

PROSIDING

SEMINAR HASIL PENELITIAN

ISSUE 1



GEN Z DAN NEW NORMAL

DUNIA KERJA DAN STRATEGI
DALAM PENGAMBILAN
KEPUTUSAN

2021

PALEMBANG, 06 MEI



Fakultas Ekonomi
dan Bisnis **UNIVERSITAS
BINA DARMA**

Prosiding

Seminar Hasil Penelitian

06 MEI 2021 • ISSUE 1

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 3
Plaju Palembang 302264
Telp : (0711) 515582

ISBN 978-602-74335-7-1



**SEMINAR HASIL PENELITIAN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS BINA DARMA
“Gen Z dan NewNormal: Dunia Kerja dan Strategi Dalam
Pengambilan Keputusan”**

**Palembang, Kamis 6 Mei 2021
di Gedung Utama Universitas Bina Darma**



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

PROSIDING SEMINAR HASIL PENELITIAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA DARMA

“Gen Z dan New Normal: Dunia Kerja dan Strategi Dalam Pengambilan Keputusan”

Steering Committee

: Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M
M. Izman Herdiansyah, S.T., M.T., PhD
Dr. Muji Gunarto, M.Si.
Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec
Dr. Fitriasi, S.E., M.M.

Organizer Committee

Ketua Panitia : Dr. Ari Martino, S.E., M.M.

Sekretariat : Efan Elpanso, S.E., M.M.
Heriyanto, S.E., M.Si.
Asmanita, S.E., M.Si.
Rika Kadarsih, A.Md.

Bendahara : Yeni Widiyanti, S.E., Ak., M.Ak.

Reviewer : Rabin Ibnu Zainal, S.E., M.Sc., Ph.D.
Wiwin Agustian, S.E., M.Si.
Trisninawati, S.E., M.M.
Ade Kemala Jaya, S.E., M.Acc., Ak., C.A.
M. Titan Terzaghi, S.E., Ak., M.Si.

Editor : Sabeli Aliya, S.E.I., M.M.
Irwan Septayuda, S.E., M.Si.

Cover dan Lay out : Sabeli Aliya, S.E.I., M.M.

ISBN : 978-602-74335-7-1

Cetakan : Kesatu, Mei 2021

Penerbit

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 3 Palembang
Kode Pos 302264
Telepon (62-711) 515679, 515581, 515582
Faksimile (62-711) 515581
<http://fekon.binadarma.ac.id>



KATA SAMBUTAN

Ketua Panitia

Bismillah,

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat-Nya sehingga Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma dapat Menyelenggarakan “**SEMINAR HASIL PENELITIAN**” pada tanggal 6 Mei 2021.

Tema seminar kali ini adalah “*Gen Z dan New Normal : Dunia Kerja dan Strategi Dalam Pengambilan Keputusan*”. Penyelenggaraan seminar ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa pandemi Covid-19 menginfeksi berbagai lini kehidupan, mulai dari sektor kesehatan bahkan sektor ekonomi dan ketenagakerjaan. Pada perekonomian dan ketenagakerjaan, pandemi Covid-19 berimbas pada karyawan yang dirumahkan hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), serta sulitnya Gen Z dalam mendapatkan pekerjaan. Keputusan-keputusan strategis terkait dunia kerja harus dilakukan khususnya di era *new normal*. Esensi dari sebuah pengambilan keputusan adalah proses penentuan pilihan. Hanya saja pada kenyataannya terdapat individu yang mampu dengan tepat mengambil keputusan dan ada juga yang tidak mampu menentukan pilihan di era *new normal* Covid-19. Seminar ini diselenggarakan agar dapat membuka wawasan generasi Z terhadap strategi pengambilan keputusan terkait dunia kerja dan tetap dapat bersaing di era *new normal* Covid-19.

Terselenggaranya seminar ini merupakan hasil kerjasama dari berbagai pihak yang terlibat, oleh karena itu, pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Para pembicara (*keynote speakers*) yang telah hadir dan menyajikan materi pada acara ini
2. Para pemakalah dan peserta seminar
3. Ketua Pengurus Yayasan Universitas Bina Darma
4. Pihak Rektorat Universitas Bina Darma
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma, Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.
6. Jajaran Ketua Program Studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma, Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec., dan Dr. Fitriasuri, S.E., Ak., M.M.
7. Seluruh tim panitia Seminar Hasil Penelitian 2021
8. Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), dan Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HMA)
9. Serta seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dan dukungan untuk penyelenggaraan seminar ini.

Akhir kata kami ucapkan selamat mengikuti seminar, semoga ilmu yang didapat bermanfaat untuk kita semua. Kami panitia penyelenggara memohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penyelenggaraan seminar ini karena kesempurnaan sejatinya hanya milik Allah SWT.

Palembang, 6 Mei 2021
Ketua Panitia Seminar Hasil Penelitian 2021
Dr. Ari Martino, S.E., M.M

KATA SAMBUTAN

Pimpinan



Assalamualaikum Wr Wb

Salam sejahtera untuk Kita semua.

Pertama marilah kita panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmatnya sehingga agenda rutin dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma, yaitu Seminar Hail Penelitian dengan tema “***Gen Z dan New Normal: Dunia Kerja dan Strategi Dalam Pengambilan Keputusan***” dapat terlaksana dengan lancar. Pandemi COVID-19 mengakibatkan beberapa hal berubah dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam aktivitas kita dalam bekerja. Pada era normal baru (*new normal*) ini, dunia kerja pun membutuhkan keterampilan tambahan. Untuk itu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma yang terdiri atas Program Studi Manajemen dan Akuntansi perlu mengangkat tema tersebut dalam seminar kali ini. Era normal baru memberikan isyarat akan sesuatu atau keadaan yang sebelumnya tidak normal, akan berubah menjadi kebiasaan baru. Pekerjaan yang tadinya bersifat konvensional atau offline menjadi bersifat online. Pekerja harus sudah mulai mampu menguasai hal yang bersifat online. Hal ini menjadi standar baru dimana banyak perusahaan yang mulai menerapkannya (*work from home*). Penerapannya juga terlihat dalam pelaksanaan-pelaksanaan seminar yang mengikuti hal tersebut. Dalam keadaan ini, berbagai makalah telah berhasil diseminarkan online dan dimuat dalam prosiding.

Atas nama Fakultas Ekonomi dan Bisnis, pada kesempatan ini ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran terutama kepada panitia yang telah menyelenggarakan kegiatan ini, kepada narasumber dan seluruh peserta seminar. Terima kasih pula kami sampaikan kepada pimpinan Universitas Bina Darma atas dukungannya dalam penyelenggaraan kegiatan seminar ini. Tidak lupa kami sampaikan terima kasih kepada para sponsor yang telah mendukung kegiatan ini. Terimakasih atas kerja keras dari dewan penyunting dalam mewujudkan penerbitan buku prosiding ini, semoga ini menjadi bagian dari amal baik yang akan memberikan manfaat bagi sesama. Akhir kata, semoga buku prosiding ini dapat menyumbangkan manfaat yang besar bagi pengembangan khasanah ilmu dan gagasan dalam pengembangan ilmu manajemen dan akuntansi ke arah yang lebih baik dimasa yang akan datang. Terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Dr. Muji Gunarto, M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

Kata Pengantar Editor

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan hanya karena rahmat dan karunia-Nya, Prosiding Seminar Hasil Penelitian 2021 telah terselesaikan dengan baik. Prosiding seminar ini merupakan kumpulan makalah hasil penelitian para akademisi dan peneliti yang sebelumnya telah dipresentasikan pada tanggal 6 Mei 2021, yang dilaksanakan di Aula Kampus Utama Universitas Bina Darma Palembang. Adalah suatu kehormatan dan rasa syukur yang tinggi kami dapat menghimpun dan menyatukan serta menyebarkan berbagai ide, pemikiran dan hasil riset ilmiah maupun pengalaman praktis yang terhimpun dalam Prosiding Seminar Hasil Penelitian dengan mengangkat tema "Gen Z dan New Normal: Dunia Kerja dan Strategi Dalam Pengambilan Keputusan".

Tema ini dianggap tepat karena diperlukannya sumber daya manusia yang sudah siap beradaptasi dengan era revolusi industri 5.0 dengan tantangan dunia kerja dan perekonomian yang semakin kompleks di era New Normal. Prosiding mencakup makalah dengan ruang lingkup bidang ilmu ekonomi, manajemen, akuntansi, bisnis, dan kewirausahaan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat dalam menghadapi persaingan kerja dan ekonomi secara global.

Terima kasih, kami ucapkan untuk kesediaan para akademisi dan peneliti atas hasil karya dan sumbangan pemikiran yang dipresentasikan dalam bentuk makalah dan presentasi ilmiah. Selanjutnya penghargaan juga patut diberikan kepada seluruh panitia pelaksana, serta pihak-pihak terkait dalam seminar hasil penelitian sehingga dapat berlangsung dengan baik sampai dengan tersusunnya prosiding ini. Semoga prosiding ini dapat menambah khasanah pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dalam rangka penguatan peran sumber daya manusia di era New Normal, serta kesiapan menghadapi Era Revolusi Industri 5.0 di Indonesia. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala meridhai. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, 6 Mei 2021

Editor

DAFTAR ISI

SAMBUTAN KETUA PANITIA	v
SAMBUTAN PIMPINAN	vii
KATA PENGANTAR EDITOR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
PENGARUH PROMOSI IKLAN ELEKTRONIK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA UMKM YANG TERDAFTAR DI APLIKASI GO-JEK Andes Saputra dan Irwan Septayuda	01
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN STUDI KASUS PADA UNIVERSITAS BINA DARMA Aryodi Juniansyah dan Muji Gunarto.....	08
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK Bayu Dewantoro dan Asmanita	15
PENGARUH PRODUK, HARGA, DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA BATAGOR MAREM PALEMBANG Fais Adi Jayanto dan Efan Elpanso	24
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA STUDI KASUS PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG Hendri dan Mukran Roni	32
PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN DOSEN WANITA UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG Nur Qomaryah dan Dina Mellita	42
PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SANTANI AGRO PRATAMA PALEMBANG Nyimas Dea Sutra dan M. Amirudin Syarif.....	53
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HOK TONG PALEMBANG Rizky Pramudya Haryanto dan Heriyanto	62
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KONSUMEN DALAM MELAKUKAN KEPUTUSAN PEMBELIAN BAHAN BAKAR PERTAMAX Sumardi dan Rabin Ibnu Zainal	72

PENGARUH JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA SEMESTA AGRO PERSADA KABUPATEN BANYUASIN	
Herliya dan Wiwin Agustian	81
PERSEPSI, MOTIVASI TERHADAP MINAT MAHASISWA JURUSAN AKUNTANSI UNIVERSITAS BINA DARMA TERHADAP KARIR DI BIDANG PERPAJAKAN	
Ayu Nopita Putriani dan Yeni Widyanti.....	88
ANALISIS PENAGIHAN PAJAK DENGAN SURAT TEGURAN DAN SURATPAKSA TERHADAP PENERIMAAN PAJAK	
Dedy Candra Pangestu dan Andrian Noviardy	97
PENGARUH PERSPEKTIF FRAUD DIAMOND TERHADAP KECENDERUNGAN TERJADINYA KECURANGAN DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN DESA STUDI EMPIRIS PADA DESA-DESA DI KECAMATAN TANAH ABANG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR PALI	
Dilla Parajunita Osca Cinara dan Fitriarsi	106
PENGARUH PEMBIAYAAN MURABAHAH DAN PEMBIAYAAN MUSYARAKAH TERHADAP PROFITABILITAS PADA BANK UMUM SYARIAH TAHUN 2013-2018	
Ima Agustina dan Ade Kemala Jaya.....	117
ANALISIS PENERAPAN AKUNTASI PERSEDIAAN OBAT-OBATAN BERDASARKAN PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH NO 5 PADA PUSKESMAS MERDEKA PALEMBANG	
M. Feby Iswanto Pratama dan Siti Nurhayati Nafsiyah	128
TRANSPARANSI, AKUNTABILITAS DAN EFEKTIVITAS PEMERINTAH DESA DALAM PENGELOLAAN APBD	
Partina dan Henni Indriyani	137
PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP AKUNTABILITAS MANAJEMEN KEUANGAN SEKOLAH STUDI EMPIRIS PADA SEKOLAH DI KECAMATAN MUARA BELIDA, KABUPATEN MUARA ENIM	
Putri Idha Hartina dan Poppy Indriani	144
PENGARUH KEBIJAKAN HUTANG, PROFITABILITAS DAN ASSET GROWTH TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN	
Nada Soraya dan M. Titan Terzaghi	151
PENGARUH KINERJA LINGKUNGAN, UKURAN PERUSAHAAN, LEVERAGE DAN PENGUNGKAPAN MEDIA TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY STUDI KASUS PERUSAHAAN FOOD & BEVERAGE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	
Uca Puji Andiani dan Citra Indah Merina	161

PENERAPAN PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH NO. 8
TENTANG AKUNTANSI KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan pada Dinas PU
DAN Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

Vintami Permata Aprilia dan Rolia Wahasusmiah 172

Pengaruh Promosi Iklan Elektronik Terhadap Keputusan Pembelian Pada UMKM Yang Terdaftar di Aplikasi GO-JEK

Andes Saputra

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Bina Darma

Email: andessaputra487@gmail.com

Irwan Septayuda, S.E., M.Si

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Bina Darma

Email : Irwan.septayuda@binadarma.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the role of electronic advertising promotion in improving purchasing decisions by consumers of UMKM registered in Go-Jek. In this research, researchers used 58 responses using / wearing a Go-Food Applications with the criteria, among others, a survey conducted from tinggal place within 1km, having Application Go-Food, and have done 4 times the order/ booked through Go-food application on your computer. This study uses data collection techniques using primary and secondary data. The aim is to find out whether there is an effect of electronic advertising promotion on purchasing decisions by consumers on UMKM listed on Go-Food. The variables used in this research are Electronic Advertising Promotion with 5 (five indicators): Advertising (Advertisers), Sales Promotion (Sales Promotion), Public RelationsPublic (Relations), Direct MarketingDirect (Marketing), Personal Selling (Personal Selling) and Purchasing Decision Variables with 4 (four indicators), namely Steadiness in a Product, Habits in Buying Products, Giving Recommendations to Others, and Making Repurchases. Hypothesis testing methods used in this study are t test and f test. Based on the simple regression analysis, the results show that the variable electronic advertising promotion partially has a significant effect on increasing purchasing decisions on MSMqEs in Go-Jek. This is evidenced by testing with $t_{count} 9.450 > t_{table} 0.004$ so that H_{a1} is accepted by H_{o1} rejected, this implies the influence between the independent variable (X) and the dependent variable (Y).

Keywords : Electronic Advertising Promotion, Purchase Decision, Go-Jek.

1. Pendahuluan

Kemajuan penggunaan internet yang sangat pesat ini, menimbulkan pola bisnis yang baru yaitu komunikasi pemasaran terpadu akan semakin berdampak pada persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan berusaha untuk mengembangkan dan memperbaiki diri guna menghadapi persaingan yang semakin sulit. Bukan hanya perusahaan-perusahaan besar saja yang ingin mengembangkan usahanya tetapi usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) juga memanfaatkan *flatfom online* dalam memasarkan bisnisnya. Jumlah ini berkisar 8 persen dari total pelaku UMKM yang ada di Indonesia, sekitar 59,2 juta.

Sebagaimana pelaku UMKM harus menjadi pemain utama dari perkembangan ekonomi digital di Indonesia. "Kita punya target bagaimana menjadi 8 juta UMKM *go online* pada tahun 2019. Sebagaimana telah dikatakan oleh menteri Kominfo Rudiartara (CNN Indonesia. 2019).

Ada banyak *flatfom online* yang digunakan UMKM dalam memasarkan bisnisnya, salah satunya yaitu, PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa (AKAB), berdiri pada tanggal 13 Oktober 2010, yang banyak menjalin kerjasama dengan para UMKM. Adapun aplikasi Go-Jek ini memiliki 20 lebih layanan mulai dari transfortasi, pesan antar makanan, belanja, kirim-kirim

barang, pembayaran, pijat sampai bersih-bersih rumah dan kendaraan. Karena Go-jek adalah aplikasi dengan ragam solusi untuk setiap situasi. Go-jek mulai perjalanannya pada tahun 2010 dengan layanan pertama yaitu pemesanan ojek melalui *call-center*. Pada tahun 2015, Go-jek berkembang pesat setelah meluncurkan tiga layanan yaitu, Go-Ride, Go-Send, dan Go-Mart.

Keberadaan Go-jek tersebut merupakan salah satu perkembangan teknologi digital modern yang ada, transportasi *online* menjadi salah satu sarana referensi untuk memenuhi kebutuhan konsumen secara *efektif* dan *efisien*. Dalam memanfaatkan jasa tersebut, PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa (AKAB) resmi meluncurkan fitur Go-food pada bulan april 2015 hingga sangat ini, aplikasi terus mengembangkan fitur-fitur layanan yang ada di Go-jek agar dapat diakses dan digunakan dengan mudah oleh konsumen.

Sistem yang yang digunakan Go-food sendiri sangatlah modern dan merakyat karna aplikasi telah menyederhanakan fitur-fitur yang lengkap mulai dari rincian menu makanan, harga, promo restoran, jasa ongkos kirim, foto makanan, identitas driver, alamat restoran, dan estimasi jarak tempuh yang ditampilkan di aplikasi tersebut.

Aplikasi Go-food dikembangkan melalui kerjasama dengan restoran dan UMKM yang ada di kota Palembang. Perusahaan menjalankan kerjasama ini agar memudahkan pelanggan memanfaatkan jasa transportasi *online* melalui *delivery order* Go-food. Perkembangan Go-food sendiri sudah memiliki 125 ribu *merchant* di seluruh Indonesia. Data menunjukkan 125 *merchant* yang di miliki Go-food sendiri merupakan 70% hingga 80% merupakan dari usaha kelompok kecil menengah (UMKM) dan sangat ini terus meningkat signifikan dari awal beropesinya layanan pada tahun 2015 (detikinet. 2018).

