan target yang ditetapkan berdasarkan potensi rill daerah makin tinggi rasio efektivitas maka semakin baik kinerja Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Dinas Perhubungan kota Palembang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas, Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Daerah. Dinas Perhubungan adalah salah satu dinas daerah kota Palembang mempunyai tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi dinas daerah kota Palembang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas

desentralisasi sesuai dengan lingkup tugasnya. Dinas Perhubungan Kota Palembang merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif, memuat program-program pembangunan sarana dan prasarana masyarakat yang akan dilaksanakan oleh dinas serta mendorong peran aktif masyarakat untuk kurun waktu lima tahunan.

Dinas Perhubungan Kota Palembang secara pasti menggunakan anggaran pendapatan dan pendapatan daerah untuk pengeluaran pendapatan operasional maupun pendapatan modal, agar tidak terjadi penyelewengan dalam pengelolaannya. Menjalankan program anggaran pendapatan dari tahun 2013-2017 Dinas Perhubungan Kota Palembang masih mengalami perbedaan yang signifikan antara anggaran pendapatan dengan realisasi pendapatan, adapun anggaran pendapatan pada Dinas Perhubungan kota Palembang dari tahun 2013-2017 adalah sebagai berikut:

Tabel I.1
Laporan Anggaran dan Realisasi Pendapatan
Dinas Perhubungan
Kota Palembang
2013-2017

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)
2013	5.250.000.000,00	470.784.600,00
2014	46.647.295.250,00	50.808.563.630,24
2015	46.647.295.250,00	54.228.159.231,69
2016	52.572.714.618,81	51.100.031.308,86
2017	52.572.741.618,23	51.168.678.395,21

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Palembang, 2019

Berdasarkan Tabel I.1 di atas dapat dilihat bahwa anggaran pendapatan Dinas Perhubungan Kota Palembang tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan oleh Pemerintah Kota Palembang dari tahun 2013-2017. Realisasi anggaran tidak tercapai

maksimal disebabkan oleh berkurangnya (bus kota, bus AKAP dan bus AKDP masuk terminal), berkurangnya (sewa petak, loket, kios sejak diberlakukan Perda No. 17 Tahun 2011 tentang besarnya uang sewa loket, petak dan kios), masih banyak trevel gelap, tidak dilakukan lagi pungutan retribusi angkutan barang di luar terminal, pembangunan LRT menyebabkan menutup beberapa titik parkir, adanya juru parkir dan parkir ilegal, pemasangan gorong-gorong/pipa PGN, menurunnya jumlah kendaraan yang parkir di beberapa lokasi parkir karena faktor iklim hujan (cuaca), toko tutup, adanya oknum yang tidak mempunyai kepentingan dan wewenang dalam pemungutan retribusi parkir khususnya premanisme yang terjadi pada saat petugas melakukan pemungutan retribusi parkir, pemungutan retribusi sandar dilakukan oleh pihak ketiga (perorangan) dengan sistem target, banyaknya penumpang umum yang beralih ke mobil pribadi dan motor, kurangnya kesadaran dari pemilik kendaraan (wajib uji) untuk mengujikan kendaraan secara berkala (2 kali dalam setahun), terbatasnya kewenangan Dishub untuk melakukan penertiban kendaraan yang tidak layak jalan di jalan raya, banyaknya kendaraan wajib uji domisili kota Palembang yang dimiliki oleh perusahaan dibidang pertambangan dan perkebunan.

Tabel I.2
Laporan Anggaran dan Realisasi Belanja
Dinas Perhubungan
Kota Palembang
2013-2017

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)
2013	123.982.103.647,70	117.898.158.035,00
2014	180.542.239.877,06	168.835.088.916,81
2015	188.862.631.302,41	186.055.974.288,38
2016	243.582.015.035,41	211.037.789.705,76
2017	270.558.048.290,36	246.809.568.337,32

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Palembang, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa belanja Dinas Perhubungan tidak pernah sesuai dengan anggaran yang ditetapkan. Hal ini disebabkan belanja modal dan belanja operasi dinas perhubungan kota Palembang tidak sesuai dengan realisasi pendapatan, karena realisasi biaya lebih tinggi dari realisasi pendapatan. Biaya-biaya tersebut antara lain biaya penyedia jasa surat menyurat, penyedia jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik, penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor, penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional, penyediaan jasa administrasi keuangan, penyediaan jasa kebersihan kantor, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian tentang **"Analisis Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang"**

3.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dinas Perhubungan Kota Palembang?

4.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

5.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi Dinas Perhubungan Kota Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Perhubungan Kota Palembang menyangkut efisiensi dan efektivitas Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya terutama yang meneliti efisiensi dan efektivitas Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dinas Perhubungan Kota Palembang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Anggaran

a. Konsep Anggaran

Menurut Mardiasmo (2014:60) anggaran adalah terkait dengan proses penentuan jumlah alokasi dana untuk tiap-tiap program dan aktivitas dalam satuan moneter. Proses penganggaran organisasi dimulai ketika perumusan strategi dan perencanaan strategik telah selesai dilakukan. Anggaran merupakan artikulasi dari hasil perumusan strategi dan perencanaan strategik yang telah dibuat.