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh promosi iklan elektronik terhadap keputusan pembelian oleh kosnumen pada UMKM yang terdaftar di Go-Food.

2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Promosi merupakan salah satu alat bauran pemasaran yang penting keberadaannya bagi suatu perusahaan. Aktivitas promosi menjadi ujung tombak penerimaan pasar sasaran terhadap suatu produk. Banyak calon konsumen yang tidak mau menerima suatu produk sebelum mendapatkan bauran promosi dari perusahaan.

Menurut Gitosudarmo (2000), Promosi adalah merupakan kegiatan yang ditujukan untuk mempengaruhi konsumen agar mereka dapat menjadi kenal akan produk yang ditawarkan oleh perusahaan kepada mereka dan kemudian mereka menjadi senang lalu membeli produk tersebut. Adapun alat-alat yang dapat dipergunakan.

Menurut Alma (2007), promosi adalah usaha yang dilakukan oleh pemasar (*marketer*) komunikasi dengan calon audiens. Promosi adalah suatu bentuk komunikasi pemasaran. Yang dimaksud dengan komunikasi pemasaran adalah aktivitas pemasaran yang berusaha menyebarkan informasi, mempengaruhi atau membujuk dan meningkatkan pasar sasaran atas perusahaan dan produknya agar bersedia menerima, membeli, dan loyal pada produk yang ditawarkan perusahaan yang bersangkutan Tjiptono (2008).

2.1 Iklan elektronik

Iklan Elektronik adalah jenis iklan atau Reklame yang dipublikasikan, disiarkan atau disebarkan melalui media-media elektronik seperti televisi, radio atau internet. Iklan biasanya juga disebut

dengan istilah pariwara dan juga disamakan dengan kata reklame. Dalam kamus besar bahasa Indonesia.

Berita pesanan yang bertujuan untuk membujuk, mendorong dan sebagainya khalayak ramai supaya tertarik atas barang atau jasa yang di muat didalam iklan tersebut.

KBBI juga mengartikan iklan sebagai sebuah pemberitahuan untuk umum tentang barang atau jasa yang sedang atau akan dijual kepada konsumen. Iklan bisa dipasang dimedia cetak maupun elektronik ataupun ditempat-tempat umum.

Menurut Hermawan (2012), iklan harus menggugah perhatian calon konsumen terhadap produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan. Para konsumen potensial dibuat untuk memperhatikan dan peduli terhadap produk yang memberikan manfaat bagi mereka, yang akan memberikan alasan bagi mereka untuk membeli.

2.2 Keputusan pembelian

Menurut Setiadi (2010), pengambilan keputusan konsumen merupakan proses pengintegrasian yang mengkombinasikan pengetahuan untuk mengevaluasi dua atau lebih perilaku *alternatif* dan memilih salah satu diantaranya. Sedangkan Peter dan Olson (2008), menyatakan keputusan pembelian adalah proses pengintegrasian yang dikombinasikan untuk mengevaluasi dua atau lebih perilaku alternatif dan memilih salah satu diantaranya. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa Keputusan pembelian merupakan keputusan konsumen untuk membeli suatu produk setelah sebelumnya memikirkan tentang layak tidaknya membeli produk itu dengan mempertimbangkan informasi - informasi yang diketahui dengan realitas tentang produk itu setelah menyaksikannya.

Hipotesis juga merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentukkalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan factor-faktor empiris yang diperoleh me1elalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu ;

H1: Terdapat pengaruh promosi iklan elektronik terhadap keputusan pembelian pada UMKM yang terdaftar di aplikasi Go-jek.

3. Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan promosi iklan elektronik terhadap keputusan pembelian pada UMKM yang terdaftar di Go-food. Yang beralamat di Kelurahan Suka Jaya, Kecamatan Sukarame, Kota Palembang.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Promosi Iklan Elektronik (X)	Iklan elektronik adalah iklan yang menggunakan media yang berbasis perangkat elektronik. Secara spesifik iklan elektronik dapat dibagi dalam empat jenis, yaitu	<i>Advertising</i> (Periklan) <i>Sales promotion</i> (Promosi Penjualan) <i>Public relations</i> (Hubungan masyarakat) <i>Direct marketing</i> (Pemasaran

		iklan radio, iklan televisi, iklan film dan iklan dalam media internet.	langsung) <i>Personal selling</i> (Penjualan Pribadi)
	Keputusan Pembelian (Y)	Keputusan Pembelian adalah proses pengintegrasian yang mengkombinasikan pengetahuan untuk mengevaluasi dua atau lebih perilaku alternatif dan memilih salah satu di antaranya.	Kemantapan pada Sebuah Produk Kebiasaan dalam Membeli Produk Memberi Rekomendasi Kepada Orang Lain Melakukan Pembelian Ulang

Sumber: Kotler dan Armstrong (2013), Wibisono (2012), Kotler dan Keller (2016)

Menggunakan data primer dan skunder Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono,2013), populasi dalam penelitian ini berjumlah 137 pengguna aplikasi Go-Food yang diperoleh dari *survey*. Dengan beberapa kriteria antara lain, *survey* yang dilakukandari tempat tinggal berjarak 1km, mempunyai Aplikasi Go-Food dan sudah melakukan 4 kali *order*/memesan melalui Aplikasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, menurut (Sugiyono,2013) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling purposive yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2013).

Untuk memperhitungkan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, berikut rumus yang digunakan :

$$\pi = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah

E :Tingkat kesalahan / *Eror*

Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Promosi Iklan Elektronik signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.1
Analisis regresi linier sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,685	2,754		1,701	,094
Promosi Iklan Elektronik	,725	,077	,784	9,450	,000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber : Hasil olah data primer 2020

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil analisis adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,685 + 0,725X$$

Dari persamaan regresi diatas diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif antara X dengan Y. Dengan demikian dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,685 menyatakan bahwa besarnya Y adalah 4,685 dengan asumsi bahwa X bernilai konstan.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,725 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,725. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

4.2 Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis kolerasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel Promosi Iklan Elektronik dengan Keputusan Pembelian yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Hasil hitungan koefisien Korelasi dengan menggunakan SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

		Promosi Iklan Elektronik	Keputusan Pembelian
Promosi Iklan Elektronik	Pearson Correlation	1	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
Keputusan Pembelian	Pearson Correlation	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data primer 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi dan nilai pearson correlation kedua variabel sebesar 0,000 dan 0,784 yang artinya nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari pada 0,05 dan interval tingkatan kedua variabel terletak di batas 0,60 – 0,799. maka dapat dinyatakan bahwa variabel Promosi Iklan Elektronik (X) dan variabel Keputusan Pembelian (Y) dapat berkorelasi dan memiliki tingkat korelasi yang Kuat.

4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel Berikut:

Tabel 4.3
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,608	2,94752

a. Predictors: (Constant), Promosi Iklan Elektronik

Sumber : Hasil olah data primer 2020

Angka R Square (R^2) sebesar 0,615 memberikan makna bahwa besarnya peran atau kontribusi variabel independen terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

4.4 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

- Jika $\text{Sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima
- Jika $\text{Sig} > 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak
- $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1)$, maka $t_{\text{tabel}} = 0,004$

Tabel 4.4
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,685	2,754		1,701	,094
Promosi Iklan Elektronik	,725	,077	,784	9,450	,000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber : Hasil olah data primer 2020

Hipotesis :

H_{01} : Promosi Iklan Elektronik tidak berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian.

H_{a1} : Promosi Iklan Elektronik berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian.

Dari tabel 4.4 di atas, hasil pengujian pengaruh Promosi Iklan Elektronik terhadap Keputusan Pembelian diperoleh bukti bahwa nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ dan $t_{hitung} 9,450 > 0,004$, dengan demikian dapat disimpulkan H_a diterima H_0 ditolak hal ini mengandung arti bahwa Promosi Iklan Elektronik berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Natalia Priccila (2014) yang mengungkapkan bahwa Pengaruh Pengiklanan dan Promosi Penjualan secara bersama-sama mempengaruhi Keputusan Pembelian. Berdasarkan R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,219596 untuk konstruk keputusan pembelian sisanya sebesar 78,05% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan Pengaruh Promosi Iklan Elektronik terhadap Keputusan pembelian pada UMKM yang terdaftar di Go-Food dapat dijelaskan bahwa menunjukkan t_{hitung} sebesar 9,450 lebih besar dari pada t_{table} yaitu 0,004 dan taraf signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa Promosi Iklan Elektronik berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pada UMKM yang terdapat di Go-Food. Promosi Iklan telah dilaksanakan dengan baik oleh aplikasi Go-Jek.

6. Referensi

- Alma, Buchari. 2012. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta. Bandung.
- Gitosudarmono. Indriyo. 2020. *Manajemen Pemasaran*. Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Agus Hermawan, (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta : Erlangga
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2013. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 12 Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2016. *Manajemen Pemasaran*. Edisi 13 Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Natalia Priccila dan Mulyana mumuh. (2014), *Pengaruh Periklanan dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian*.
- Setiadi, Nugroho J. 2010. *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Pt.Karya Anak Bangsa. 2019. *Gojek Indonesia*. www.gojek.com. Diakses pada 22 Februari 2020 melalui <https://www.gojek.com/help/>
- Rizkinaswara Leski. 2019. *Pengguna Internet di Indonesia*. Atika Kominfo.go.id. Diakses pada 25 Februari 2020 melalui <https://atika.kominfo.go.id/2019/08/penggunaan-internet-di-indonesia/>



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Bina Darma)

Aryodi Juniansyah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: aryodijuniansyah438@gmail.com

Muji Gunarto
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: mgunarto@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to prove empirically both the simultaneous and partial intelligence of intelligence and emotional intelligence on the performance of lecturers whose case studies are at Bina Dharma University. Purposive sampling technique is used because for the determination of the sample there are several criteria that must be met, with a total of 138 respondents. A quantitative approach is used in this form of research. Multiple linear regression is used, and hypothesis testing using the T and F test which can be done using the SPSS V.21 program, the regression equation $Y = -0.260 + 0.587X_1 + 0.079X_2$ is obtained. Judging from the value of $F_{count} 17.874 < F_{table} 3.06$ with a significant initial value of 0.000, this study shows that work intelligence has a simultaneous and significant effect on lecturer performance at Bina Darma University.

Keywords: Competence, Emotional Intelligence and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris baik simultan ataupun parsial pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen yang studi kasusnya pada universitas bina darma. Teknik *Purposive sampling* digunakan karena untuk penentuan sampel ada beberapa kriteria yang harus terpenuhi, yang berjumlah total 138 responden. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam bentuk penelitian ini. Regresi linier berganda digunakan, serta pengujian hipotesis menggunakan uji T dan F yang keduanya dilakukan dengan menggunakan program SPSS V.21, diperoleh persamaan regresi $Y = -0.260 + 0.587X_1 + 0.079X_2$. Dilihat dari nilai F hitung $17.874 < F_{tabel} 3,06$ dengan nilai awal signifikan 0,000, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen secara simultan dan signifikan di universitas Bina Darma.

Kata kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja

1. Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang tentu nya sangat memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui sistem pembelajaran guna menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan, Pengajaran yang merupakan salah satu tridharma didalam suatu perguruan tinggi, disamping penelitian dan pengabdian pada masyarakat, suatu perguruan tinggi diberikan keleluasaan untuk memilih, strategi, metode, dan teknik dalam model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata kuliah, mahasiswa, dosen, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di perguruan tinggi, secara umum, strategi/metode/teknik pembelajaran yang terpusat pada mahasiswa (*student centered*) lebih mampu memberdayakan pembelajaran mahasiswa. Berdasarkan UURI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dalam Bab 1 No.10 menjelaskan Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Mangkunegara (2012:94) Kecerdasan emosional yaitu mengelola emosi untuk memahami kondisi emosi dan kita harus mengkaitkannya dengan situasi yang sedang kita hadapi agar memberikan dampak positif. Menurut Goleman (2015:513) ada lima komponen dasar EQ atau kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut: (1) Kesadaran diri : Mengetahui apa yang di rasakan pada suatu kondisi, dan menggunakan perasaan tersebut dalam pengambilan keputusan diri sendiri. (2) Pengaturan diri : Merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. (3) Motivasi : Menggunakan hasrat untuk menuju sasaran, menuntun dan membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. (4) Empati : Kemampuan menangani emosi sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kepuasan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi. (5) Keterampilan sosial : Menjaga emosi ketika berhubungan dengan orang lain dan cermat membaca situasi, berinteraksi dengan lancar, dan menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin dan bermusyawarah menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.2 Pengertian Kompetensi

Menurut (Stump,Ratliff et al. 2010, Lester, 2014) Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Angga Rahayu Shaputra dan Susi Rahyu Hendriani (2015) Indikator kompetensi adalah sebagai berikut : (1) Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan. (2) Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan obyektivitas persepsi. (3) Keterampilan dalam berkomunikasi, membangun persahabatan. (4) Sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan. (5) Keterampilan dan sikap dalam mengembangkan diri. (6) Keterampilan dan sikap untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan mutu pelanggan. (7) Keterampilan dan sikap saling mempererat hubungan antar karyawan untuk meningkatkan mutu produk atau pelayanan pada pelanggan.

2.3 Pengertian Kinerja

Menurut (Rani setyaningrum, 2016) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, Indikator Kinerja Menurut Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani, (2015) Indikator kinerja adalah sebagai berikut : (1) Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. (2) Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang di capai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. (3) Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. (4) Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang dapat diklasifikasikan dalam kategori berwujud angka yang dapat di hitung. Dalam penelitian ini objek penelitiannya di Universitas Bina Darma yang beralamat di Jln Jend. A. Yani No. 12 Seberang Ulu, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independent merupakan Kecerdasan Emosional (X₁), Kompetensi (X₂), dan variabel dependent yaitu kinerja (Y). Populasi pada penelitian ini berjumlah 212 Dosen. Dan memiliki jumlah sampel sebanyak 138 sampel. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji validitas, uji determinasi regresi linier berganda, dan uji T dan uji F.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Validitas dan Reabilitas

Sugiyono (2017) kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diungkapkan oleh kuesioner tersebut: (1) Jika r hitung $> r$ tabel maka kuesioner valid (2) Jika r hitung $< r$ tabel maka kuesioner tidak valid.

Hasil Validitas

Variabel	r hitung	r tabel (<i>two tailed</i>)	Hasil
Kecerdasan Emosional (X ₁)			
X _{1_1}	0.657	0.140	Valid
X _{1_2}	0.768	0.140	Valid
X _{1_3}	0.727	0.140	Valid
X _{1_4}	0.661	0.140	Valid
X _{1_5}	0.748	0.140	Valid
X _{1_6}	0.721	0.140	Valid
X _{1_7}	0.762	0.140	Valid
X _{1_8}	0.484	0.140	Valid
X _{1_9}	0.689	0.140	Valid
X _{1_10}	0.643	0.140	Valid
X _{1_11}	0.661	0.140	Valid
X _{1_12}	0.733	0.140	Valid
Kompetensi (X ₂)			
X _{2_1}	0.702	0.140	Valid
X _{2_2}	0.778	0.140	Valid

X _{2_3}	0.783	0.140	Valid
X _{2_6}	0.713	0.140	Valid
X _{2_5}	0.823	0.140	Valid
X _{2_6}	0.756	0.140	Valid
Kinerja (Y)			
Y ₁	0.644	0.140	Valid
Y ₂	0.754	0.140	Valid
Y ₃	0.740	0.140	Valid
Y ₄	0.772	0.140	Valid
Y ₅	0.800	0.140	Valid
Y ₆	0.813	0.140	Valid
Y ₇	0.787	0.140	Valid
Y ₈	0.748	0.140	Valid
Y ₉	0.729	0.140	Valid
Y ₁₀	0.644	0.140	Valid

Hasil uji validitas angket dengan menggunakan program SPSS 21.00 for windows.

Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	0.897	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0.853	Reliabel
Kinerja (Y)	0.907	Reliabel

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi atau ketepatan dari suatu daya Sugiyono, (2017) nilai *cronbach alpha* pada pada setiap variabel > 0,6 dan semua pertanyaan pada kuisioner pada penelitian ini dinyatakan reliable.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.260	.258		-1.010	.314
X1	.587	.072	.581	8.203	.000
Kompetensi	.306	.075	.289	4.086	.000

a. Dependent Variable:

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh nilai X1 (Kecerdasan Emosional) = 0.587, X2 (Kompetensi) = 0,306, Konstanta (a) = -0.260 maka rumus untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.260 + 0.587 X_1 + 0.306 X_2$$

4.3 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-260	.258		-1.010	.314
	(X1) Kecerdasan Emosional	.587	.581	.581	8.203	.000
	(X2) Kompetensi	.306	.075	.075	4.086	.000

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat diketahui sbagai berikut:

- Variabel Kecerdasan Emosional (X1)
Variabel Kecerdasan Emosional (X1) diperoleh hasil t Hitung sebesar 8.203 < t tabel 2.04523. sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- Variabel kekompetensi (X2)
Variabel harga (X2) diperoleh hasil t Hitung sebesar 4.086 < t tabel 2.04523 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengarih X2 terhadap Y.

4.4 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.561	2	137.826	17.874	.000 ^b
	Residual	1040,994	137	7.711		
	Total	1316,654	137			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS terlihat nilai F hitung sebesar 17,874 dan standar F tabel adalah 3.06 yang dapat diartikan $F_{hitung} (17,874) > (3,06) F_{tabel}$, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1), dan kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) yang artinya hipotesis diterima.

5. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil penelitian yang diolah menggunakan spss v. 21.0 menunjukan nilai *adjust r square* sebesar 0.651 yang artinya kinerja sangat dipengaruhi oleh kimpetensi dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil uji F menunjukan signifikansi 0,000 <

0,05 artinya kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen di universitas bina darma. Hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi dan kecerdasan emosional ($0,000 < 0,05$) artinya kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen di universitas bina darma. Kecerdasan Emosional memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja dosen, pengaruh variabel kompetensi (X_2) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y) dari besarnya kompetensi terhadap kinerja, variabel kecerdasan emosional dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di universitas bina darma palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya perubahan yang terjadi pada kecerdasan emosional dan kompetensi bersama-sama maka juga terjadi perubahan pencapaian kinerja dosen.

6. Referensi

- Cahya, D.T.,(2019). (Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 2, 1 maret 2019. Hal 48-60.
- Eldes, Ahyar dan Suryo kristanto, (2018). (Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang), JIABI – Vol. 2 No. 1 Tahun 2018.
- Faitullah., 2014, (Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis wilayah II (studi kasus pada Universitas Bina Darma dan Universitas Tridinanti), Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.12 No.4 Desember (2014)
- Fauzi Firman.,(2019), (Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi (studi kasus di Pt WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta), Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI) Vol. 2, No. 1 (2019), pp. 9-21
- George, 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hendrawan Andi., (2018), (Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tim), journal of management Review, Vol 2 2018 Number 1 Page (143-150)
- Hoke Steward.V., (2018), (Pengaruh Kompetensi , Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.MARGA DWITAGUNA pMANADO SULAWESI UTARA), Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.1-10
- la ode As ari, 2019, (Pengaruh Kecerdasan Emosional, terhadap Kinerja melalui kompetensi dan Motivasi Dosen Keperawatan di Kota Makassar), YUME : Journal Of Management Vol 2 no.2 2019.
- Lubis Sarmadhan.,(2017). (Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam), Jurnal Pendidikan Islam Vol. 6, No. 2, Juli - Desember 2017
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manik Sudarnin.,(2018), (Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Ilmu tinggi Ekonomi Riau), Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
- Marliza.,(2015), (Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen, Jrnal Manajemen & Kewirausahaan, vol 7, No 2, 2019
- Mulyasari Irma.,(2018), (Pengaruh Kecerdasan Emosional dal Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai), journal of managementReview, 2018 Vol 2 Number 2 Page



- Saraswati I.R.,(2020). (Pemahaman Mahasiswa terhadap SAK dilihat dari Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Perilaku Belajar). IKRA-ITH Ekonomika Vol 3 No 1 Bulan Maret (2020)
- Setiawan, Y.G.,(2016), (Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor), E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.16.2. Agustus (2016): 1034-1062
- Setiputra R Yudhy Pradityo., (2019), (Pemanfaatan Real Time Conference dalam Bidang Pengembangan Kompetensi pada Era Disruptive Technology), Jurnal Jendela Inovasi Daerah Vol II No. 2, Magelang, Agustus (2019), Hal. 1-12
- Shaputra, A.R dan Hendriani Susi.,(2015), (Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru), Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol VII 1 jan 2015
- Stump, Ratliff et al., (2010), Lester, (2014), (Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tim), journal of managementReview, Vol 2 (2018) Number 1 Page (143-150)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Styanigrum, Rani., (2016), Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT.jasa Raharja Cabang Jawa Timur), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No. 1 Juli 2016
- Setiawan, R Dodi.Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Azzahra. Jurnal. Universitas Azzahra Jakarta Pusat, 2009



Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) TBK.

Bayu Dewantoro
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: bayudewaw28@yahoo.com

Asmanita
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: asmanita.azza@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of stress on employee job satisfaction at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. The sample in this study amounted to 101 respondents, namely employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. This research was conducted by quantitative methods. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used is a simple linear analysis using SPSS version 22. Based on the results of partial testing (t test) work stress affect work job satisfaction, that there is a significant effect between work Stress on job satisfaction. Statistical test results show H_0 is rejected, then it means that the independent variables partially have a significant effect on job satisfaction. But if H_0 is accepted, it means that the independent variables do not have a significant effect on job satisfaction. Work stress simultaneously affect job satisfaction. Work stress partially has a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Human Resource, Work Stress, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Persaingan yang terjadi di perusahaan pada zaman modern ini sangatlah ketat, sehingga sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk dapat menjadi ujung tombak yang baik agar perusahaan dapat bersaing di kerasnya zaman sekarang ini. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor terpentingnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:3). Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor utama yang dapat menentukan nasib sebuah perusahaan kedepannya, karena tanpa adanya SDM sebuah perusahaan yang memiliki teknologi termutakhir pun tidak akan berjalan sesuai keinginan sehingga perusahaan sangat membutuhkan SDM berkualitas yang dapat menjalankan teknologi tersebut. Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja, pegawai, dan buruh yang memiliki maksud yang sama.

Menurut Subri (dalam Manulang 2002) karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi

dalam aktivitas tersebut. Karyawan merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas di suatu perusahaan tidak akan dapat terlaksanakan. Tuntutan-tuntutan tertentu yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan seperti dalam hal batasan atau waktu yang lebih ketat dan teknologi baru terhadap hasil kerja serta perbuahan peraturan kerja dapat menimbulkan situasi tertekan kepada karyawan, sehingga jika karyawan tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri untuk mengikuti kerasnya zaman sekarang ini, maka karyawan tersebut dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan akan dapat menimbulkan stress bagi karyawan tersebut. Menurut Luthans (terjemahan Yuwono, dkk 2006:439) mengatakan bahwa: “Banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk keadaan”.

Stres kerja merupakan masalah serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka dan mulai bersantai untuk mengurangi rasa stres yang mereka alami. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan yang mereka tempati. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:200) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami oleh para karyawan tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Karena itu perlu di pahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Robbins terjemahan Molan (2006:806) mengemukakan bahwa : Dampak stres pada kepuasan jauh lebih berpengaruh. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kerpuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja sangatlah penting untuk di perhatikan oleh perusahaan sebab kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Menurut Locke yang dikutip oleh Luthans terjemahan Yuwon, dkk (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja sangat penting sekali untuk diperhatikan, karena tingkat kepuasan kerja seorang karyawan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi dan memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, biasa disebut dengan PT SB, yang bergerak dibidang industri semen merupakan BUMN produksi semen Portland yang menguasai pangsa pasar hampir seluruh Sumatera Selatan. Kualitas dari Semen Baturaja sudah mendapat pengakuan internasional dari lembaga International Standard Organization (ISO), sebab prosesnya sangat mengutamakan kualitas. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang telah dimulai ditahun 2015 menuntut PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk untuk terus meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga memiliki daya saing yang tinggi. Selain itu, PT.

Semen Baturaja (Persero) Tbk juga harus terus meningkatkan etos kerja dan karakter yang tangguh, berintegritas dan memiliki semangat tinggi kepada seluruh sumber daya manusia, sehingga dapat memastikan mereka siap untuk bersaing.

Daftar lembur yang dilaksanakan oleh karyawan bagian produksi PT. Semen Baturaja meliputi penambangan bahan baku, penyiapan bahan baku, penggilingan awal, proses pembakaran, penggilingan akhir, dan pengemasan. Dengan jumlah pekerjaan yang tidak bisa ditentukan satuan waktunya karena pekerjaan tersebut tergantung kondisi operasional produksi. Pekerjaan lembur yang cukup banyak dengan jumlah karyawan yang ada dan target produksi 6 ton semen siap pakai perhari membuat para karyawan pada bagian produksi lapangan harus saling melengkapi dan saling mengisi setiap kekurangan pada bagian pekerjaan tersebut. Dimana saat bagian penambangan bahan baku telah selesai sedangkan pada bagian penggilingan awal belum menyelesaikan pekerjaannya maka pada bagian yang telah selesai pekerjaannya harus segera membantu pada bagian lain yang belum selesai. Dengan ketentuan tersebut banyak karyawan pada bagian produksi lapangan yang mengeluhkan berlipatnya tugas mereka dalam proses produksi.

Pembagian jumlah pekerjaan yang tidak menentu tersebutlah yang membuat para karyawan PT. Semen Baturaja (Persero). Tbk Kota Baturaja merasa beban pekerjaan mereka tidak sesuai pada porsinya masing-masing. Hanya karena menuntut target dari perusahaan para karyawan bagian produksi harus menambah porsi jumlah pekerjaan mereka. Beban yang tidak terduga tersebut membuat para karyawan bagian produksi mengalami stress kerja, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja bagi para karyawan PT. Semen Baturaja dalam beberapa periode jika pihak perusahaan tidak membuat jam kerja dan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan setiap bagian produksi. Dimana bagian produksi ini merupakan bagian yang langsung berurusan dengan alat-alat produksi dan bahan baku produksi hingga terbentuknya produk dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Enika dan Gusti (2015) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali” menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel, sedangkan di penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel yaitu variabel stres kerja. Kemudian dilihat dari permasalahan terdapat perbedaan pada penelitian ini dan penelitian terdahulu dimana permasalahan penelitian ini yaitu adanya karyawan yang tertekan karena banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan *deadline* yang singkat, sedangkan permasalahan yang ada pada penelitian terdahulu adalah tingkat kerajinan karyawan yang rendah ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, untuk melihat hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) TBK”

2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:02) mengemukakan, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2 Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Cooper dalam Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010:1008)

Indikator stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010:314), yaitu :

1. Kondisi Pekerja
 - a. Beban kerja dalam faktor internal
 - b. Beban kerja dalam faktor eksternal
 - c. Jadwal kerja.
2. Peran
 - a. Ketidak jelasan peran.
3. Faktor interpersonal
 - a. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik
 - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karier
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaan
5. Struktur organisasi
 - a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
 - b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
 - c. Keterlibatan dalam membuat keputusan.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan. (Smith dalam Soegandhi, 2013:2)

Menurut Smith (dalam Soegandhi, Sutanto dan Setiawan, 2013:2) indikator-indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work itSelf*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik adalah atasan yang menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman kerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.4 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:376) stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Robbin, Hariandja (2002:303) berpendapat bahwa: Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2004) melalui pendekatan organisasional bahwa sumber-sumber stres kerja yang disebabkan akibat adanya aktivitas organisasi yang ingin mencapai sasaran dan tujuan sesuai ketetapan dengan mengerahkan segala tenaga, kemampuan dan waktu karyawan, situasi demikian akan menimbulkan stres pada karyawan sehingga tidak mendatangkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.5 Penelitian Terdahulu

1. Tunjungsari (2011), hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Hanim (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja
3. Arista (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan diketahui hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja sangat kuat, juga besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa sebesar 82,26%

2.6 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009:64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut: “Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk”.

3. Metode Penelitian

3.1 Objek & Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yang beralamat di Jalan Raya Tiga Gajah, Baturaja Ogan Komering Ulu (32117) Sumatera Selatan, Indonesia. Peneliti ingin menganalisa dan mendapatkan Hasil sesuai mengenai Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3.2 Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey, dikarenakan adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungan serta tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktur dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan variabel yang diteliti. Penelitian Deskriptif Menurut Sujarweni (2019:49), adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Sementara Penelitian Kuantitatif Menurut Sujarweni (2019:39), adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

3.3 Variabel Penelitian

Variabel independen didalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X) dan Variabel penelitian dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.4 Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dibidang produksi yang berkaitan langsung dengan produksi diperusahaan PT.Semen Baturaja sebesar 394 karyawan. Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi 10%. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan biaya maka tingkat kesalahan ini dipilih. Dalam rumus Slovin, tingkat kesalahan 10% masih dapat digunakan. Jadi sampel yang diambil berdasarkan rumus slovin berjumlah 101 responden.

3.5 Sumber Data & Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Pada penelitian ini data primer didapatkan dengan cara wawancara, menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data internal perusahaan, seperti jumlah karyawan yang bekerja di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, ada 394 karyawan dan data lainnya yang relevan baik berupa laporan, naskah tertulis atau dokumen. Menurut Sugiyono (2010:193) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

Adapun Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mencari permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui suatu hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT. Semen Baturaja.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Pada penelitian ini teknik pengumpulan data didapat dari jawaban responden melalui kuesioner atau angket. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat sedemikian mungkin dan bernilai interval. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang beragam.

c. Pengamatan (Observasi)

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2010:203) menjelaskan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti pada perusahaan terkait dengan masalah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji-t.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana.

Analisis regresi linear sederhana adalah cara untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dan arah dari variabel stress kerja positif atau negatif.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen secara bersama-sama (Purwanto dan Sulistyastuti, 2011).

3. Pengujian Hipotesis (Uji-t).

Uji t merupakan uji statistik yang digunakan untuk membuktikan adakah pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1
Hasil Analisis Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.958	1.266		2.335	.022
	Stres Kerja	.920	.033	.943	28.261	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan garis regresi Model 1 sebagai berikut:

$$Y = 2,958 + 0,920X + e$$

Persamaan garis regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,958 menyatakan bahwa jika tidak ada/nilai nol variabel independen yaitu stres kerja (X). Maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 2,958
2. Nilai koefisien variabel stres kerja (X) = 0,920 menyatakan bahwa jika nilai variabel stres kerja meningkat sebesar 1% maka nilai kepuasan kerja juga akan meningkat menjadi 0,920% atau sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).

4.1.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.889	1.906

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,890 artinya variabel stres kerja (X), berperan menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 89,0%. Sisanya 11,0% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti loyalitas.

4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	2.958	1.266	2.335	.022
	Stres Kerja	.920	.033	.943	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bahwa t hitung sebesar 28,261 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Dengan t_{tabel} sebesar 0,195 dengan taraf nyata (0,05), $df = 101 - 2 = 99$. Yang berarti $t_{\text{tabel}} (0,195) < t_{\text{hitung}} (11,260)$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Maka berarti stres kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hasil uji statistik bahwa variabel X (stres kerja) berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil tabulasi stres kerja (X) yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu di pernyataan (nomor 9), “Tidak adanya dukungan dari sesama karyawan atau atasan ditempat saya bekerja” dan hasil tabulasi dari kepuasan kerja (Y) yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu di pernyataan (nomor 10), “Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan”. Stres kerja yang sering terjadi dikarenakan tidak adanya dukungan dari sesama karyawan dan atasan sehingga membuat pekerjaan karyawan tersebut terhambat karena pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan kerjasama tim untuk menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk memanglah tinggi dikarenakan beban dan tanggung jawab karyawan terhadap target produksi yang harus diselesaikan tiap harinya, akan tetapi karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk juga memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dengan alasan karena beban dan tanggung jawab setiap karyawan di berikan *feedback*/upah, tunjangan dan fasilitas yang baik membuat karyawan menjadi memiliki tingkat kepuasan kerja yang juga tinggi.

Stres sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2005:472).

5. Simpulan

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dari hasil penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, maka stres Kerja (X) memiliki pengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, maka penulis ingin memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Faktor stres kerja yang sering terjadi adalah tidak adanya dukungan dari sesama karyawan atau atasan ditempat bekerja, saran yang dapat diberikan adalah dengan cara mengajak makan bersama dan berdiskusi santai dengan rekan kerja maupun atasan sehingga terjalinnya ikatan yang dapat memberikan dukungan saat di tempat bekerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai kepuasan kerja karyawan.

6. Referensi

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Putu Enika Lestari, and I. Gusti Salit Ketut Netra. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and SPA Legian Kuta-Bali." *E-Jurnal Manajemen* 4.7 (2015).
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Handoyo Seger, 2001 Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi* 3: 61-74. Surabaya: Fakultas Psikologo Universitas Airlangga.
- Hapsari, A. T. (2017). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) MAIL PROCESSING CENTER BANDUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- LATIFA HANIM, M. A. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, karya, Bandung.
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta; Ghalia Indonesia.
- NECŞOI, D. V. (2011). Stress and job satisfaction among university teachers. *Anxiety*, 20, 13-17.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE Y
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*. Universitas Kristen Petra.
- Sopiah. 2011, *Perilaku Organisasional*.: C.V Andi Offset, Yogyakarta.

Pengaruh Produk, Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Batagor Marem Palembang

Fais Adi Jayanto

Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Darma

Email: Faisadi@yahoo.com

Efan Elpanso, S.E., M.M

Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Darma

Email: efan.elpanso@binadarma.ac.id

Abstract

This research was conducted to see the effect of product, price, and location on purchasing decisions at Batagor Marem Palembang. The aim is to determine the effect of product, price, and location on purchasing decisions at Batagor Marem Palembang. The sampling criteria used the quota sampling method so that 45 respondents were obtained with the criteria determined by the researcher. Hypothesis methods used in normally distributed data are T test (partial) and f test (simultaneous). Based on the results of hypothesis testing, it shows that partially the product and location variables have an effect on purchasing decisions, while the price variables partially have no effect on purchasing decisions. Simultaneous test results show that product, price, and location variables simultaneously influence the purchasing decision at Batagor Marem Palembang.

Keywords : Product, Price, and Location.

1. Pendahuluan

Usaha kuliner pada saat ini “lebih banyak di kuasaai oleh kuliner yang serba kekinian namun makanan tradisional juga memiliki daya tarik tersendiri di “kalangan masyarakat. Tergantung bagaimana pelaku usaha tersebut dapat menarik minat calon konsumen terhadap produk usahanya. Terkhusus di Kota Palembang terdapat kuliner tradisional yang mampu “memikat minat para konsumen yang tidak kalah dengan kuliner kekinian yaitu makanan batagor marem Palembang. Usaha “kuliner tersebut mampu menarik “minat pelanggannya karena memiliki promosi yang tidak kalah dengan makanan kekinian seperti makanan bakso granat. “Contoh promosinya “dapat menjangkau secara luas dengan menggunakan media sosial seperti instagram, facebook, gofood pada gojek .