Menurut Mardiasmo (2014:61) aspek-aspek yang harus tercakup dalam anggaran meliputi:

- 1) Aspek perencanaan.
- 2) Aspek pengendalian.
- 3) Aspek akuntabilitas public.

a. Pengertian Anggaran

Menurut Mardiasmo (2014:61) anggaran publik berisi rencana kegiatan yang dipresentasikan dalam bentuk rencana perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter. Anggaran merupakan suatu rencana finansial yang menyatakan:

- 1) Berapa banyak atas rencana-rencana yang dibuat (pengeluaran/belanja);
- 2) Berapa banyak dan bagaimana caranya memperoleh uang untuk mendanai rencana⁷ ut (pendapatan).

b. Pentingnya Anggaran

Menurut Mardiasmo (2014: 63) pentingnya anggaran karena beberapa alasan, yaitu

- 1) Anggaran merupakan alat bagi bagi pemerintah untuk mengarahkan pembangunan sosial-ekonomi, menjamin kesinambungan, meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

- 2) Anggaran diperlukan karena adanya kebutuhan dan keinginan masyarakat yang tak terbatas dan terus berkembang, sedangkan sumber daya yang terbatas.
- 3) Anggaran diperlukan untuk meyakinkan bahwa pemerintah telah bertanggung jawab terhadap rakyat. Dalam hal ini anggaran publik merupakan instrument pelaksanaan akuntabilitas publik oleh lembaga lembaga publik yang ada.

c. Fungsi Anggaran Sektor Publik

Menurut Mardiasmo (2014: 63) fungsi anggaran didalam suatu organisasi dapat dikelompokan yaitu:

- 1) Anggaran sebagai alat perencanaan (*Planning Tool*).
- 2) Anggaran sebagai alat pengendalian (*Control Tool*).
- 3) Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal (*Fiscal Tool*).
- 4) Anggaran sebagai alat politik (*Political Tool*).
- 5) Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi (*Coordination and Communication Tool*).
- 6) Anggaran sebagai alat penilaian kinerja (*Performance Measurement Tool*).
- 7) Anggaran sebagai alat motivasi (*Motivation Tool*).
- 8) Anggaran sebagai alat untuk menciptakan ruang publik (*Public Sphere*).

d. Jenis-jenis Anggaran

Menurut Mardiasmo (2014: 67) jenis-jenis anggaran secara umum meliputi:

- 1) Anggaran Operasional

Anggaran operasional digunakan untuk merencanakan kebutuhan sehari-hari dalam menjalankan pemerintah. Pengeluaran pemerintah yang dapat dikategorikan dalam anggaran operasional adalah "belanja rutin". Secara umum, pengeluaran yang masuk kategori anggaran operasional antara lain belanja Administrasi Umum dan Belanja Operasi dan pemeliharaan.

2) Anggaran Modal/ Investasi

Anggaran modal menunjukkan rencana jangka panjang dan pembelanjaan atas aktiva tetap seperti gedung, peralatan, kendaraan, perabot, dan sebagainya.

f. Prinsip Anggaran

Menurut Mardiasmo (2014:67) prinsip-prinsip didalam anggaran meliputi:

1) Otorisasi oleh legislatif.

Anggaran publik harus mendapatkan otorisasi dari legislatif terlebih dahulu sebelum eksekutif dapat membelanjakan anggaran tersebut.

2) Komprehensif.

Anggaran harus menunjukkan semua penerimaan dan pengeluaran pemerintah. Oleh karena itu, adanya dana non budgetair pada dasarnya menyalahi prinsip anggaran yang bersifat komprehensif.

3) Keutuhan anggaran.

Semua penerimaan dan belanja pemerintah harus terhimpun dalam dana umum.

4) *Nondiscretionary Appropriation*.

Jumlah yang disetujui oleh dewan legislatif harus termanfaatkan secara ekonomis, efisien dan efektif.

5) Periodik.

Anggaran merupakan suatu proses yang periodik, bisa bersifat tahunan maupun multi tahunan.

6) Akurat.

Estimasi anggaran hendaknya tidak memasukkan cadangan yang tersembunyi, yang dapat dijadikan sebagai kantong-kantong pemborosan dan inefisiensi anggaran serta dapat mengakibatkan munculnya underestimate pendapatan dan over estimate pengeluaran.

7) Jelas.

Anggaran hendaknya sederhana, dapat difahami masyarakat dan tidak membingungkan.

8) Diketahui publik.

Anggaran harus diinformasikan kepada masyarakat luas

g. Tujuan Proses Penyusunan Anggaran

Menurut Mardiasmo (2014: 68) proses penyusunan anggaran mempunyai empat tujuan, yaitu:

- 3) Membantu pemerintah mencapai tujuan fiskal dan meningkatkan koordinasi antar bagian dalam lingkungan pemerintah.
- 4) Membantu menciptakan efisiensi dan keadilan dalam menyediakan barang dan jasa publik melalui proses pemrioritasan.
- 5) Kemungkinan bagi pemerintah untuk memenuhi prioritas belanja.
- 6) Meningkatkan transparansi dan pertanggungjawaban pemerintah kepada DPR/DPRD dan masyarakat luas

2.2 Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

a. Pengertian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Menurut Mahsun (2013: 146) Anggaran Daerah/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah rencana keuangan Pemerintah Daerah dalam rangka melaksanakan kewenangannya dalam satu tahun anggaran.