Pengaruh strategi “pemasaran memiliki fungsi yang berhubungan dengan pemasar melalui konsumen, pelanggan dan publik . Dalam mengembangkan suatu produk, para “pengusaha tidak hanya cukup mengandalkan barang dan produk yang “dijual. Salah satu bentuk strategi pemasaran yang mampu menerapkan target pasar ialah atau biasa di kenal 4P yaitu *product (produk)* , *place (tempat)*, *price (harga)*, and *promotion (promosi)*. Penerapan strategi pemasaran yang tepat dapat berpengaruh kepada calon konsumen untuk dapat membuat keputusan suatu pembelian pada produk. Produk harga dan lokasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi pertimbangan pada konsumen didalam melakukan keputusan pembelian. Produk adalah apa saja yang dibutuhkan dan diinginkan konsumen, untuk memenuhi kebutuhan yang di persepsikan Supranto & Limakrisna (2011). Produk merupakan salah satu strategi pemasaran yang diperhatikan konsumen dalam melakukan pengambilan keputusan. Dalam suatu usaha yang didirikan harus bisa memahami dan memenuhi kebutuhan konsumen, konsumen

akan memiliki hubungan yang erat, apabila konsumen sudah memiliki kepuasan terhadap produk yang diberikan tersebut. Produk yang akan dijual juga harus memiliki kualitas yang baik, unik, memiliki penampilan yang berbeda dan memiliki ciri khas yang nantinya akan diingat oleh konsumen sehingga dapat membuat konsumen tertarik untuk membeli produk tersebut. produk yang baik sangatlah mendorong kemajuan perusahaan untuk memperthankan usahanya dan mampu bersaing dengan pesaing lainnya.

Pendapat konsumen terhadap kualitas produk batagor marem apakah harapan sesuai dengan realita produk, ternyata tingkat ketidakpuasan konsumen mencapai 60%, diaman hal itu dipicu dari apabila disimpan disuhu ruangan produk tersebut cepat basi, sedangkan pada harga terhadap kualitas produk memiliki ketidakpuasan sebesar 55%, karena menurut konsumen harga tersebut tidak sesuai dengan produk yang dinilai terlalu sedikit dalam ukuran satu porsi batagor maupun siomay tersebut. Kemudian untuk lokasi, sangat banyak konsumen yang mengeluhkan kurang luasnya lokasi parkir tersebut yang membuat hanya pengendara sepeda motor yng bisa memarkirkan kendaraannya dilokasi tersebut sedangkan untuk mobil sangat sulit yang akan memakan badan jalan apabila ingin membeli dilokasi secara langsung sehingga banyak konsumen yang memiliki rasa tidak puas sebesar 75%.

Menurut konsumen sesuai hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan bahwa masih banyak konsumen yang merasa tidak puas akan kualitas produk, harga dan lokasi di Batagor Marem Palembang. Ketidaksesuaian jumlah produk yang dijual dalam satu porsi berbanding terbalik dengan jumlah harga yang ditawarkan. Dimana dengan porsi kecil dijual dengan harga yang cukup tinggi, dengan ketahanan produk yang tidak bisa bertahan lama dikondisi ruangan. Hal ini menyebabkan hambatan bagi konsumen yang membeli namun lokasi yang jauh dengan outlet batagor marem membuat produk saat akan dinikmati memiliki cita rasa yang sudah tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Konsumen ingin menikmati produk yang ia beli harus sesuai dengan apa yang telah mereka bayarkan, namun pada kasus ini konsumen cukup sulit untuk menemukan kepuasan yang mana hal ini terjadi karena produk yang tidak bisa tahan lama setelah dibungkus, kemudian harga yang cukup tinggi untuk ukuran porsi yang kecil, dan lokasi yang cukup jauh bagi para konsumen yang menjadi hambatan. Sehingga demi kelangsungan usaha kedepannya pelaku usaha dituntut untuk dapat memenuhi eskpektasi dari konsumennya, karena kepuasan konsumen merupakan hal yang sangat penting bagi pelaku usaha.

Penelitian ini bertujuan antara lain untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh produk terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh harga terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lokasi terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh produk, harga, dan lokasi terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.

2. Kajian Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

Menurut (Swastha, 2010, p. 10) pemasaran adalah keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, dan mendisrtibusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan kepada pembeli yang ada maupun pembeli potensial . Produk merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam perusahaan, karena produk merupakan unsur perusahaan yang memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

(Kotler, 2009, p. 20) mendefinisikan produk adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk memuaskan suatu kebutuhan atau keinginan, termasuk barang fisik, jasa, pengalaman, acara, orang, tempat, properti, organisasi, informasi dan ide. Persaingan di pasar memaksa perusahaan untuk mengupayakan adaptasi produk yang tinggi guna meraih keunggulan yang kompetitif atas pesaing, karena adaptasi produk dapat memperluas basis pasar lokal dan ditingkatkan untuk preferensi lokal tertentu. Produk adalah atribut yang nyata (*tangible*) dan tidak nyata (*intangible*) didalamnya sudah terdapat warna, harga, kemasan, prestise pabrik, prestise pengecer, dan pelayanan dari pabrik serta pengecer yang mungkin diterima oleh pembeli sebagai sesuatu yang bisa memuaskan keinginannya (Stanton, 2008, p. 139). Indikator produk menurut Kotler dan Armstrong (2012:410) yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian adalah rasa, tekstur, dan penampilan produk.

Harga menurut (Swastha, 2010, p. 147) adalah jumlah uang yang dibebankan atau yang dikenakan atas sebuah produk atau jasa. Harga menjadi suatu ukuran pengganti untuk mutu produk manakala para pembeli mengalami kesulitan dalam mengevaluasi suatu produk yang kompleks. Sistem penentuan harga harus konsisten pula dengan jumlah kendala global yang unik. Penetapan harga yang dilakukan oleh perusahaan harus memperhatikan tujuan penetapan harga itu sendiri. Hal ini penting karena tujuan penetapan harga merupakan dasar atau pedoman bagi perusahaan dalam menetapkan tingkat harga tersebut. Adapun indikator harga Kotler dan Armstrong (2008:278) antara lain, harga terjangkau, harga sesuai kualitas, dan harga bersaing.

Menurut (Utami, 2010, p. 141) pemilihan lokasi ritel adalah sebuah keputusan yang sangat strategis. Sekali lokasi dipilih, pemilik ritel harus mengganggu semua konsekuensi dari pilihan tersebut. Dalam membuat keputusan dalam pemilihan lokasi, pemilik ritel memikirkan tiga tingkatan yaitu:

1. Daerah merujuk pada suatu daerah, bagian dari suatu daerah, kota tertentu, atau *metropolitan statistical area* (MSA).
2. Area perdagangan adalah area geografis yang berdekatan yang memiliki mayoritas pelanggan dan penjualan sebuah toko, mungkin bagian dari sebuah kota, atau dapat meluas di luar batasan-batasan kota tersebut, tergantung pada tipe-tipe toko, dan intensitas dari para pelanggan potensial disekitarnya.
3. Tempat yang lebih spesifik dan khusus.

Indikator dari variabel lokasi menurut Tjiptono (dalam Kuswatiningsih, 2016:15) adalah sebagai berikut:

1. Keterjangkauan
2. Kelancaran
3. Kemudahan

Keputusan pembelian adalah tindakan dari konsumen untuk membeli produk baik itu berupa jasa ataupun berupa barang. Menurut Kotler dan Armstrong (2014:158) "*Customer buyer behavior refers to the buying behavior of final consumers-individuals and households that buy goods and services for personal consumption*". Sedangkan menurut Peter-Olson (dalam Mulyadi Nitisusastro, 2012:195) keputusan pembelian merupakan "proses interaksi antara sikap afektif, sikap kognitif, sikap *behavioral* dengan faktor lingkungan dengan mana manusia melakukan pertukaran dalam semua aspek kehidupannya. Sikap kognitif merefleksikan sikap sikap pemahaman, sikap afektif merefleksikan sikap keyakinan dan sikap *behavioral* merefleksikan sikap tindakan nyata. Keputusan membeli atau tidak membeli merupakan bagian dari unsur yang melekat pada setiap individu yang disebut *behavior*, dimana ia merujuk pada tindakan fisik yang nyata yang dapat dilihat dan dapat diukur oleh orang lain. indikator

keputusan pembelian (Kotler: 2007:222) yang dilakukan oleh pembeli, yaitu keinginan untuk membeli produk, kemudahan mendapatkan produk, keinginan untuk membeli ulang produk.

Adapun hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : diduga produk memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.

H₂ : diduga harga memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.

H₃ : diduga lokasi berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.

H₄ : diduga secara bersamaan produk, harga dan lokasi berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.

3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada Batagor Marem Palembang, karena peneliti ingin mengetahui serta menganalisis secara mendalam tentang pengaruh produk, harga dan lokasi pada Batagor Marem Palembang. Objek penelitian berupa konsumen di Batagor Marem Palembang yang terletak di Jl. RA. Abusamah, Sukabangun 2, Sukarami, Palembang. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner . Penelitian ini menggunakan instrument kuisioner, maka untuk pemberian skor yang digunakan dalam instrument ini yaitu dengan menggunakan *Skala Likert* yang telah dimodifikasi dengan 5 (lima) alternative jawaban .

Peneliti membuat penelitian ini menjadi penelitian populasi dikarenakan populasi penelitian ini kurang dari 100, sebagaimana pendapat yang disampaikan Arikunto (2013, p. 173), jika populasi kurang dari 100, akan lebih baik jika sampel diambil secara keseluruhan dari populasi . Sehingga peneliti menentukan jumlah kuota sampel dengan syarat sebagai berikut :

1. Konsumen yang sedang berada dilokasi.
2. Konsumen yang sedang membeli produk Batagor ataupun siomay.

Dengan syarat yang telah ditentukan didapatkan sampel penelitian dengan jumlah 45 responden dalam penelitian ini.

Variabel operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 variabel operasional

No	Variabel	Pengertian	Indikator
1.	Keputusan Pembelian (Y)	Menurut (Kotler, Philip & Amstrong, 2012) Suatu proses pengambilan keputusan dalam membeli suatu produk yang dimulai dari pengenalan masalah, pencarian informasi, penilaian alternatif, membuat keputusan pembelian dan akhirnya didapatkan perilaku setelah membeli yaitu puas atau tidak puas atas suatu produk yang dibelinya .	1. Keinginan untuk membeli produk 2. Kemudahan mendapatkan produk 3. Keinginan untuk membeli ulang produk
2.	Produk (X1)	Produk merupakan salah satu	1. Rasa

		daya tarik konsumen dalam menambah referensi suatu produk yang akan dikonsumsi. (Kotler dan Armstrong 2012) .	2. Tekstur 3. Penampilan produk
3.	Harga (X2)	Menurut (Swastha, 2010), harga merupakan sejumlah uang (ditambah beberapa barang kalau mungkin) yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dari barang dan pelayanannya .	1. Harga terjangkau 2. Harga sesuai kualitas 3. Harga bersaing
4.	Lokasi (X3)	Menurut (Kotler, Philip & Armstrong, 2012) adalah suatu ruang dimana berbagai kegiatan yang dilakukan mempermudah untuk membuat dapat diperoleh dan tersedia bagi konsumen .	1. Area parkir yang luas 2. Lokasi yang strategis 3. Kemudahan dalam mengakses

Sumber : jurnal terkait

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik uji instrumen : uji validitas dan uji reliabilitas.
2. Teknik analisa data : analisis regresi berganda, uji t, uji f, dan analisis koefisien determinan.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 2 hasil analisis regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.385	3.099		-.447	.657
	Produk	.452	.101	.475	4.496	.000
	Harga	.031	.105	.031	.297	.768
	Lokasi	.535	.086	.572	6.214	.000
a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian						

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = (-1,385) + 0,452X_1 + 0,031X_2 + 0,535X_3$$

1. Nilai konstanta (α) = -1,385 merupakan nilai konstanta, konstanta memiliki nilai negatif yang berarti jika variabel bebas dianggap konstan, maka nilai keputusan pembelian adalah sebesar -1,385.
2. Nilai koefisien regresi produk (X_1) sebesar 0,452 dan bertanda positif artinya bahwa setiap kenaikan 1 produk, maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,452.

3. Nilai koefisien regresi harga (X_2) sebesar 0,031 dan bertanda positif artinya bahwa setiap kenaikan 1 harga, maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,031.
4. Nilai koefisien regresi lokasi (X_3) sebesar 0,535 dan bertanda positif artinya bahwa setiap kenaikan 1 lokasi, maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,535.

2. Pengaruh Produk Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel produk memiliki nilai t hitung sebesar 4,496, nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 2,0141 dan mempunyai taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa **H1 diterima**, yang berarti bahwa variabel produk memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.

2. Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian pada variabel harga menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,297 <$ dari t tabel yaitu 2,0141 dan nilai signifikansinya sebesar $0,768 > 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut **H2 ditolak** dan menunjukkan bahwa variabel harga tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.

3. Pengaruh Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian

Untuk pengujian pada variabel lokasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,214 dimana lebih besar dari t tabel 2,0141, dan memiliki nilai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa **H3 diterima**. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel lokasi mempunyai pengaruh terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang.

4. Pengaruh Produk, Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian

Tabel 3 hasil uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.492	3	117.164	26.924	.000 ^b
	Residual	178.419	41	4.352		
	Total	529.911	44			
a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian						
b. Predictors: (Constant), Lokasi, Harga, Produk						

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil uji f pada table 4.12 menunjukkan hasil bahwa nilai f hitung sebesar 26,924 lebih besar dari f tabel yaitu 2,81 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil ini berarti bahwa **H4 diterima**, sehingga dapat diartikan bahwa secara bersamaan produk, harga, dan lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pada Batagor Marem Palembang. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa keputusan pembelian konsumen di Batagor Marem Palembang dipengaruhi oleh produk, harga dan lokasi. Dimana dalam menentukan keputusannya untuk membeli sesuatu konsumen mempertimbangkan produk, harga, dan lokasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herlina & Elpanso (2017) hasil uji f dilihat dari regresi yang menunjukan angka signifikan probabilitas F -hitung sebesar $7,898 > F$ -tabel 0,001 taraf signifikan jika $0,01 < \alpha =$

0,05 dengan demikian terdapat pengaruh kualitas produk dan harga secara signifikan berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian semen baturaja.

5. Analisis Koefisien Determinan

Tabel 4.13 hasil analisis koefisien determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.639	2.086
a. Predictors: (Constant), Lokasi, Harga, Produk				

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai R square (koefisien determinan) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas (produk, harga, dan lokasi) dan variabel terikat (keputusan pembelian) yang diperoleh sebesar 0,663 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas mempunyai kontribusi sebesar 66,3% terhadap variabel terikat dan 33,7% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Simpulan

Berdasarkan data dari hasil penelitian tentang Pengaruh Produk, Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Batagor Marem Palembang, dari analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dijelaskan di dalam bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulannya, sebagai berikut:

1. Bahwa produk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan Pembelian Pada Batagor Marem Palembang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan H1 diterima, yang berarti produk mempunyai pengaruh terhadap keputusan pembelian.
2. Bahwa harga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan Pembelian Pada Batagor Marem Palembang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan H2 ditolak, yang berarti harga tidak mempunyai pengaruh terhadap keputusan pembelian
3. Bahwa lokasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan Pembelian Pada Batagor Marem Palembang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan H3 diterima, yang berarti lokasi mempunyai pengaruh terhadap keputusan pembelian
4. Bahwa produk, harga, dan lokasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan Pembelian Pada Batagor Marem Palembang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan H4 diterima, yang berarti produk, harga, dan lokasi mempunyai pengaruh terhadap keputusan pembelian
5. Berdasarkan koefisien determinasi bahwa Produk, Harga, dan Lokasi berpengaruh sebesar 66,3% terhadap Keputusan Pembelian dan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai Pengaruh Produk, Harga, dan Lokasi Terhadap keputusan Pembelian pada Batagor Marem Palembang, maka penulis ingin memberikan saran yaitu, diharapkan kepada pemilik untuk dapat menyesuaikan harga terhadap pelajar dan produk dapat dibeli secara eceran juga dapat memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian.

6. Referensi

Desy Purwanti Atmaja, M. F. A. M. (2016). Pengaruh Produk, Harga, Lokasi dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian di Kopitiam Oey Surabaya. *NASPA Journal*, 42(4), 1. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. i. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemn dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Herlina, Lepi & Elpanso, Efan. (2017). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Semen Baturaja (Studi Kasus Pada Tiga Toko Bangunan Di Kelurahan Kenten Laut).
- Kotler, Philip & Armstrong, G. (2012). *Manajemen Pemasaran* (12th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P. & K. (2009). *Manajemen Pemasaran* (13th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Latief, A. (2018). Analisis Pengaruh Produk, Harga, Lokasi dan Promosi terhadap Minat Beli Konsumen pada Warung Wedang Jahe (Studi Kasus Warung Sido Mampir di Kota Langsa). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 90–99. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.756>
- Stanton, W. J. (2008). *Manajemen Pemasaran, Analisis Perilaku Konsumen*.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukri, Y., Setyono, A. wibowo, & Wahyono. (2019). 2 3 123, 3(1), 40–46. <https://doi.org/10.13658/j.cnki.sar.2019.01.013>
- Swastha, B. (2010). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Tjiptono, F. (2008). *Strategi Pemasaran* (3rd ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Utami, chistina W. (2010). *Manajemen Ritel: Strategi dan implementasi Ritel Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Walukow, A. L. P., Mananek, L., & Sepang, J. (2017). PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA, PROMOSI DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN DI BENTENAN CENTER SONDER MINAHASA. *Japanese Journal of Crop Science*, 27(4), 467–468.
- Yahya, F. fauzi, Basyith, A., & Antoni, D. (2018). *STATISTIK*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang)

Hendri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Darma

Email: hendri0197@gmail.com

Mukran Roni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Darma

Email: mukranroni@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the influence of work motivation, work discipline on employee performance at the Palembang City Education Office. The sample in this study were 90 respondents who were permanent employees. The sampling method used by researchers was Saturated Samples. This type of research is a quantitative study using multiple linear regression analysis techniques processed using the SPSS V.23 application and produces a regression equation $Y = 4.542 + 0.407 b_1X_1 + 0.436 b_2X_2$. The results in this study are : 1.) work motivation partially has a significant effect on employee performance at the Palembang City Education Office. This can be seen from the T test, namely $t_{count} 2.949$ with a significant level of $0.004 < 0.05$, the value of $t_{count} > t_{table} (2.949 > 1.662)$. 2.) Work discipline partially has a significant effect on employee performance at the Palembang City Education Office. This can be seen from the T test, namely $t_{count} 4.352$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, the value of $t_{count} > t_{table} (4.352 > 1.662)$. 3.) work motivation, work discipline have a direct (simultaneous) effect on employee performance at the Palembang City Education Office. This can be seen from the F test, namely $F_{count} 22.783$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, the value of $F_{count} > F_{table} (22.783 > 3.10)$.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasikan karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Dessler (2015: 3).