Menurut Mamesah dalam Halim (2013: 21) berdasarkan Pasal 64 ayat (2) Undang- Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Pemerintahan di Daerah, APBD didefinisikan sebagai rencana operasional keuangan pemerintah daerah dimana, satu pihak menggambarkan perkiraan pengeluaran setinggi-tingginya guna membiayai kegiatan-kegiatan dan proyek-proyek daerah dalam satu tahun anggaran tertentu, dan

di pihak lain menggambarkan perkiraan penerimaan dan sumber-sumber penerimaan daerah guna menutupi pengeluaran

Menurut Nordiawan (2015: 39) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang disetujui oleh DPRD dan ditetapkan dengan peraturan daerah. Anggaran daerah harus diarahkan untuk menciptakan lapangan pekerjaan, mengurangi pemborosan sumber daya, meningkatkan efisien dan efektivitas perekonomian serta harus memerhatikan rasa keadilan dan kepatutan. Hal ini merupakan bagian dari fungsi alokasi dan fungsi distribusi APBD.

b. Struktur dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Struktur APBD diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 20 sampai Pasal 28. Dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana terakhir diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, khususnya Pasal 22 sampai Pasal 74. Struktur APBD terdiri dari: a.) pendapatan daerah, b.) belanja daerah, c.) pembiayaan daerah.

1) Pendapatan Daerah

Pendapatan Daerah adalah hak pemerintah daerah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan bersih (Ketentuan Umum No 50 Permendagri No 13 Th 2006) Pendapatan Daerah meliputi semua penerimaan uang melalui rekening kas umum daerah, yang menambah ekuitas dana, merupakan hak daerah dalam satu tahun anggaran dan tidak perlu dibayar kembali oleh daerah. Pendapatan daerah dikelompokkan atas: pendapatan asli daerah, dana perimbangan, dan lain-lain pendapatan daerah yang sah.

Pendapatan Daerah adalah semua penerimaan uang melalui rekening kas umum daerah, yang menambah ekuitas dana, merupakan hak daerah dalam satu tahun anggaran dan tidak perlu dibayar kembali oleh daerah. Pendapatan daerah terdiri atas :

a) Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Menurut Halim (2013: 101) PAD merupakan semua penerimaan daerah yang berasal dari sumber ekonomi asli daerah. PAD mencakup pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah.

b) Dana Perimbangan

Menurut Siregar (2015: 31) dana perimbangan adalah dana yang bersumber dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) yang dialokasikan kepada daerah untuk mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi. Dana perimbangan mencakup Dana Bagi Hasil (Pajak dan Sumber Daya Alam), Dana Alokasi Umum (DAU), dan Dana Alokasi Khusus (DAK).

c) Lain-lain pendapatan daerah yang sah

Menurut Siregar (2015: 31) lain-lain pendapatan daerah yang sah adalah pendapatan daerah yang tidak termasuk dalam Pendapatan Asli Daerah dan dana perimbangan. Lain-lain pendapatan daerah yang sah mencakup hibah (barang atau uang dan/atau uang jasa), dana darurat, Dana Bagi Hasil (DBH) pajak dari provinsi kepada kabupaten/kota, dana penyesuaian dan dana otonomi khusus, serta bantuan keuangan dari provinsi atau pemda lainnya.

2) Belanja Daerah

Menurut Siregar (2015: 31) Belanja daerah adalah semua pengeluaran dari rekening kas umum daerah yang mengurangi saldo anggaran lebih dalam periode tahun anggaran bersangkutan yang tidak akan diperoleh pembayarannya kembali oleh Pemerintah Daerah. Belanja daerah dibagi menjadi dua kelompok, yaitu :

a) Belanja Tidak Langsung

Menurut Nordiawan (2015: 40) belanja tidak langsung merupakan belanja yang dianggarkan tidak terkait secara langsung dengan pelaksanaan program dan kegiatan. Kelompok belanja tidak langsung ini terdiri atas belanja pegawai, bunga, subsidi, hibah, bantuan sosial, belanja bagi hasil, bantuan keuangan, dan belanja tidak terduga. Menurut Siregar (2015: 31) belanja tidak langsung merupakan belanja yang dianggarkan tidak terkait secara langsung dengan pelaksanaan program dan kegiatan. Belanja tidak langsung meliputi : belanja pegawai, belanja bunga, belanja subsidi, belanja hibah, belanja bantuan sosial, belanja bagi hasil, belanja bantuan keuangan, dan belanja tidak terduga.

b) Belanja Langsung

Menurut Nordiawan (2015: 40) belanja langsung merupakan belanja yang dianggarkan terkait secara langsung dengan pelaksanaan program dan kegiatan. Belanja langsung dari suatu kegiatan terdiri atas belanja pegawai (honorarium/upah), belanja dan jasa, dan belanja modal. Menurut Siregar (2015: 31) berpendapat bahwa belanja langsung adalah belanja yang dianggarkan terkait secara langsung dengan pelaksanaan program dan kegiatan.

3) Pembiayaan Daerah

Pembiayaan Daerah adalah semua penerimaan yang perlu dibayar kembali dan/atau pengeluaran yang akan diterima kembali, baik pada tahun anggaran yang bersangkutan maupun pada tahun-tahun anggaran berikutnya (Ketentuan Umum No 54 Permendagri No 13 Th 2006). Pembiayaan Daerah meliputi semua transaksi keuangan untuk menutup defisit atau untuk memanfaatkan surplus. Pembiayaan daerah terdiri dari penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan.

Penerimaan pembiayaan mencakup:

- a) sisa lebih perhitungan anggaran tahun anggaran sebelumnya (SiLPA);
- b) pencairan dana cadangan;
- c) hasil penjualan kekayaan daerah yang dipisahkan;
- d) penerimaan pinjaman daerah;
- e) penerimaan kembali pemberian pinjaman; dan
- f) penerimaan piutang daerah.