Menurut (Waluyo, 2013) motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran beberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Harlis (2010:117) Disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Menurut (Sumardjo, 2018) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dinas Pendidikan Kota Palembang menurut data dan sumber yang penulis dapat, telah ada sejak tahun 1955. Bersumber dari foto Kepala Dinas (Kadin) pertama yaitu, bapak Kms. Jon yang menjabat selama periode Dinas Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan (PPK). Nama Dinas PPK sendiri tidak bertahan lama, hanya berlangsung selama 2 (dua) periode Kepala Dinas (1955-1963 dan 1963-1965), yang pertama dikepalai oleh Bapak Kms. Jon dan yang kedua

Bapak Gazali. Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Palembang, Tugas Pokok dan fungsi dinas pendidikan, Salah satu Instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di Indonesia adalah Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan di Indonesia dibagi menjadi beberapa wilayah kerja. Mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten, serta Unit pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Tentunya masing dinas punya misi dan wilayah kerja serta tugas masing-masing. Semua hal yang berkaitan dengan pendidikan.

Tabel 1.1
Data absensi Pegawai instansi Dinas Pendidikan Kota Palembang
Periode: Mei – Desember 2019

Bulan	Jumlah Pegawai (PNS)	Sakit	Izin	Cuti	Telat	Tanpa Keterangan	Total Hari Kerja
Mei	90	4	10	4	44	20	22
Juni	90	5	2	13	10	-	12
Juli	90	10	22	15	25	15	23
Agustus	90	5	15	70	55	56	22
September	90	7	18	21	80	78	21
Oktober	90	6	33	34	60	70	23
November	90	11	10	10	82	82	21
Desember	90	19	35	75	56	25	20
Total		67	145	242	412	346	164

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Palembang

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa table keterangan sakit terdapat 67 kali, izin mencapai total 145 kali, dan telat terdapat 412 selain itu ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas terdapat 346 kali selama delapan bulan. Seharusnya dengan teori yang ada apabila pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi serta diberikan motivasi dan tindakan pendisiplinan, maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil pengamatan Peneliti melakukan pada Dinas Pendidikan Kota Palembang adalah terjadi permasalahan pada semangat kerja, dimana pegawai kurang bergairah dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan. Permasalahan pada disiplin kerja ialah, Taat terhadap peraturan perusahaan maupun instansi, dimana masih ada pegawai masih kurang maksimal, terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja karena masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja. Permasalahan pada kinerja pegawai ialah kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, serta keluar disaat jam kerja dan kurang efesien dalam bekerja. Dengan teori yang ada apabila pegawai memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi serta telah diberikan motivasi dan tindakan pendisiplinan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut, berdasarkan latar belakang diatas dan

serta melihatnya motivasi dan disiplin kerjaserta kinerja pegawai dapat mempengaruhi instansi maka penulis ingin melakukan penelitian yaitu :

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah berpengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
2. Apakah berpengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
3. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?

2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Menurut (Waluyo, 2013) motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran beberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Harlis (2010:117) Disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut (Sumardjo, 2018) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hubungan Antar Variabel

2.1. Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Siagian, (2004). Adapun hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2. Hubungan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Arianty (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya. Syaripuddin dan Handayani (2016) menyimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.3. Penelitian Terdahulu

1. Johnnes Elizer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.I. Rori (2016) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Nur Avni Rozalia, hamida nayanti utami, ika ruhana (2015) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Hasil penelitian 1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka pengaruh motivasi kerja (x1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. 2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test . berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan pada alpa 5%.
3. Sherlie, Hikmah (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam Hasil Penelitian ini menunjukkan 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia Kota Batam. 2. Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia Kota batam. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia Kota Batam. 4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 51). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya. Dari kajian teori, peneliti terdahulu dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang di ajukan adalah :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

3 Metode Penelitian

3.1. Objek Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan pada objek penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Palembang JL Pramuka, Srijaya, Kec. Alang-alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012:61). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 90 orang Pegawai tetap yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Jenuh, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini, penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 90 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

3.3. Variabel Operasional

Operasional variable suatu cara untuk mengukur suatu konsep dimana terdapat variable yang langsung mempengaruhi dan dipengaruhi seperti berikut ini ; Penelitian terdapat tiga variabel yang di kaji yaitu: Motivasi kerja sebagai variabel *independent* 1 (X1), Disiplin Kerja sebagai variabel *independent* 2 (X2), dan Kinerja Pegawai sebagai variabel *dependent* (Y).

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif Menurut sugiyono (2013), metode kuantitatif adalah metode yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi tentang fenomenal sosial. Data kuantitatif dapat memberikan scoring terhadap jawaban dan kuesioner menurut skala likert Sugiyono (2013) dengan ketentuan jawaban karyawan dikelompokkan atas sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju, kualifikasi jawaban score dengan ketentuan sebagai berikut ;

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang secara langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Data primer ini berupa hasil kuesioner yang di jawab oleh responden pada tempat penelitian. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian di perpustakaan.
2. Data sekunder adalah data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang di sajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2012). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari kuesioner, maupun dari observasi langsung ke lapangan. Dalam studi pustaka, penulis membaca literature-literatur yang dapat menunjang penelitian, yaitu literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi teknik ini dilakukan dengan cara peninjauan secara langsung pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang, sebagai objek penelitian ini, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan mengenai permasalahan yang akan diteliti.
3. Kuesioner teknik ini dilakukan untuk mempelajari data-data yang sedang diteliti dengan cara mencari informasi dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam bentuk lembaran kertas.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan persamaan Dikemukakan oleh Sugiyono (2017), Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Analisa ini digunakan untuk memperkuat analisa deskripsi dengan dibantu menggunakan program SPSS (*Statistic For Sosial*

Science) for windows Vers 23. untuk memperoleh analisa verifikasi (*Statistik*). Menurut (Ghozali, 2016).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis regresi linear berganda

Tabel 4.16
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,542	6,432		,706	,482		
	Motivasi Kerja (X1)	,407	,138	,280	2,949	,004	,835	1,197
	Disiplin Kerja (X2)	,436	,100	,414	4,352	,000	,835	1,197

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data : Hasil Uji SPSS Versi 23

1. Berdasarkan tabel diatas nilai konstanta (a) sebesar 4,542 mengidentifikasi bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai sama dengan nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 4,542.
2. Jika nilai variabel Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan satu skor maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,407 yang berarti memiliki hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya apabila variabel motivasi kerja mengalami penurunan maka nilai variabel kinerja pegawai turun sebesar 0,407.
3. jika nilai variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan satu skor maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,436 yang berarti memiliki hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya apabila variabel mengalami penurunan maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan turun sebesar 0,436.

4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.17
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,586 ^a	,344	,329	4,727	,344	22,783	2

Sumber Data : Hasil Uji SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui R : 0,586 menjelaskan bahwa antara variabel (X1 dan X2) terdapat korelasi yang kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y). Sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu R = 0,586 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi kuat terhadap variabel terikat (Y) artinya setiap perubahan (kenaikan) variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menyebabkan kenaikan variabel Kinerja Pegawai.

Nilai R square (r^2) = 0,344. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain seperti karakteristik pekerjaan dan kepuasan karyawan.

4.3. Uji T (Parsial)

Tabel 4.18
Hasil Analisis Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,542	6,432		,706	,482		
Motivasi Kerja (X1)	,407	,138	,280	2,949	,004	,835	1,197
Disiplin Kerja (X2)	,436	,100	,414	4,352	,000	,835	1,197

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data : Hasil Uji SPSS Versi 23

a. Pengujian variabel Motivasi Kerja (X1)

Nilai dari t_{tabel} adalah 2,949 dan nilai t_{hitung} adalah 1,662 maka $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($2,949 > 1,662$) sehingga H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan signifikan, jika nilai sig adalah 0,004 dan nilai α adalah 0,05 maka $\text{sig} < \alpha$ ($0,04 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak, artinya bahwa Motivasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian variabel Disiplin Kerja (X2)

Nilai dari t_{hitung} adalah 4,352 dan nilai t_{tabel} adalah 1,662 maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,352 > 1,662$) sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan signifikan, jika nilai sig adalah 0,00 dan nilai α adalah 0,05 maka $\text{sig} < \alpha$ ($0,00 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak, artinya bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.4. Uji F (Simultan)

Tabel 4.19
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1018,021	2	509,010	22,783	,000 ^b
Residual	1943,768	87	22,342		
Total	2961,789	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber Data : Hasil Uji SPSS Versi 23

Dalam hal ini, apakah variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai, pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Langkah-langkah Uji F sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan).
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (adanya pengaruh yang signifikan).

Dengan rumus $F_{tabel} = F(k; n - k)$ dimana k = variabel, n = Jumlah Sampel. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,783 > 3,10$) sehingga H_0 ditolak, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,949 > 1,662 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Hal ini didukung oleh teori Menurut Siagian, (2004). Adapun hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian johanes ayer, lydon pangemanan dan Yolanda rori (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori , yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.

4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh $t_{hitung} 4,352 > 1,662 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Hal ini didukung oleh teori Menurut Arianty (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Nur Avi Rozalia, Hamida Utami, dan Ika Ruhana (2015) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Pattindo Malang, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Pattindo Malang.

4.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} 22,783 > F_{tabel} 3,10$ dengan probabilitas sig 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan

dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sherlie dan Hikmah (2020) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Benwin Indonesia di kota batam) menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Benwin Indonesia di kota batam).

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Pada hasil yang sudah dilakukan penelitian, pengolahan serta pembahasan yang telah dibahas, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial berpengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh positif. Menandakan motivasi kerja dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Secara parsial berpengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh positif. Menandakan bahwa disiplin kerja dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berada diatas, berikut peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. instansi harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan dan lainnya sebagainya. penentuan pemberian kompensasi tergantung dari kontribusi prestasi yang diberikan pada perusahaan atau instansi.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, instansi dapat membuat peraturan untuk semua pegawai dengan adil dan disetujui oleh para pegawai seperti jam masuk kerja, tugas yang diberikan, pengembangan karir, lingkungan kerja.
3. Diharapkan Dinas Pendidikan Kota Palembang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pujian atau apresiasi secara langsung kepada pegawai yang bekerja tepat waktu agar pegawai merasa semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

6. Referensi

- Arifin, Zainal. 2004, *Dasar-dasar Penelitian Karangan Ilmiah*. Jakarta: PT Grasindo
- Arianty, Nel.(2016) *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Pelindo Cabang Belawan, *Jurnal Ilmiah Perpajakan*, 4(2), 400-410.
- Badudu, J.J. *Inilah Bahasa Indonesia Yang Benar II*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama, 1994.

- Brown Gilian & Yule George. 1983. *Discourse Analysis*, Cambridge: Cambridge university press.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management* (14 29th edition). Jakarta: Salemba Empat
- Eriyanto, (2001). *Analisis Wacana : Pengantar Analisis Teks Media*, Yogyakarta : LKIS Yogyakarta.
- Hasibuan, MalayuS.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- _____, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- _____, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nababan, P, W. J. (2002). *Ilmu Pragmatik: Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Depdikbud.
- P. Siagian, Sondang, (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno.8 Juni 2011. *Pengelolaan Hiburan Karaoke Ditinjau Dari Aspek Sosial, Ekonomi Dan Lingkungan Di Kabupaten Pati*. Diakses pada 22 November 2013
- Sugiyono.(2017), *Pengertian analisis Regresi Linier Berganda*, Jurnal.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- _____, (2016). *Metode Penelitian Bisnis*.Yogyakarta: Alfabeta
- _____.(2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The scienceof motivation kitab motivasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputrindo.
- Syafina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Busniness Review*, 8(4), 1-12.
- Yana Rohyana. 6 September 2013, *mengambil resiko usaha*. Diakses pada 12 November2013.(<http://yanarohyana.wordpress.com/2012/09/06/mengambil-resiko-usaa/>).

Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Wanita Universitas PGRI Palembang

Nur Qomaryah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Darma Palembang

Email: ryachani29@gmail.com

Dina Mellita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Darma Palembang

Email: dinamellita@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the effect of multiple role conflict and work stress on the work commitment of female lecturers at PGRI Palembang University. The sample in this study were 50 respondents who were married female lecturers at PGRI Palembang University. The sampling method used by researchers was simple quota sampling. This type of research is quantitative research using multiple linear regression analysis techniques processed using the SPSS V application. 24 and produce a regression equation $Y = 1.030 + 0.183 + 0.413$. The results in this study are: 1) The independent variable Multiple Role Conflict on the dependent variable Work Commitment has a significant positive effect, because the value of T count is greater than T table and a significant level of 0.05 can be stated as having a positive effect. 2) The independent variable Job Stress on the dependent variable Work Commitment has a significant positive effect, because the value of T is greater than T table and a significant level of 0.05 can be stated as having a positive effect. 3) Based on the F-Test, Multiple Role Conflict and Job Stress have a positive and significant effect simultaneously on Work Commitment. This can be seen from the F-test asked for Fcount of 6.412, then $F_{count} > F_{table}$ ($6.412 > 3.18$), with a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Multiple Role Conflict, Job Stress, and Work Commitment

1. Pendahuluan

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2010). Modway (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi, keterlibatan dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Blau dan Boal (2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Baron dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen kerja dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat

seorang anggota organisasi/ karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi, atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasi. Pengaruh komitmen kerja yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Komitmen tidak memandang gender, begitu banyak perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding dengan peran yang berhubungan dengan berkarir atau berprestasi, mereka secara tradisional tidak merencanakan karir dengan serius, tidak mengeksplorasi pilihan karir secara mendalam dan terpaku pada pilihan karir yang terstereotipe secara gender. Komitmen kerja sebenarnya setara bagi kedua jenis kelamin atau gender. Namun laki-laki dan perempuan mempunyai pilihan karir yang berbeda karena pengalaman sosialisasi mereka dan kekuatan sosial dalam masyarakat yang menentukan kesempatan yang tersedia bagi mereka (Asrin, dalam Santrock, 2008). Komitmen kerja pada wanita merupakan hal yang cukup berat, bagi wanita pekerja, bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga (Anoraga, 2006).

Peran ganda wanita merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi komitmen kerja. Menurut Sukmana (1995) tugas ibu rumah tangga dalam kehidupan rumah tangga dalam kehidupan keluarga yaitu mengatur tata laksana rumah tangga sehingga kondisi keluarga menjadi teratur dan rapi. Kondisi ini seringkali menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi berbagai kendala dalam rumah tangganya dan hal ini akan berimbas kepada komitmen mereka terhadap organisasi. Konflik muncul akibat adanya perbedaan tuntutan peran dimana peran tersebut dituntut untuk dimainkan sekaligus, konflik yang timbul akibat adanya perbedaan tuntutan peran disebut sebagai konflik peran ganda. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, serta banyak tugas yang saling bertentangan. Menurut Munandar (2008) konflik peran muncul jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal lain yang mempengaruhi komitmen kerja adalah stres kerja. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam dirinya maupun di luar dirinya (Anoraga, 2006). Stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2014).

Dosen wanita pada Universitas PGRI menjadi fokus pada penelitian yang di buat penulis, Universitas PGRI menjadi pilihan penulis karena cukup banyak mempekerjakan dosen wanita.

2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen kerja adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Penelitian Allen dan Mayer (2006) menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan negatif dengan komitmen kerja. Hubungan negatif antara konflik peran ganda dan komitmen kerja

nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya dikeluarga maupun diperusahaan akan merasa kurang berkomitmen terhadap orgnisasinya.

Luthans (2006), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Berdasarkan penelitian Arifin (2008), yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.

2.1 Hubungan Antar Variabel

2.1.1 Konflik Peran Ganda (X1) Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Allen dan Mayer (2006) menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan negatif dengan komitmen kerja. Hubungan negatif antara konflik peran ganda dan komitmen kerja nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya dikeluarga maupun diperusahaan akan merasa kurang berkomitmen terhadap orgnisasinya.

2.1.2 Stres Kerja (X2) Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Soetijpto (2008) yang meneliti tentang masalah stres kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan PT. Octa Mitranusa. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tingginya stresor yang dirasakan atau dialami karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat stres yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Tingkat stres ini kemudian akan mempengaruhi komitmen karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian ini juga dilakukan oleh Muhammad Iqbal dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Rumah Sakit Umum Manggala, Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai rumah sakit umum daerah manggala.
2. Penelitian ini juga didukung oleh Noveria Susijawati dengan judul “Konflik Peran Ganda, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja perawat pada RSUD Gunung Jati kota Cirebon”, Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasi.

2.3 Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Konflik peran ganda terhadap Komitmen kerja
H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari Stres kerja terhadap Komitmen kerja
H3: Diduga terdapat pengaruh secara langsung Konflik peran ganda dan Stres kerja terhadap Komitmen kerja.

3. Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di Universitas PGRI Palembang yang beralamat di Jl. Jendral A. Yani Lr. Gotong Royong 9/10 Ulu, Kota Palembang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini berjumlah 284 orang. Teknik Sampel yang digunakan adalah Quota Sampling yang merupakan pengambilan sampel yang mempunyai ciri- ciri tertentu dalam jumlah atau quota yang di inginkan, sampel yang di ambil sebanyak 50 dosen wanita yang memenuhi kriteria.