Pengeluaran pembiayaan mencakup:

- a) pembentukan dana cadangan;
- b) penerimaan modal (investasi) pemerintah daerah;
- c) pembayaran pokok utang; dan
- d) pemberian pinjaman daerah

2.3 Laporan Realisasi Anggaran

a. Pengertian Laporan Realisasi Anggaran

PP No. 71 tahun 2010 LRA menyediakan informasi yang berguna dalam memprediksi sumber daya ekonomi yang akan diterima untuk mendanai kegiatan pemerintah pusat dan daerah dalam periode mendatang dengan cara menyajikan laporan secara komparatif. Selain itu, LRA juga dapat menyediakan informasi kepada para pengguna laporan keuangan pemerintah tentang indikasi perolehan dan penggunaan sumber daya ekonomi dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan, sehingga

dapat menilai apakah suatu kegiatan/program telah dilaksanakan secara efisien, efektif, dan hemat, sesuai dengan anggarannya (APBN/APBD), dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Halim (2014: 284) LRA merupakan salah satu komponen laporan keuangan pemerintah yang menyajikan informasi realisasi dan anggaran entitas pelaporan secara tersanding untuk suatu periode tertentu. perbandingan antara anggaran dan realisasi menunjukkan tingkat capaian target-target yang disepakati antara legislatif dan eksekutif sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Siregar (2015: 82) berpendapat laporan realisasi anggaran adalah laporan yang menyajikan ikhtisar sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya kas yang dikelola oleh pemerintah dalam suatu periode. Laporan realisasi anggaran merupakan bentuk ketaatan pemerintah terhadap APBN/APBD.

Menurut Ulum (2012: 32) elemen biaya yang dikeluarkan untuk memungut PAD dalam konteks ini adalah seluruh biaya yang dikeluarkan oleh dinas-dinas pengumpulan PAD. Biaya tersebut termasuk biaya langsung maupun tidak langsung.) biaya langsung misalnya gaji dan upah karyawan bagian pemungutan pajak dan retribusi daerah, sedangkan biaya tidak langsung misalnya biaya-biaya penyeluruhan dan biaya iklan layanan yang ditunjuk untuk meningkatkan pendapatan daerah.

Menurut Ulum (2012:32-33) apabila hasil perhitungannya menunjukkan hasil presentase yang besar, maka dapat diartikan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk merealisasikan penerimaan adalah cukup rendah sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat efisiensinya cukup tinggi atau sangat efisien. Demikian pula sebaliknya apabila hasilnya menunjukkan tingkat presentasenya yang kecil, berarti biaya yang dikeluarkan untuk merealisasikan

output relatif tinggi sehingga dapat dikatakan tingkat efisiensinya rendah atau tidak efisien.

1.2 Efektivitas

Menurut Ulum (2012: 31-32) rasio efektivitas menggambarkan kemampuan pemerintah daerah dalam merealisasikan PAD yang direncanakan dibandingkan dengan target yang ditetapkan berdasarkan potensi riil daerah. Semakin tinggi rasio efektivitas maka semakin baik kinerja pemerintah daerah.

Menurut Siagian (2016: 24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkannya. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Pengukuran efektivitas merupakan salah satu kinerja bagi pelaksanaan suatu kegiatan yang telah ditetapkan untuk menyajikan informasi tentang seberapa besar pencapaian sasaran atas target. Kemampuan dalam menjalankan tugas dikategorikan efektif apabila suatu rasio yang dicapai mencapai 100%. Namun, demikian semakin tinggi ratio efektivitas, menggambarkan kemampuan penggunaan biaya semakin baik.

Mahmudi, 2016: 141). rasio efektivitas menunjukkan kemampuan pemerintah daerah dalam memobilisasi penerimaan sesuai dengan yang ditargetkan. Secara umum, nilai efektivitas dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Sangat Efektif : >100%
- b. Efektif : 100%
- c. Cukup Efektif : 90% - 99%
- d. Kurang Efektif : 75% - 89%
- e. Tidak Efektif : <75%

$$\text{Rasio Efektivitas} = \frac{\text{Realisasi Penerimaan PAD}}{\text{Target Penerimaan PAD}}$$

Kemampuan daerah dalam menjalankan tugas dikategorikan efektif apabila rasio yang dihasilkan mencapai minimal sebesar 1(satu) atau 100%. Semakin tinggi rasio efektivitas menggambarkan kemampuan daerah yang semakin baik.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel II.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

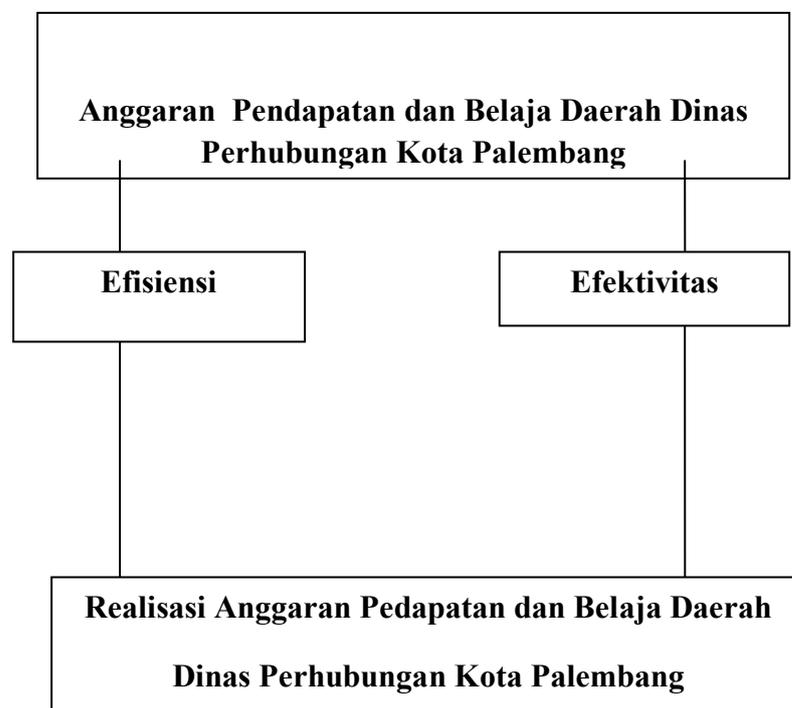
Judul, Nama dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Anita Widiyana (2016) Analisa Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Belanja Daerah Dalam Menilai Kinerja pada Dinas Pendidikan dan olahraga	Sama-sama melakukan penelitian tentang efektivitas dan efisiensi belanja daerah	Tahun dan objek penelitian	Tingkat efisiensi pelaksanaan anggaran sangat efisien setiap tahunnya realisasi belanja langsung lebih kecil dari realisasi anggaran belanja.
Sayid Abdurrahman Azmi (2017) Analisis Efektivitas Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan	Sama-sama melakukan penelitian tentang efektivitas anggaran belanja	Tahun dan objek penelitian	Tingkat efektivitas pada anggaran masih kurang karena realisasi anggaran masih berada jauh terhadap target.

Pembangunan Daerah			
Umi Yunianti (2015) Analisa Efisiensi dan Ektivitas Anggaran Pendapatan dan Belaja Desa (APBDdesa)	Sama-sama melakukan penelitian tentang efisiensi dan efektivitas anggaran pendapatan dan belaja	Tahun dan objek penelitian	Menunjukkan bahwa kinerja pengolahan APBD desa pada pendapatan dan belanja tidak efisien.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah serangkaian data dan kejelasan hubungan antara konsep yang dirumuskan oleh penelitian berdasarkan tinjauan pustaka. Dengan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian yang terdahulu yang terkait.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek/Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang yang beralamat di Jalan Pangeran Sido Ing Lautan 35 Ilir Palembang. Telepon: (0711) 441175. Fax: (0711) 442547. Kode Pos 30146. Peneliti memilih tempat tersebut karena beberapa pertimbangan, di antaranya adalah biaya, waktu dan keberadaan subyek penelitian untuk memudahkan peneliti dalam memperoleh data, serta lokasi penelitian yang mudah dijangkau.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tersebut.

Menurut Sugiyono (2017: 7), menyatakan ada dua jenis metode penelitian yaitu:

1. Metode Penelitian Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang melandakan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotensi yang telah ditetapkan.

2. Metode Penelitian Kualitatif

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada *filsafat post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek ilmiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen)

di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Metode dalam penelitian ini bersifat kualitatif, maka data yang diperoleh penelitian hanya merupakan sekumpulan informasi yaitu menjelaskan kejadian atau aktivitas yang terjadi pada objek penelitian, yaitu Dinas Perhubungan Palembang.

3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015: 60) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel III.1
Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Efisiensi	Rasio yang menggambarkan perbandingan antara besarnya biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh pendapatan dengan realisasi pendapatan yang diterima (Suparmoko,2015:46)	Target dan Realisasi BelanjaOperasi dan Belanja Modal Dinas/PAD
Efektivitas	Rasio yang menggambarkan kemampuan daerah yang semakin baik(Ulum,2012:31-32)	Target dan Realisasi Penerimaan Dinas/PAD
Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah	Rencana keuangan Pemerintah Daerah dalam rangka melaksanakan kewenangannya dalam satu	a. Pendapatan daerah b. Belanja daerah c. Pembiayaan daerah.

	tahun anggaran (Mahsun, 2013: 146)	
--	------------------------------------	--

3.4 Populasi dan Sampel

1.7 Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan.

Populasi pada penelitian ini adalah Target dan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

2.7 Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Target dan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dinas Perhubungan Kota Palembang tahun 2013-2017

3.5 Data yang Diperlukan

Menurut Wiratna (2014: 89), data yang diperlukan ada dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan

lain sebagainya. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian adalah Target dan Realisasi Penerimaan dan Belanja pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014: 40) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Data yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejarah, struktur organisasi, Anggaran dan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun 2013 sampai 2017 pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data menggunakan buku-buku dan literatur yang dimaksudkan untuk memperoleh landasan teori yang memadai yang mendukung pembahasan yang dilakukan.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yang berkaitan dengan Anggaran dan Realisasi Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dinas Perhubungan Kota Palembang, hasil tersebut kemudian dianalisis apakah Dinas Perhubungan Kota Palembang dalam keadaan yang baik atau tidak. Penelitian ini bersifat

kuantitatif dengan menggunakan analisis rasio efisiensi dan rasio efektivitas pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

$$1. \text{ Rasio Efisiensi} = \frac{\text{Realisasi Belanja Operasi dan Belanja Modal Dinas/PAD}}{\text{Target Belanja Operasi dan Belanja Modal Dinas/PAD}}$$

$$2. \text{ Rasio Efektivitas} = \frac{\text{Realisasi Penerimaan Dinas/PAD}}{\text{Target Penerimaan Dinas/PAD}}$$

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Syaid 2017. *Skripsi Analisa Efektifitas Pelaksanaan Anggaran Belanja Daerah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah*. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- Abdul. 2012. *Akuntansi Sector Publik : Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta. Selemba Empat.
- Halim, Abdul dan Muhammad Syam Kusufi. 2016. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta Selemba Empat.
- Kusuma Dewi, Wahidah Niken dan Ventje Ilat 2016. *Analisis Kinerja Keuangan Pada Pemerintahan Kabupaten Minahasa Utara*. Jurnal EMBA Vol 4, Hal 634-644.
- Mahmudi, 2016. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mardiasmo.2012 . *Perpajakan*. Yogyakarta: CV Andi Ovset.
- Mardiasmo.2014 *Akuntansi Sektor Publik* ,Yogyakarta: Penerbit Andi Ofset.
- Siagian Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Pertama. Cetakan Ke empat Belas,Jakarta Bumi Aksana
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta

PROPOSAL PENELITIAN

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU
SMA NEGERI 6 PRABUMULIH**

DISUSUN OLEH :

YURNIATI

202510013

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang sangat dinamik dewasa ini, kita sungguh sangat sedih melihat kenyataan bahwa anak-anak bangsa yang bisa mengisi kesempatan yang terbuka luas diseluruh dunia hanya terbatas dalam bidang-bidang yang memberi nilai tambah yang relatif rendah. Salah satu sebabnya adalah karena sumber daya manusia yang kita miliki kualitasnya masih rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menjadi penghambat dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Peningkatan mutu pendidikan dirasakan sebagai suatu kebutuhan bangsa yang ingin maju. Oleh karena itu, pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar agar kita dapat mengejar ketertinggalan di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk mempercepat pembangunan dewasa ini.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru merupakan faktor yang dominan dan penting dalam pendidikan formal, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Secara formal, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional. Adapun tugas keprofesionalan guru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam

kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi (Sutemeister dalam Soekarno, 2009). Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sardiman, 2007:73), bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki tersebut rendah. Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja guru bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahakan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007:8). Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Menurut Sarimaya (2008:12) program sertifikasi guru bertujuan untuk : (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan, dan (3) peningkatan profesionalisme guru. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian tunjangan sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi guru di SMA Negeri 6 Prabumulih ?
2. Apakah pemberian tunjangan sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih ?
3. Apakah pemberian tunjangan sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi guru di SMA Negeri 6 Prabumulih.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan dibidang pendidikan.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan cermin untuk guru – guru pada umumnya sebagai gambaran mengenai pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi yang dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “ to move” dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Suhaimin (2010) dalam artikel yang ditulisnya (Definisi, Pengertian dan Takrifan Motivasi, scribd.com) motivasi memiliki beberapa arti, antara lain:

1. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dan mengarahtunjukkan seseorang dalam tindakan-tindakannya sama ada secara negatif atau positif.
2. Motivasi adalah suatu bentuk dorongan minat dan hati yang menjadi penggerak utama seseorang, sebuah keluarga atau organisasi untuk mencapai apa yang diinginkan.
3. Motivasi adalah tahap kesungguhan yang ditempuh seseorang untuk mencapai tujuan.
4. Motivasi adalah stimulasi atau semangat akibat rangsangan atau kegairahan terhadap sesuatu yang benar-benar diinginkan.
5. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dan menyemarakkan keinginan, keberanian dan kesungguhan untuk mencapai sesuatu tujuan yang benar-benar diinginkan serta diyakini. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

2.2 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Utami, 2006:13). Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja Guru yang baik tentunya

tergambar pada penampilan mereka, baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu sekolah. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru dalam sehari-hari di sekolah. Kita tidak bisa menyamakan kinerja guru dengan kinerja pegawai/karyawan, walaupun sama-sama berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil

2.3 Sertifikasi Guru

Sertifikasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 butir 11 adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Menurut Muslich (2007:2), sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Menurut Sarimaya (2008:9), program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, sertifikasi adalah suatu program pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi berbagai persyaratan tertentu dan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

2.4 Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Sarimaya (2008:9), program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah

persyaratan menuju guru profesional. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, sertifikasi adalah suatu program pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi berbagai persyaratan tertentu dan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1 / D-4 dan berkompotensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, ia berhak mendapatkan imbalan (reward) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok. Menurut Muslich (2007:9), manfaat uji sertifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
2. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
3. Menjadi wahana penjamin mutu bagi lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
4. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

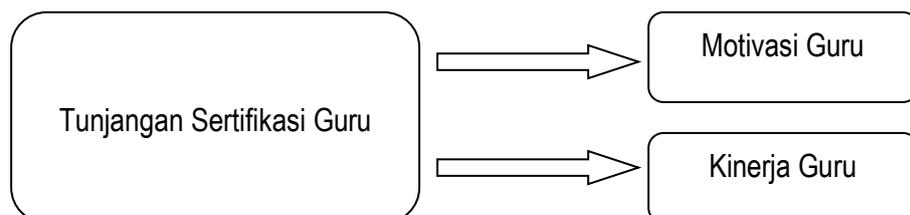
Sedangkan menurut Sarimaya (2008:13), manfaat uji sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut:

1. melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3. menjaga (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

2.5 Kerangka Berpikir

Peningkatan mutu pendidikan dirasakan sebagai suatu kebutuhan bangsa yang ingin maju. Untuk mewujudkan mutu pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tidak hanya bergantung pada satu komponen saja, tetapi semua komponen, yang meliputi siswa, materi, media, sarana dan prasarana, kurikulum, dan biaya/dana. Seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya perlu didukung adanya kinerja yang optimal, karena guru sebagai komponen yang utama dalam menentukan keberhasilan pembelajaran.