3.3 Variabel Operasional

Pada penelitian ini, terdapat 3 variabel, yaitu : Konflik peran ganda (x1), stres kerja (x2), dan komitmen kerja (y)

3.4 Jenis Dan Sumber Data

- Data Primer

Data primer biasanya diperoleh berdasarkan wawancara dan kuisioner yang langsung dilakukan pada lokasi penelitian. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tanggapan responden tentang disiplin kerja, hubungan antar manusia, dan kepuasan dalam bekerja yangmana ini disebarkan kepada sampel yang telah ditentukan sebelumnya.

- Data Sekunder

Data sekunder merupakan sebuah data berupa sumber pustaka yang mendukung penelitian ilmiah, ini bisa diperoleh dari literatur yang relevan yang berasal dari buku referensi, jurnal, artikel, maupun dokumentasi dari organisasi yang bersangkutan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan mengenai permasalahan yang diteliti.

2. Kuisioner

Teknik ini dilakukan untuk mempelajari data-data yang sedang diteliti dengan cara mencari informasi dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam bentuk angket/selembar kertas.

3. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara peninjauan langsung di Universitas PGRI Palembang sebagai objek penelitian, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis regresi berganda, yangmana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), terhadap komitmen kerja (Y) dosen wanita Universitas PGRI Palembang. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1.1 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi atau ketepatan dari suatu daya (Sugiyono : 2017). Suatu kuesuioner dapat dikatakan relabel jika jawaban responden terbanyak butir pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan nilai cronbach alpha 0,6 dimana nilai r hitung lebih besar dari cronbach alpha 0,6 dinyatakan valid. Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas dengan menggunakan program spss 24

Tabel 4.1 Hasil Uji Reabilitas

No	Keterangan	Cronbach	Hasil Reabilitas
1	Konflik Peran Ganda (X1)	0,651	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,712	Reliabel
3	Komitmen Kerja (Y)	0,714	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel nilai *Cronbach Alpha* >0,60 Sehingga semua pernyataan disetiap variabel dinyatakan reabilitas.

4.1.2 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,059	4,497		2,237	,030		
	X1	,183	,122	,194	1,501	,140	,998	1,002
	X2	,413	,124	,430	3,319	,002	,998	1,002
a. Dependent Variable: Y								

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,030 + 0,183 + 0,413$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Komitmen Kerja)

a = Konstanta

X1 = Variabel independen (Konflik Peran Ganda)

X2 = Variabel independen (Komitmen Kerja)

e = Variabel pengganggu atau item error

Persamaan Regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai costant (a) sebesar 1,059 itu artinya nilai tetap variabel Komitmen Kerja, jika variabel Konflik Peran Ganda dan Komitmen Kerja bernilai 0, maka nilai variabel Komitmen Kerja akan berada pada angka 1,059.
2. Koefisien regresi variabel Konflik Peran Ganda (b_1X_1) sebesar 0,183. Apabila variabel Konflik Peran Ganda (X_1) mengalami kenaikan satu satuan atau 1% maka Komitmen Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,183.
3. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (b_2X_2) sebesar 0,413. Apabila variabel Stres Kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan atau 1%, maka nilai variabel Komitmen Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,413.

4.1.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap Y atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh Konflik Peran Ganda dan

Stres Kerja terhadap Komitmen Kerja, nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,463 ^a	,214	,811	1,864	,214	6,412	2	47	,003	1,438
a. Predictors: (Constant), X2, x1										
b. Dependent Variable: Y										

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai R square (koefisien determinan) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas (konflik peran ganda dan stress kerja) dan variabel terikat (komitmen kerja) yang diperoleh sebesar 0,811 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas mempunyai kontribusi sebesar 81,1% terhadap variabel terikat dan 18,9% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Tabel 4.4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,568	2	22,284	6,412	,000 ^b
	Residual	163,352	47	3,476		
	Total	207,920	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, x1						

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F atau simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F_{test} yang menunjukkan nilai 6,412 dengan tingkat signifikan 0,003 (sig a <0,05) yaitu $0,003 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen x1 dan x2 secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Y, artinya H_0 di tolak H_a diterima, ini artinya hipotesis 1 (H_1) diterima..

Jika menggunakan nilai F_{hitung} di peroleh hasil sebesar 6,412 lebih besar dari F_{tabel} yaitu $6,412 > F_{tabel}$ 3,18 , hal ini juga membuktikan bahwa variabel independen konflik peran ganda dan stres kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen kerja, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja.

4.1.5 Uji t (Parsial)

Uji T ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (konflik peran ganda dan stres kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (komitmen kerja).

Tabel 4.5 Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,059	4,497		1,501	,030		
	X1	,183	,122	,194	2,237	,140	,998	1,002
	X2	,413	,124	,430	3,319	,002	,998	1,002

a. Dependent Variable: Y

Diketahui jumlah sampel (n) 100 dan jumlah variabel bebas (k) 2 maka diperoleh taraf $\alpha = 5\%$ (0,05) $df - k$ yang menunjukkan bahwa nilai tabel 1,677 dapat diketahui masing-masing berpengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel konflik peran ganda terhadap komitmen kerja dosen wanita Universitas PGRI Palembang.
Dari tabel tersebut bahwa *coefficients* diperoleh nilai T_{hitung} 2,237 dan T_{tabel} 1,677 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,237 > 1,677$), Nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menyatakan bahwa secara parsial H_2 pengaruh signifikan antara konflik peran ganda terhadap komitmen kerja.
2. Pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen kerja dosen wanita Universitas PGRI Palembang.
Bahwa *coefficients* diperoleh nilai T_{hitung} 3,319 dan T_{tabel} 1,677 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,319 > 1,677$), Nilai $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menyatakan bahwa secara parsial H_3 pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap komitmen kerja.

4.1.6 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah terdistribusi normal atau sebaliknya. Penelitian menggunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk menguji distribusi normal data yang akan diolah.

Kaidah pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

Kriteria uji hipotesis, jika $sig < 0,05$ H_0 ditolak, H_1 diterima; jika $sig > 0,05$ H_0 diterima, H_1 ditolak. Atau dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut, jika nilai $sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal; jika nilai $sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Adapun hasil analisis uji normalitas yang menggunakan program SPSS for Windows Versi 20 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 One-Sample Kolmogroff-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std.		
	Deviation		1,82584388
Most	Extreme	Absolute	,096

Differences	Positive	,061
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24

Berdasarkan uji tabel diatas, uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov menunjukan bahwa nilai sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diuji termasuk data yang berdistribusi normal.

4.1.7 Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi variabel bebas dalam kata lain tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut hasil *output* uji multikolonieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Tolerance* dan VIF

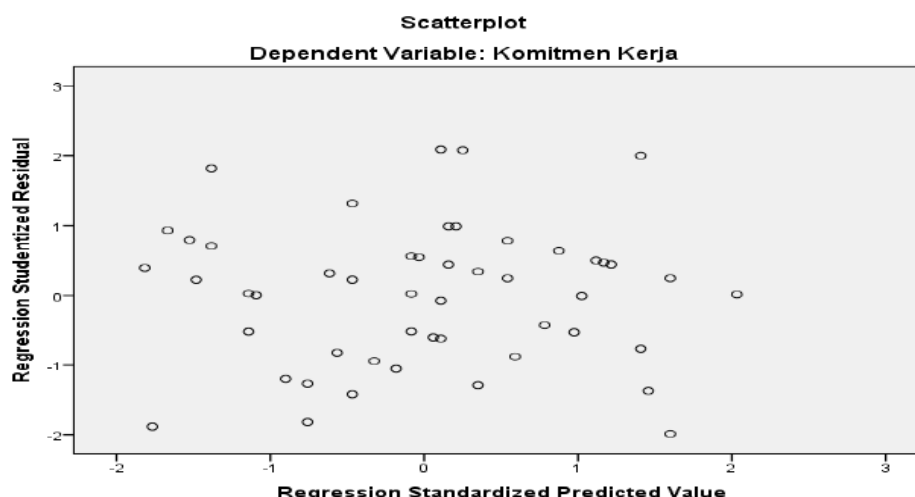
Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
							B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial
Model	(Constant)	10,059	4,497		2,237	,030					
	Konflik Peran Kerja	,183	,122	,194	1,501	,140	,174	,214	,194	,998	1,002
	Stres Kerja	,413	,124	,430	3,319	,002	,420	,436	,429	,998	1,002

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada semua variabel menunjukkan hasil < 1. Begitu pula dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari semua variabel yang menunjukkan hasil < 10, sehingga dapat di simpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

4.1.8 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.8 scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.1.9 Uji Autokorelasi

Tabel 4.9 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.463 ^a	.214	.181	1,864	1,438
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji autokorelasi, diketahui untuk nilai DW sebesar 1,438 selanjutnya dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden dan jumlah 2 variabel independen ($K=2$) = 2,50 sehingga didapatkan hasil DU dari tabel r sebesar =1.6283. Nilai DW lebih besar dari batas DU dan kurang dari $(4-DU) = 4-1.6283 = 2.3717$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pengaruh variabel konflik peran ganda terhadap komitmen kerja (H1)

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara konflik peran ganda terhadap komitmen kerja dosen wanita Universitas PGRI Palembang. Uji t menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} 2,237 dan T_{tabel} 1,677 serta nilai sig 0,000 taraf signifikan 0,05 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,237 > 1,677$) dan sig 0,000 < 0,05.

Pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen kerja (H2)

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif stress kerja terhadap komitmen kerja dosen wanita Universitas PGRI Palembang. Uji t menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} 3,319 dan T_{tabel} 1,677 serta nilai sig 0,000 taraf signifikan 0,05 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,319 > 1,677$) dan sig 0,000 < 0,05.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis data penelitian menggunakan alat pengujian statistik SPSS 24, dapat diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi variabel konflik peran ganda karena memiliki t hitung sebesar 2,237 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena tingkat signifikansi variabel disiplin kerja kurang dari 0,05.

Berdasarkan analisis data penelitian menggunakan alat SPSS 24, didapat hasil bahwa bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen dosen wanita Universitas PGRI Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi variabel stres kerja karena memiliki t hitung sebesar 3,319 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima karena tingkat signifikansi variabel komitmen kerja kurang dari 0,05.

Untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat pada tabel 4.15 bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,412 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil penelitian ini, maka perlu ditunjukkan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari item uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 6,412 sedangkan F_{tabel} 3,18 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), ini berarti bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja dosen wanita Universitas PGRI Palembang.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diambil mengenai “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Wanita Universitas PGRI Palembang” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik Peran Ganda (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja (Y) Dosen Wanita Universitas PGRI Palembang. Maka dengan ini bahwa hipotesis (H_1) diterima.
2. Stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja (Y) Dosen Wanita Universitas PGRI Palembang. Maka dengan ini bahwa hipotesis (H_2) diterima.
3. Hasil analisis data secara simultan menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X_1) Stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja (Y) Dosen Wanita Universitas PGRI Palembang. Maka dengan ini bahwa hipotesis (H_3) diterima.

5.2 Saran

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Terdapat poin paling rendah dari variabel konflik peran ganda X_1 dengan pernyataan “Saya sering melewatkan acara/kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja” hal ini menyatakan bahwa jam kerja yang ditentukan pihak Universitas PGRI Palembang masih tinggi dalam kesibukan jam bekerja yang mereka tentukan. Sebaiknya pihak Universitas PGRI Palembang memberikan lebih banyak lagi keringanan waktu kepada tenaga pengajar mereka contohnya waktu Cuti dalam mengajar supaya tenaga pengajar bisa meluangkan waktu berkumpul kepada keluarga.
2. Terdapat poin paling rendah dari variabel konflik peran ganda X_1 dengan pernyataan “Saya sering mengantuk saat bekerja karena beban kerja saya yang berat” hal ini menyatakan bahwa jam kerja yang ditentukan pihak Universitas PGRI Palembang masih tinggi dalam kesibukan jam bekerja yang mereka tentukan. Sebaiknya pihak Universitas PGRI Palembang memberikan lebih banyak lagi keringanan waktu kepada tenaga pengajar mereka contohnya waktu Cuti dalam mengajar.

3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada Dosen Universitas PGRI Palembang.

6. Referensi

- Robbins, Stephen P. (2010). *Prilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review.
- Munandar (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kajarta: UI-press
- Luthans, F. (2006). *Prilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Budi W, Soetjipto. (2008). *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review.
- Sondang P, Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.



Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Santani Agro Pratama Palembang

Nyimas Dea Sutra
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: Nyimasdea98@gmail.com

M. Amirudin Syarif
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: Amirudinsyarif@gmail.com

Abstract

The focus of this research is to find out how communication and work environment affect employee productivity at PT Santani Agro Pratama Palembang. The study's sample consisted of 35 employees from PT Santani Agro Pratama Palembang. The F test was used in this study to assess the impact of communication and the work environment on employee productivity at PT Santani Agro Pratama Palembang. The findings revealed that communication has an effect on employee work productivity at PT.Santani Agro Pratama Palembang. Obtained with an Fcount of 5,003 and a significance level of 0.05 (sig). According to research, communication has a significant impact on employee productivity. As can be seen, the t test (partial) generated a t count of 1.543 with a significance value of 0.027 (sig 0.05). According to the research, the work environment has a significant impact on the work productivity of employees at PT Santani Agro Pratama Palembang. As can be seen, the t test (partial) generated a t count of 18.031 with a significance value of 0.000 (sig 0.05).

Keyword : Communication, Work Environment, Work Productivity

1. Pendahuluan

Perusahaan pada umumnya bertujuan untuk mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka Panjang. Komunikasi dalam suatu organisasi adalah suatu hal yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Hubungan organisasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi tersebut. PT.Santani Agro Pratama Palembang adalah perusahaan produsen pupuk urea di Indonesia, PT.Santani Agro Pratama Palembang memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang industri pupuk dan kimia lainnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang, ditemukan masalah mengenai komunikasi organisasi seperti : Adanya masalah komunikasi ke bawah yaitu komunikasi yang mengalir dari para atasan atau pimpinan kepada bawahan nya kurang berjalan dengan baik, dilihat dari penyampaian pesan, instruksi tugas dari seorang pimpinan organisasi kepada bawahannya yang disampaikan terkadang menimbulkan kesalah pahaman karena organisasi ini merupakan perusahaan joint venture, sehingga pimpinan perusahaan tersebut adalah orang asing, pemahaman bahasa asing yang kurang dimengerti oleh para karyawan sehingga komunikasi menjadi kurang baik, dan perintah atau tugas yang diberikan oleh

pimpinan tidak dapat dilakukan secara maksimal, sehingga sering terjadi kesalah pahaman bahasa antara pimpinan dengan karyawan Kesalahpahaman yang terjadi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu komunikasi ke atas dalam organisasi juga akan menimbulkan masalah, Masalah yang ditimbulkan diantaranya arus komunikasi yang berjalan tertutup karena bawahan tidak dapat memberikan informasi, ide dan saran mengenai pekerjaan nya dalam organisasi tersebut kepada atasan dikarenakan terkendala bahasa, karena pimpinan organisasi adalah orang asing di perlukan adanya keahlian bahasa inggris untuk dapat berkomunikasi dengan baik, agar informasi mengenai pekerjaan yang disampaikan dapat berjalan maksimal sehingga produktivitas karyawan meningkat.

PT.Santani Agro Pratama Palembang melalui operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya. Namun demikian berdasarkan hasil wawancara sementara dengan beberapa responden yaitu karyawan PT.Santani Agro Pratama Palembang dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT.Santani Agro Pratama Palembang yang efektif dan optimal tetapi masih terdapat kendala yang dihadapi antara lain masih ada pembangunan pabrik baru NPK 2 dan 3 sehingga kinerja karyawan yang tidak maksimal mengakibatkan disiplin kerja yang tidak efektif. Kemudian dapat berdampak pula terhadap produktivitas perusahaan yang dapat menurun. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung disiplin kerja yang optimal dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang.

2. Kajian Literatur

2.1 Komunikasi

Menurut Saputra (2016) komunikasi merupakan pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertical di dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Dari dimensi komunikasi adalah menurut saputa (2016), yakni *Downward Communication* dan *Horizontal Communication*. Dimensi ini nantinya akan berpengaruh pada tujuan komunikasi yang akan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan.

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Robbins (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yakni suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja. Hal ini yang dapat menentukan karyawan dapat Produktivitas dalam bekerja atau tidak.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sinungan (2015), mengartikan Produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dalam hal ini produktivitas mengutarakan “cara-cara pemanfaatan” secara “baik terhadap sumber-sumber” dalam “memproduksi barang-barang”.

Menurut Sedarmayanti (2016) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif survey dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal. Dimana penulis meneliti pengaruh variable X1 (komunikasi) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap variable Y (produktivitas kerja karyawan) (Sugiyono, 2014).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data sesuai dengan pendapat Suharismi Arikunto (2016) menyatakan Objek penelitian merupakan ruang lingkup atau hal-hal yang menjadi pokok persoalan dalam suatu penelitian. Berdasarkan penjelasan dua pakar diatas maka penulis menyimpulkan objek penelitian adalah ruanglingkup yang merupakan pokok persoalan dari suatu penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Santani Agro Pratama Palembang. Dengan jumlah karyawan 35 orang yakni:

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Posisi Kerja Pada karyawan PT. Santani Agro Pratama

No	Posisi Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Management	3 orang
2	Purchasing	5 orang
3	Accounting	4 orang
4	Front Office	4 orang
5	Housekeeping	8 orang
6	Mechanical Electrical	4 orang
7	Security	4 orang
8	Driver	3 orang
	Total Jumlah Karyawan	35orang

3.3 Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis

1. Data primer, yang di kumpulkan berbentuk hasil wawancara yang dilakukan terhadap narasumber yang berasal dari karyawan PT.Santani Agro Pratama Palembang terkait dengan komunikasi , lingkungan kerjadan produktivitas kerja karyawan.
2. Data sekunder, data ini diperlukan untuk mendukung analisis dan pembahasan yang maksimal . Data sekunder juga diperlukan komunikasi , lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Data sekunder ini antara lain, dokumen, kepustakaan (*Library Research*) sertabahan dari internet.