Dengan demikian kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari prestasi siswa yang baik. Hubungan sertifikasi guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut:



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

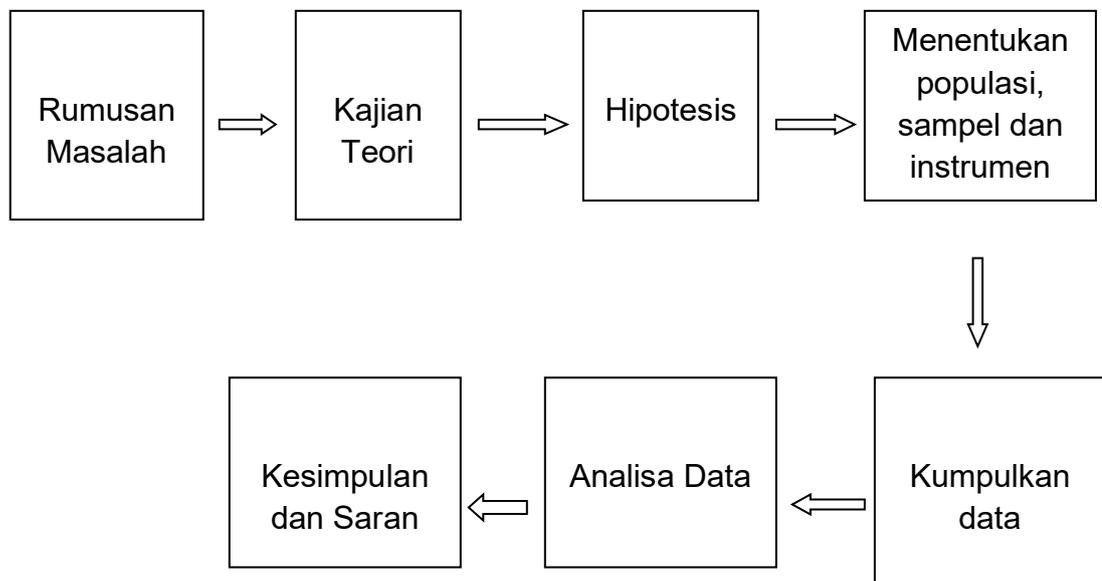
1. Terdapat pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi guru
2. Terdapat pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru
3. Terdapat pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dirancang yang dipilih dan dirancang secara baik maka hasil yang diperoleh pun baik dan berkualitas. Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Berikut desain penelitian diatur sebagai berikut :



Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rancangan regresi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru SMA Negeri 6 Prabumulih.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai sejak penyusunan proposal sampai rencana ujian yakni dimulai sejak bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Desember 2021.

2. Tempat Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada guru – guru SMA Negeri 6 Prabumulih yang telah menerima tunjangan sertifikasi guru.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 6 Prabumulih tahun 2021 yang berjumlah 37 guru.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian populasi yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2015 : 118 – 120). Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian yang digunakan adalah probability sampling yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap subjek (anggota) populasi dengan menggunakan teknik random sampling karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak dan sampel yang ditentukan pada guru SMA Negeri 6 Prabumulih yang menerima tunjangan sertifikasi.

Terdapat banyak cara maupun rumus untuk menentukan jumlah sampel, salah satunya adalah menggunakan rumus Slovin yang sederhana dan mudah dihitung.

Rumus Slovin

Secara Matematis, Rumus Slovin yang kita gunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

3.4 Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar (Arikunto, 2006:222). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Dokumentasi

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur sertifikasi guru dalam penelitian ini adalah nilai portofolio yang didapat dari data dokumentasi hasil uji sertifikasi yang dilaksanakan oleh lembaga yang ditunjuk menjadi pelaksana ujian sertifikasi guru di Sumatera Selatan . Adapun data untuk objek penelitian tentang guru dan latar belakang pendidikan didapat dari dokumentasi profil sekolah.

2. Metode Angket

Angket (kuesioner atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi (Soeratno dan Arsyad, 1993:96). Menurut Arikunto (2006:151), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Metode ini digunakan untuk

mengumpulkan data dari responden mengenai motivasi dan kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, dimana responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Untuk setiap pertanyaan terdiri lima alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut: a) Skor 5 untuk jawaban a b) Skor 4 untuk jawaban b c) Skor 3 untuk jawaban c d) Skor 2 untuk jawaban d e) Skor 1 untuk jawaban e 4

3. 5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan (Arikunto,2006:235). Dalam penelitian ini, metode analisis data yang diambil untuk mengetahui bagaimana hubungan atau pengaruh sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru SMA Negeri 6 Prabumulih adalah:

3.5.1 Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel bebas, yaitu variabel sertifikasi guru (X) dan variabel terikat yaitu motivasi (Y_1), dan kinerja guru (Y_2). Langkah langkah yang ditempuh dalam penggunaan analisis data ini adalah sebagai berikut:

- a) menetapkan jumlah responden
- b) menetapkan jumlah butir soal
- c) menetapkan jumlah skor maksimal (tertinggi), yang diperoleh dari hasil perkalian antara skor tertinggi, jumlah item dan jumlah responden.
- d) menetapkan jumlah skor minimal (terendah), yang diperoleh dari hasil perkalian antara skor terendah, jumlah item dan jumlah responden.
- e) menentukan persentase maksimal
- f) menentukan persentase minimal
- g) menentukan rentang skor, yang diperoleh dari skor tertinggi dikurangi skor terendah
- h) menentukan rentang skor persentase, yang diperoleh dari persentase maksimal dikurangi persentase minimal

- i) menentukan jenjang kriteria, dalam penelitian ini ditetapkan lima jenjang kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah dan sangat rendah.
- j) menentukan interval kelas skor, yang diperoleh dari hasil pembagian rentang skor dengan jenjang kriteria
- k) menentukan interval kelas persentase, yang diperoleh dari hasil pembagian rentang persentase dengan jenjang kriteria
- l) berdasarkan langkah-langkah di atas dapat diketahui kriteria setiap variabel
- m) setelah didapatkan skor jawaban responden dan skor ideal, dimasukkan rumus sebagai berikut:

$$P(\%) = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : persentase sub variabel

n : nilai yang diperoleh

N : jumlah seluruh nilai (Ali 1996:188)

Untuk mengetahui tingkat kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif persentase dikonsultasikan dengan tabel kriteria.

Penyusunan tabel kriteria masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Varibel Sertifikasi Guru (X)

Kualifikasi Akademik Data kualifikasi akademik didapat dari data dokumentasi hasil uji sertifikasi yang telah dilaksanakan. Kriteria penilaian kualifikasi akademik guru yaitu dengan nilai maksimum sebesar 525 (jika guru memiliki S1, S2, S3 kependidikan dan yang relevan) dan nilai terendah 50 (jika guru hanya memiliki Diploma). Rentang skor 475 (525 – 50). Interval skor 95 (475 : 5).

Data kualifikasi akademik guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Kategori Skor Kualifikasi Akademik

No.	Interval Skor	Interval Persentase	Kriteria
1	$430 \leq \text{skor} \leq 525$	$81,90\% \leq \% \leq 100\%$	Sangat Tinggi

2	$335 \leq \text{skor} < 430$	$63,81\% \leq \% < 81,90\%$	Tinggi
3	$240 \leq \text{skor} < 335$	$45,71\% \leq \% < 63,81\%$	Cukup
4	$145 \leq \text{skor} < 240$	$27,62\% \leq \% < 45,71\%$	Rendah
5	$50 \leq \text{skor} < 145$	$9,52\% \leq \% < 27,62\%$	Sangat Rendah

2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

Angket penelitian motivasi kerja dengan 14 butir pertanyaan, maka memiliki skor tertinggi 70 (14×5) dan skor terendah 14 (14×1). Rentang skor 56 ($70 - 14$). Interval skor 11,2 ($56 : 5$).

Dengan demikian tabel kategori untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel Kategori Skor Variabel Motivasi Kerja

No.	Interval Skor	Interval Persentase	Kriteria
1	$58,8 \leq \text{skor} \leq 70$	$84\% \leq \% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
2	$47,6 \leq \text{skor} < 58,8$	$68\% \leq \% < 84\%$	Tinggi
3	$36,4 \leq \text{skor} < 47,6$	$52\% \leq \% < 68\%$	Cukup
4	$25,2 \leq \text{skor} < 36,4$	$36\% \leq \% < 52\%$	Rendah
5	$14 \leq \text{skor} < 25,2$	$20\% \leq \% < 36\%$	Sangat Rendah

3. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y_2)

Untuk menentukan kategori deskriptif persentase (DP) yang diperoleh, maka dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Persentase maksimal = $x \cdot 100\% = x \cdot 100\% = 100\%$

b. Persentase minimal = $x \cdot 100\% = x \cdot 100\% = 20\%$

c. Rentang persentase = $100\% - 20\% = 80\%$

d. Interval kelas persentase = $80\% : 5 = 16\%$

Angket penelitian kinerja guru dengan 16 butir pertanyaan, maka memiliki skor tertinggi 80 (16×5) dan skor terendah 16 (16×1). Rentang skor 64 ($80 - 16$). Interval skor 12,8 ($64 : 5$).

Dengan demikian tabel kategori untuk variabel kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel Kategori Skor Variabel Kinerja Guru

No.	Interval Skor	Interval Persentase	Kriteria
1	$67,2 \leq \text{skor} \leq 80$	$84\% \leq \% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
2	$54,4 \leq \text{skor} < 67,2$	$68\% \leq \% < 84\%$	Tinggi
3	$41,6 \leq \text{skor} < 54,4$	$52\% \leq \% < 68\%$	Cukup
4	$28,8 \leq \text{skor} < 41,6$	$36\% \leq \% < 52\%$	Rendah
5	$16 \leq \text{skor} < 28,8$	$8\% \leq \% < 36\%$	Sangat Rendah

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara sertifikasi guru (X) terhadap motivasi kerja (Y_1) dan kinerja guru (Y_2).

DAFTAR PUSTAKA

Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru, M Haslina, N Ahyani, A Ardiansyah – Jurnal Pendidikan Tambusai, 2020 – jptam.org

Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, D Kartini, M Kristiawan – Kelola : Jurnal Manajemen Pendidikan, 2019 – ejournal.uksw.edu

Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan, F Saranani – Jurnal Ilmu Manajemen, 2019, Publishing – Widyagama.ac.id

Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Kendari, R A Madi, LO Kalimin – Jurnal Bisnis Indonesia, 2019 – ejournal.upnjatim.ac.id

Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau, W P Sari – Tingkap, 2016 – 103.216.87.80

Pengaruh Program Sertifikasi Guru terhadap Motivasi dan Kinerja Guru, FA Riva'l – Al – Mubin ; Islamic Scientific Journal, 2019 – jurnal.iuqibogor.ac.id

Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan, M Catio, D Sunarsi – Equilibrium : Jurnal Penelitian Pendidikan, 2020 – journal.uniku.ac.id

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar, A. Pitri – JMKSP (Jurnal Manajemen....., 2017 – [jurnal.univpgri – Palembang.ac.id](http://jurnal.univpgri-palembang.ac.id))

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan, S Riyadi, A Mulyapradana - Jurnal Litbang Kota ..., 2017 - jurnal.pekalongankota.go.id

Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru, M Zulkifli, A Darmawan... - Persona: Jurnal Psikologi ..., 2014 - jurnal.untag-sby.ac.id