3.4 Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan dapat diuji dan ditentukan kebenaran oleh orang lain . Definisi operasional dalam penelitian ini tampak pada tabel di bawah ini .

Tabel 2 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Komunikasi	Menginformasikan mengenai perusahaan Kesalahpahaman dalam komunikasi Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi Memberikan saran kepadapimpinan Menyelesaikan masalah pekerjaan Hubungan kerja dengan atasan Menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja Instruksi pimpinan mengenai pekerjaan Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan Menginformasikan visi, misi dan tujuan perusahaan pada pegawai	Likert
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik Penerangan Suhu udara	Likert

			Suara bising Penggunaan warna Ruang gerak yang diperlukan f. Keamanan kerja Lingkungan kerja non fisik Hubungan karyawan dengan atasan Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja Hubungan karyawan dengan bawahan	
3.	Produktivitas Karyawan	Kerja	Pekerjaan yang menarik Upah yang baik Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan Etos kerja Lingkungan dan sarana kerja yang baik Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja atau karyawan Disiplin kerja yang keras	Likert

4. Hasil dan Pembahasan

4.1.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				RataKom	RataLK	RataPK
N				35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			2.60	2.54	2.66
	Std. Deviation			1.355	1.291	1.514
Most Extreme Differences	Absolute			.243	.234	.206
	Positive			.243	.234	.206
	Negative			-.119	-.116	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z				1.435	1.386	1.219
Asymp. Sig. (2-tailed)				.133	.143	.102

a. Test distribution is Normal .

b. Calculated from data .

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan table di atas memperlihatkan bahwa nilai residual probabilitas (*asympt.sig. 2-tailed*) lebih besar dari $\text{sig-}\alpha$ (0,05) , sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal .

4.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan sebagai syarat untuk analisis regresi berganda dan juga untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas itu sendiri.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
RataKom	.956	1.046
RataLK	.956	1.046

Sumber : Lampiran Output SPSS

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai tolerance ke-2 variabel secara berturut turut adalah 0.956 dan 0,956 keduanya lebih kecil dari 1, dan nilai VIF ke-2 variabel adalah 1.046 dan 1.046 keduanya lebih kecil dari 10 sehingga disimpulkan data penelitian tidak mengandung gejala multikolinieritas.

4.1.3 Hasil Uji Heterokedastitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda.

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.275	.582		3.913	.000
RataKom	.104	.098	.143	1.061	.294
RataLK	.241	.108	.300	2.230	.030

a. Dependent Variable : Rata Produk

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai asymp.sig (2-sided) setiap variabel adalah 0,294 dan 0,30 dimana pada variable intensif memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heterokedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas. Dengan kata lain, tidak ada hubungan korelasi kuat pada variabel produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)
Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.824	.396		2.078	.046
RATAKom	.149	.097	.082	1.534	.135
RATALK	1.378	.076	.965	18.031	.000

a. Dependent Variable : RATAKom

Kebermaknaan dari persamaan uji t di atas mengandung implikasi :

- Konstanta 0,824 mengandung arti apabila variabel komunikasi dan lingkungan kerja tidak ada (X_1 dan $X_2 = 0$), maka produktivitas kerja karyawan berada pada angka 0,824 .
- Koefisien regresi X_1 (komunikasi) 0,149 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel komunikasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada sebesar 0,149 kali .
- Koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) 1,378 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 1,378 kali .
- Jika terjadi peningkatan satu poin atas komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,527 kali ($0,149 + 1,378$).

4.1.5 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji f)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.974	2	32.487	80.517	.000 ^a
Residual	12.911	32	.403		
Total	77.886	34			

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 163,763 dan sig 0,000 . F-tabel pada taraf $\alpha = 0.05$, $df_1 =$ (jumlah variabel independen = 2) dan df_2 ($n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$) , maka nilai F-tabel = 2,79 . Hal ini berarti F-hitung > F-tabel ($2,624 < 2,79$) dan sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) , maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga kedua variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel produktivitas kerja

karyawan.

4.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.824	.635

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,913, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,834. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,834 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 83,40%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 83,40%, dan sisanya 16,60% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis menggunakan uji Paired Samples Test didapatkan p value = 0,027, dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < \alpha$), berarti ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Santani Agro Pratama Palembang. Hal ini berarti terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Santani Agro Pratama Palembang. Secara teoritis komunikasi internal dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh peranan karyawan untuk mengkomunikasikan pekerjaan. Sehingga diharapkan dengan komunikasi yang lancar dapat membantu penyelesaian pekerjaan dengan mudah. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya hubungan signifikan antara komunikasi dan produktivitas kerja ini terbukti dari penelitian Yenni Rusli (2016) yang berarti bahwa Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis menggunakan uji Paired Samples Test didapatkan p value = 0,000, dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < \alpha$), berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Santani Agro Pratama Palembang. Hal ini berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Santani Agro Pratama Palembang.

Adanya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan dipicu dari adanya disiplin kerja yang diberlakukan di perusahaan. Muchdarsyah Sinungan (2016) manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja, sehingga erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin.

5. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang dan untuk mengetahui secara parsial pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang. Diperoleh dengan nilai F_{hitung} sebesar 5,003 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$).
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat hasil uji t (parsial) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,543 dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 ($sig < 0,05$).
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Santani Agro Pratama Palembang. Dapat dilihat hasil uji t (parsial) diperoleh t_{hitung} sebesar 18,031 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$).

6. Referensi

- Arikunto, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta
Robbins, 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat
Saputra, 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara
Sinungan, 2016. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung. Bumi Aksara.
Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 16. Bandung. Alfabeta.



Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang)

*Rizky Pramudya Haryanto
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: rizkypramudya02@gmail.com*

*Heriyanto
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: heriyanto@binadarma.ac.id*

Abstract

This study aims to determine the effect of career development on Job Satisfaction of Employees of PT. Hok Tong Palembang. This research is an associative research. The location of this research at PT. Hok Tong Palembang, whose address is at Jln. Corporal Paiman RT. 19 RW. 04 Kelurahan Bagus Kuning, Subdistrict of Plaju, City of Palembang, South Sumatra. The sample in this study as many as 68 people, with analysis techniques Proportionate Stratified Random Sampling. Data are primary data and secondary data. The data collection methods used were questionnaires and documentation. The data analysis used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique uses simple linear regression and t test (partial). The test results that have been carried out from this study indicate that the results of the simple linear regression calculation obtained are $Y = 0.333 + 0.924X$, meaning that the constant value is 0.333 meaning that if Career Development (X) = 0 then Employee Job Satisfaction (Y) is 0.333 and the value The regression coefficient of the Career Development variable (X) is 0.924, indicating that if the Career Development variable (X) increases by 1%, there will be an increase in Employee Job Satisfaction by 0.924. for the t test, the value of t count = 12,132 with a probability of $0,000 < 0.10$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, it can be concluded that there is a significant influence between Career Development variables on Employee Job Satisfaction.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis di antara keduanya. Ketika hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan telah tercipta maka suasana kerja pun akan semakin baik dan pada gilirannya akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Persoalannya untuk menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tujuan dapat dicapai. Maka pihak-pihak yang terkait harus memperhatikan pengembangan karir dan juga terhadap kepuasan

kerja karyawan tersebut. Karena pentingnya pengembangan di organisasi seperti pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pengembangan karir oleh suatu organisasi merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, Howell dan Dipboye (1986,dalam Munandar,2010) bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka nya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari pengertian di atas bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang bentuknya positif, sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya menurut Munandar(2010) kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, kehadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas atau rasa senang. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja (sapila,2013).

Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya memenuhi harapannya. Namun organisasi juga perlu menyadari bahwa karyawan juga adalah manusia biasa yang kadang bisa saja menurun dan bisa naik. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya dapat menghasilkan prestasi baik. Di sisi lain, Bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik dari berprestasi baik jikalau kepuasan kerja karyawan masih kurang. Upaya upaya dari pihak Manajemen Perusahaan sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan diantara upaya meningkatkan kepuasan kerja ada pengembangan karir bagi karyawan.

Pengembangan karir yang efektif pasti menjadi harapan bagi setiap karyawan melalui pengembangan karir yang efektif diharapkan dapat meminimalkan ketidakcocokan seseorang dengan peran dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Jika ia ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya maka karyawan akan bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun nonmaterial misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya sedangkan hak-hak yang bersifat non material status sosial, oleh sebab itu setiap karyawan meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Disamping itu adanya manajemen karir dari perusahaan untuk mengarahkan dan mengontrol jalur-jalur karir karyawan secara sistematis. Sehingga tujuan karir karyawan perseorangan telah disetujui maka kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu maupun organisasi.

Proses karir perlu dikembangkan sebagai suatu kebutuhan untuk menjawab dan menanggapi persoalan. karir sebagai sarana yang memiliki kesempatan untuk membentuk seseorang membuat perencanaan karirnya dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Azas “The win win situation” akan menciptakan kondisi yang seimbang antara karyawan dan organisasi dalam menghadapi masa depan yang penuh dengan perubahan dan tantangan. Kondisi ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses karir khususnya untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan.

PT. Hok Tong Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan eksportir karet. PT. Hok Tong Palembang berdiri pada tanggal 17 Desember 1937 dengan nama NV. PT. Hok Tong Palembang yang dimulai dalam lembaran Negara No. 160/1938. Pada tahun 1969 NV. PT. Hok Tong berubah menjadi PT. PD. Hok Tong Palembang. Pegantian nama ini diiringi dengan pergantian mesin remiling untuk produksi crumbh rubber serta mendatangkan dan memberikan pelatihan untuk tenaga ahli dari luar negeri.

Pada tahun 1998 PT. PD. Hok Tong berubah nama lagi menjadi PT. Hok Tong Palembang dan telah menerapkan ISO 9001:2000 tentang sistem manajemen mutu serta SNI 06-1903-1990 yang mencakup pengolahan crumbh rubber (karet remah) dan produk yang dihasilkan adalah SIR 20 dan SIR 10. Kantor PT. Hok Tong Palembang berlokasi di Jalan Kopral Paiman RT. 19 RW. 07 Kelurahan Bagus Kuning Plaju Palembang, Kecamatan SU II Palembang. Memiliki luas area perusahaan sebesar 86.500 m².

Berdasarkan observasi penulis pengembangan karir di PT. Hok Tong Palembang meliputi kenaikan pangkat, promosi mutasi dan rotasi. Pengembangan karir bagi karyawan PT. Hok Tong Palembang juga harus menyesuaikan SOP PT. Hok Tong, SOP tersebut berupa karyawan itu harus berada pada masa karir yang lebih tinggi dan juga memiliki masa kerja yang tetap di organisasi tersebut serta sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Dibawah ini merupakan tabel pelatihan-pelatihan pengembangan karir PT. Hok Tong Palembang.

Tabel 1. Tingkat Pelatihan Pengembangan karir PT. Hok Tong Tahun(2017-2019)

NO	Pelatihan	Jenjang
1	Penggunaan air untuk proses produksi	Setahun sekali untuk semua bagian produksi
2	Pemantauan kebersihan air pada bak pencucian dan pengaruhnya terhadap mutu produk	di PT. Hok Tong Palembang
3	Pelatihan pengendalian peralatan kerja	

Contohnya karyawan di PT. Hok Tong Palembang untuk pelatihan bidang produksi akan dilatih mengenai penggunaan air, pemantauan kebersihan air, dan pengendalian peralatan kerja.

Pengembangan karir karyawan PT. Hok Tong Palembang masih belum optimal, permasalahan tersebut ditandai dengan perlakuan yang kurang adil dalam jenjang karir terlihat dimana dalam pengembangan yang ada tidak diberlakukan secara terbuka sehingga banyak karyawan tidak mengetahui bagaimana untuk mencapai pengembangan karir yang lebih tinggi, selain itu juga di tandai dengan kurangnya kepedulian atasan secara langsung kepada karyawan dalam membina

dan memelihara karyawan. Informasi yang minim juga membuat karyawan tidak mengetahui persyaratan dan bagaimana bisa untuk memperoleh jenjang karir yang karyawan harapkan sehingga karyawan kebanyakan untuk mengurangi minat untuk di promosikan ke posisi lebih tinggi dan akhirnya menyebabkan kepuasan karyawan menurun bahkan rendah.

Belum optimalnya Pengembangan karir karyawan di PT. Hok Tong Palembang akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan, karyawan yang tidak mencapai kepuasan kerjanya akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan pada diri karyawan hal ini berdampak pada tingkat tidak kehadiran absensi karyawan tersebut dibawah ini merupakan tingkat ketidak hadirn absensi karyawan PT. Hok Tong Palembang.

Tabel 2
Tingkat Ketidak Hadiran Absensi karyawan PT. Hok Tong Palembang
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah tidak hadir
2017	381 orang	127 Hari	120 Hari	84 Hari	331 Hari
2018	381 orang	126 Hari	110 Hari	101 Hari	337 Hari
2019	381 orang	116 Hari	138 Hari	92 Hari	346 Hari

Dari tabel di atas tingkat ketidakhadiran karyawan terus meningkat dari tahun ke tahun hal ini berpengaruh kepada pekerjaan yang tertunda dan tidak terselesaikan dalam waktu yang tepat, sehingga berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang rendah, selain daripada itu tingkat kepuasan karyawan yang rendah juga di akibatkan dari rendahnya pemberian gaji yang dirasakan karyawan belum setimpal dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan, ketidak harmonisasn antar rekan kerja dan pemberian promosi jabatan yang tidak adil juga menjadi sebuah parameter penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Hal ini bagi penulis menjadi salah satu faktor penyebab kepuasan kerja karyawan masih rendah. Pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi organisasi tersebut karyawan adalah merasa puas dengan apa yang diperolehnya dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik untuk organisasi tersebut, maupun karyawan itu sendiri.

Pentingnya pengembangan karir guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang”. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang.

2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau

gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012:327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Ester Hervina Sihombing (2016), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Artaboga Cemerlang Medan. Menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Artaboga Cemerlang Medan (Y).
2. Gandi, Muh. Nawawi dan Nawawi Natsir (2018), Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

2.3 Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini yaitu Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hok Tong Palembang.

3. Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Hok Tong Palembang, yang ber alamat di Jln. Kopral Paiman RT. 19 RW. 04 Kelurahan Bagus Kuning Kecamatan Plaju Kota Palembang Sumatera Selatan. Adapun objek Penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan di PT. Hok Tong Palembang.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:136). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 210 orang karyawan PT. Hok Tong Palembang yang telah bekerja lebih dari 5 tahun berdasarkan data perusahaan tersebut.

Berdasarkan rumus Slovin didapat jumlah sampel yang akan di ambil adalah sebanyak 68 karyawan di PT. Hok Tong Palembang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 210, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling, berdasarkan tingkat pendidikan.

3.3 Variabel Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang di kaji yaitu : Pengembangan Karir (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif
Data kualitatif dalam penelitian ini merupakan data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara terhadap dosen wanita di Universitas Bina Darma Palembang untuk mendapatkan informasi mengenai masalah yang diteliti.
2. Data Kuantitatif
Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data Primer
Data primer merupakan data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder
Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti pada jurnal-jurnal ilmiah, referensi penelitian terdahulu, buku-buku dan data karyawan dalam perusahaan yang bersifat tidak rahasia.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
Teknik ini dilakukan dengan cara peninjauan secara langsung terhadap dosen wanita di Universitas Bina Darma Palembang sebagai objek penelitian, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Peneliti mengamati mengenai konflik peran ganda, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang berkaitan secara langsung dengan kinerja karyawan dan semua kegiatan operasional perusahaan.
2. Kuesioner
Teknik ini dilakukan untuk mempelajari data-data yang sedang diteliti dengan cara mencari informasi dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam bentuk angket/selembar kertas.
3. Wawancara
Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan mengenai permasalahan yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = a + bX + e$. Analisis ini digunakan untuk memperkuat analisa deskriptif dengan dibantu menggunakan program SPSS (*Statistic For Social science*) for windows Vers 24. Untuk memperoleh analisa verifikasi (statistik) (Gozhali, 2016).

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,333	,290	
Pengembangan Karir	,924	,076	,831

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah menggunakan SPSS 24

Adapun Penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstantanya sebesar 0,333 artinya jika Pengembangan Karir (X) = 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,333.
2. Koefisien Regresi Variabel Pengembangan Karir (X) sebesar 0,924, artinya bahwa jika Pengembangan Karir (X) meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,924.

4.1.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,686	,31315

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil table di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,690 dimana analisis hitung $1 - 0,690 = 0,310$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,690 atau 69% yang berarti bahwa Pengembangan Karir berpengaruh sebesar 69% terhadap Kepuasan Kerja dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.1.2 Uji T

Tabel 5
Hasil Uji T
Coefficients^a

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

(Constant)	,333	,290		1,149,255
1 Pengembangan Karir	,924	,076	,831	12,132,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Diolah Dari SPSS, 20,0

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Program SPSS 20.0 dapat di jelaskan bahwa didapat Pengembangan Karir dengan nilai t hitung = 12,132 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,10$ artinya tolak H_0 dan terima H_a . dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh secara signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan karir (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial pada PT. Hok Tong Palembang. Hal ini di dapat dari uji t statistik.

Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai thitung 12,132 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,10$ yang berarti tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hok Tong Palembang.

Dari hasil Regresi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X pengembangan Karir sebesar = 0,924 sedangkan Konstantanya sebesar = 0,333 maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,333 + 0,924X$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah konstantanya sebesar 0,333 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa bila pengembangan karir atau $X = 0$ maka kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,333.

Dari tabel Model Summary ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,831. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,831 ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan keterangan hubungan yang sangat kuat antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpretasi koefisien korelasi yang range nya berada dalam 0,80 – 0,100.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan di PT. Hok tong Palembang dengan menyebarkan kuesioner yang disebar pada pegawai dan melakukan survey lapangan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hok tong Palembang. Untuk lebih memperbaiki kepuasan kerja karyawan maka seorang pimpinan harus memperhatikan kembali jenjang karir karyawan yang memenuhi kriteria sehingga memudahkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tercapainya sasaran dan tujuan di masa yang akan datang.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa Pengembangan Karir memiliki nilai t hitung = 12,132 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,10$ artinya H_0 di tolak dan H_a diterima. dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh secara signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT Hok Tong Palembang, yaitu harus memperhatikan pemberian pengembangan karir karyawan melalui Perlakuan yang adil dalam berkarir, Keperdulian para atasan langsung, Informasi tentang berbagai peluang promosi, Adanya minat untuk dipromosikan dan Tingkat kepuasan maka tentu akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Hok Tong Palembang.

Kemudian untuk penelitian selanjutnya sekiranya agar dapat menambahkan dan mengembangkan variabel independen lebih banyak lagi sebab pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan hanya menyumbangkan pengaruh sebesar 0,690 dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

6. Referensi

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Muhlis, M. (2018). Pelatihan dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45-56.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1), 326-350.
- Ramdhan, M. R. M. (2017). Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kreatif: *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 84.
- Samsudin, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sihombing, E. H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Medan.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.



- Sutrisna, E., & Sari, H. N. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengembangankari.html>.
- Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710.

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Melakukan Keputusan Pembelian Bahan Bakar Pertamina (Studi pada konsumen di beberapa SPBU di kota Palembang)

Sumardi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bina Darma

Email: dedeksumardi66@gmail.com

Rabin Ibnu Zainal

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bina Darma

Email: rabin.zainal@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the factors that influence the decision to buy Pertamina fuel at the SPBU in Palembang City. The independent variables in this study are Product Quality, Distribution, Service Quality. For the dependent variable in this study is the Purchase Decision. The type of data used is primary data which is taken using interviews and questionnaires at the research location. T test with the results of the t-test using SPSS version 22.00, the t value for the product quality variable is 0.273 and for the item availability variable is 0.203 while for the service quality variable it is 0.436. Partially it can be seen that the variables of product quality, availability of goods and service quality have a positive and significant effect on purchasing decisions. And the most dominant variable is the quality of service which has the largest regression coefficient of 0.436 with a significant level of 0.000. The F test of the F test using SPSS version 22.00 then obtained the results of Fcount is 23,716 with a significant value of 0,000 at an error rate of 5% so that product quality, availability of goods and service quality together have a positive and significant effect on the decision to purchase Pertamina fuel. This means that the initial hypothesis is proven where in the F test it can be made that $F_{count} > F_{table}$.

Keywords: Product Quality, Distribution, Service Quality.

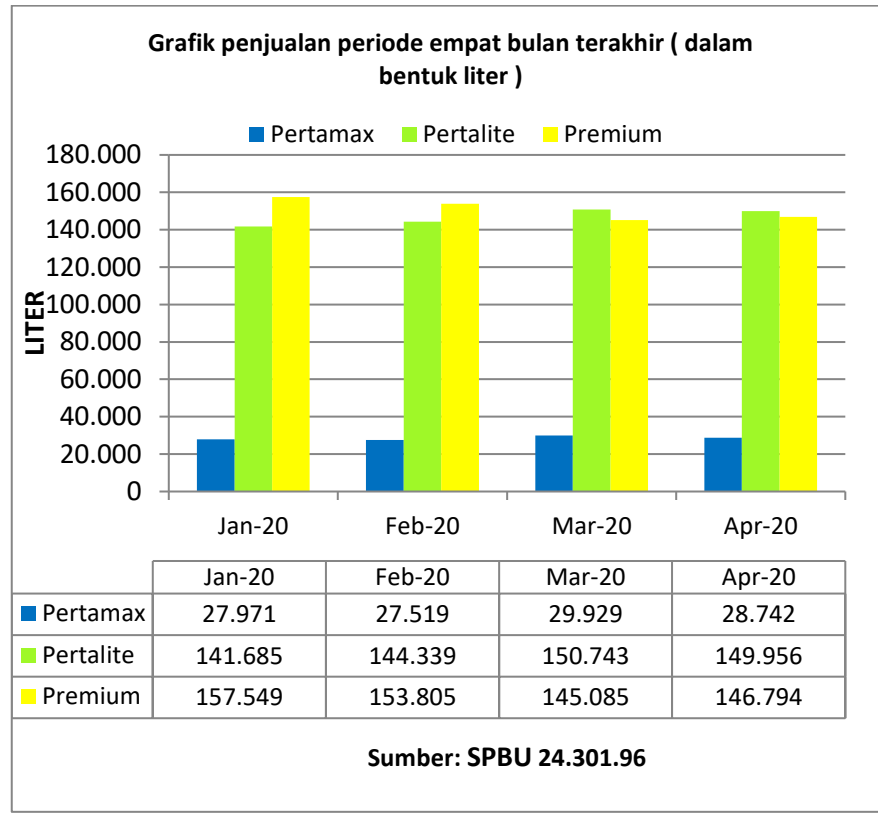
1. Pendahuluan

Seiring dengan meningkatnya pengetahuan tentang suatu keputusan pembelian produk, konsumen bisa membeli produk yang mereka inginkan sesuai dengan kebutuhan dengan jumlah yang mereka inginkan, maka konsumen akan mempertimbangkan beberapa faktor sebelum memutuskan untuk melakukan pembelian suatu produk. Faktor yang menjadi pertimbangan sebelum membeli suatu produk antara lain, kualitas dari suatu produk itu sendiri dan ketersediaan barang dan kualitas dari pelayanan yang diberikan oleh produsen. Begitu juga dalam menentukan produk bahan bakar minyak untuk kendaraan mereka dengan jumlah yang mereka inginkan, faktor yang diperhatikan konsumen antara lain kualitas dari produk itu sendiri dan apakah barang nya mudah didapat serta pelayanan yang diberikan kepada mereka. Perusahaan harus memikirkan strategi untuk meningkatkan penjualan dari produk yang mereka jual, bisa dengan meningkatkan dari kualitas produk, ketersediaan barang, dan juga meningkatkan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada konsumen.

Stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) merupakan salah satu tempat pengisian bahan bakar untuk kendaraan konsumen, dimana terdapat banyak SPBU di daerah kota Palembang, diantaranya SPBU 24.301.96 yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.1181 kota Palembang,

SPBU 24.301.108 yang berlokasi di Jl.Palembang-Jambi No.KM 12, Sukodadi, Kec. Sukarami kota Palembang, dan SPBU 24.301.07 yang berlokasi di Jl.Demang Lebar daun, lorok Pakjo, Kec.Iilir barat1, kota Palembang. Ketiga SPBU ini menjual berbagai jenis produk bahan bakar umum seperti, Solar, Dexlite, Pertamina, Peralite, dan Premium. Hanya SPBU 24.301.07 yang tidak menjual bahan bakar jenis Premium. Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penjualan bahan bakar Pertamina dimana untuk penjualan Pertamina lebih sedikit dibandingkan dengan produk sejenis yaitu Peralite dan Premium.

Tabel 1.1



2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Kualitas produk

Menurut Kotler dan Keller (2009:5) Kualitas produk adalah mencerminkan kemampuan produk untuk menjalankan tugasnya yang mencakup daya tahan, kehandalan atau kemajuan, kemudahan dalam pengemasan dan reparasi produk. Sedangkan menurut Tjiptono (2019:234) Kualitas produk adalah konsumen akan merasa puas apabila hasil evaluasi mereka menunjukkan bahwa produk yang mereka gunakan memberikan manfaat.

Adapun indikator Kualitas produk menurut (Kotler dan Keller:2009):

1. kinerja (*performance*) yaitu karakteristik pokok dari produk inti dan dapat didefinisikan sebagai tampilan dari sebuah produk sesungguhnya. Kinerja suatu produk merupakan pencerminan bagaimana sebuah produk itu ditampilkan kepada pelanggan.
2. kesesuaian (*conformance*) yaitu sejauh mana karakteristik desain dan operasi memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. daya tahan (*durability*) yaitu berkaitan dengan berapa lama produk tersebut dapat terus digunakan dan dapat didefinisikan sebagai suatu ukuran usia operasi produk yang diharapkan dalam kondisi normal.
4. kehandalan (*reabilitas*) yaitu tingkat kehandalan suatu produk atau konsistensi keandalan suatu produk dalam proses operasionalnya dimata konsumen. Kehandalan suatu produk juga merupakan ukuran kemungkinan suatu produk tidak akan rusak atau gagal dalam periode tertentu, sebuah produk dinyatakan memiliki kehandalan yang baik apabila dapat menarik kepercayaan dari konsumen terkait kualitas kehandalan suatu produk.
5. Kemudahan perbaikan (*repairability*) yaitu karakteristik pelengkap dan dapat didefinisikan sebagai kelengkapan atribut-atribut yang ada pada suatu produk.

2.2 Distribusi

Distribusi adalah saluran yang digunakan sebuah perusahaan untuk menyalurkan barang kepada konsumen. Tujuan dari strategi ini adalah untuk mencapai kepuasan jumlah pelanggan yang optimal pada waktu yang tepat, semakin produk tersebut sesuai dengan jadwal keterseiaannya maka akan mempengaruhi intensitas pembelian konsumen Tjiptono (2019:345).

Menurut (Tjiptono , 2019) Indikator Distribusi adalah:

1. Sistem transportasi, yaitu berkaitan dengan cara pengiriman dan penyaluran suatu produk.
2. Ketersediaan produk yaitu jumlah produk yang tersedia dari perusahaan untuk konsumen.
3. Waktu penantian yakni lamanya penantian atau waktu tunggu produk yang diinginkan oleh konsumen.

2.3 Kualitas pelayanan

Kualitas pelayanan merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Tjiptono, 2019:163). Sedangkan menurut Kotler (2009:83) definisi pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain , yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun.

Menurut (Kotler dan Keller :2009) indikator kualitas pelayanan sebagai berikut:

1. Bukti fisik (*Tangibles*) yaitu kemampuan suatu perusahaan dalam menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal. Penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik perusahaan dan keadaan lingkungan sekitarnya adalah bukti nyata dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi jasa. Yang meliputi fasilitas fisik (gedung, dan lain sebagainya), perlengkapan dan peralatan yang digunakan (teknologi), serta penampilan pegawainya.
2. Kehandalan (*Reliability*) yaitu kemampuan organisasi untuk memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya. Kinerja harus sesuai dengan harapan pelanggan yang berarti ketepatan waktu, pelayanan yang sama untuk semua pelanggan tanpa kesalahan, sikap yang simpatik, dan dengan akurasi yang tinggi.
3. Ketanggapan (*Responsiveness*) yaitu suatu kemampuan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (*responsif*) dan tepat kepada pelanggan, dengan penyampaian informasi yang jelas. Membiarkan konsumen menunggu tanpa adanya suatu alasan yang jelas menyebabkan persepsi negatif dalam kualitas pelayanan.
4. Jaminan (*Assurance*) yaitu pengetahuan, kesopansantunan, dan kemampuan para pegawai perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya para pelanggan kepada perusahaan.
5. Empati (*Empathy*) Yaitu kesediaan karyawan dan pengusaha untuk lebih peduli memberikan perhatian secara pribadi kepada pelanggan.

2.4 Keputusan pembelian

Menurut Tjiptono (2019:53) keputusan pembelian merupakan proses pengkombinasian pengetahuan untuk menyeleksi terhadap dua pilihan atau lebih agar mendapatkan solusi dari masalah yang dihadapi dalam membeli suatu produk. Suatu proses keputusan pembelian bukan sekedar mengetahui berbagai faktor yang akan mempengaruhi pembeli, tetapi berdasarkan peranan dalam pembelian dan keputusan untuk membeli, pengambilan keputusan konsumen adalah proses pemecahan masalah yang diarahkan pada sasaran.

Menurut (Tjiptono :2019) indikator keputusan pembelian sebagai berikut:

1. Tujuan dalam membeli suatu produk, dalam melakukan pembelian konsumen akan memilih salah satu dari beberapa alternatif produk yang ada, pilihan tersebut didasarkan pada kualitas, mutu, dan harga, dan faktor-faktor yang memantapkan keinginan konsumen untuk membeli produk, apakah produk itu benar-benar dibutuhkan.
2. Kebiasaan dalam membeli produk, dalam membeli produk juga berpengaruh terhadap keputusan pembelian, konsumen merasa produk tersebut sudah terlalu melekat dibenak mereka karena sudah merasakan manfaat dari produk tersebut. Konsumen akan merasa tidak nyaman jika mencoba produk baru dan harus menyesuaikan diri lagi, mereka cenderung memilih produk yang sudah biasa digunakan.
3. Memberikan rekomendasi ke orang lain, dalam melakukan pembelian jika konsumen mendapatkan manfaat yang sesuai dengan produk tersebut maka mereka akan merekomendasikan produk tersebut kepada orang lain.
4. Melakukan pembelian ulang, kepuasan konsumen dalam menggunakan sebuah produk akan menyebabkan konsumen melakukan pembelian ulang produk tersebut. Mereka merasa produk tersebut sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

2.5 Hubungan Kualitas produk terhadap keputusan pembelian

dari hasil penelitian yang dilakukan Ratna Ekasari, Wulan Purnama sari, Mukti Ali tahun 2018 yang berjudul pengaruh Kualitas pelayanan, Fasilitas Terhadap keputusan pembelian BBM di SPBU COCO Mastrid Surabaya, yaitu kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan.

2.6 Hubungan Distribusi terhadap Keputusan pembelian

Berdasarkan jurnal yang dilakukan Wahyudi La Daha, Otto R. Payangan, Dian A.S. Parawansa tahun 2014 yang berjudul Pengaruh kualitas produk dan saluran distribusi terhadap pengambilan keputusan pembelian pada pelanggan industri PT. PERTAMINA (PERSERO) Marketing Operation Region VII. Dengan hasil Kualitas Produk dan Distribusi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan pembelian.

2.7 Hubungan Kualitas pelayanan terhadap Keputusan pembelian

Berdasarkan jurnal yang dilakukan Edy Suryawardana, Tri Endang Yani tahun 2015 yang berjudul Pengaruh pengaruh kualitas produk, kualitas pelayanan dan kepercayaan terhadap keputusan pembelian pada stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di kota Semarang. Dengan Kualitas produk dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dibandingkan reputasi dan kepercayaan.

2.8 Hipotesis

- H₁ : Diduga Kualitas produk secara parsial berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian.
- H₂ : Diduga Distribusi secara parsial berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian.
- H₃ : Diduga Kualitas pelayanan secara parsial berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian.

H₄: Diduga, Kualitas produk, Distribusi dan Kualitas pelayanan secara bersama sama berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan tingkat asosiatif kausal, lokasi dalam penelitian ini adalah SPBU 24.301.96 yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.1181 kota Palembang, SPBU 24.301.108 yang berlokasi di Jl. Palembang-Jambi No.KM 12, Sukodadi, Kec. Sukarami kota Palembang, dan SPBU 24.301.07 yang berlokasi di Jl. Demang Lebar daun, lorok Pakjo, Kec. Ilir barat1, kota Palembang. SPBU 24.301.07. Populasi dalam penelitian ini merupakan konsumen yang membeli bahan bakar Pertamina dengan maksimal sampel 100 responden dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

3.1 Variabel penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Keputusan pembelian (Y) dengan indikator, tujuan dalam membeli suatu produk, kebiasaan dalam membeli produk, Memberikan rekomendasi ke orang lain, Melakukan pembelian ulang. Dengan variabel bebas Kualitas Produk (X₁) dengan indikator, kinerja (*performance*), kesesuaian (*conformance*), daya tahan (*durability*), kehandalan (*reabilitas*), Kemudahan perbaikan (*repairability*). Distribusi (X₂) dengan indikator, Sistem transportasi, Ketersediaan produk, Waktu penantian. Kualitas pelayanan (X₃) dengan indikator, Bukti fisik (*Tangibles*), Kehandalan (*Reliability*), Ketanggapan (*Responsiveness*), Jaminan (*Assurance*), Empati (*Empathy*).

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis dan sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer ialah data yang dikumpulkan langsung dari objeknya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer dari lapangan, yaitu konsumen yang membeli bahan bakar Pertamina dengan menyebarkan kuisioner. Data ini merupakan data utama yang penulis gunakan untuk mencari informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian.
2. Data sekunder ialah data yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan dari perpustakaan, buku-buku *literature*, dan data sekunder dari penjualan SPBU.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara
Yaitu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan konsumen SPBU.
2. Kuesioner (Angket)
Teknik ini merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Maka dari itu peneliti membuat daftar pertanyaan yang disebarkan kepada konsumen SPBU.
3. Observasi (Pengamatan)
Dalam penelitian ini penulis mencatat informasi sebagaimana yang disaksikan peneliti selama penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + B_1x_1 + b_2x_2 + e$. Analisis ini digunakan untuk memperkuat analisa

deskriptif dengan dibantu menggunakan program SPSS (*Statistic For Social science*) for windows Versi 22. Untuk memperoleh analisa verifikasi (statistik).

Berdasarkan perhitungan regresi dapat diketahui apakah Kualitas produk, Distribusi dan Kualitas pelayanan berpengaruh atau tidak terhadap Keputusan pembelian di SPBU kota Palembang, Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan =5% (0.05).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.476	3.212
	KualitasProduk (X1)	0.254	0.088
	Distribusi (X2)	0.228	0.087
	KualitasPelayanan (X3)	0.284	0.062
a. Dependent Variable: KEPUTUSAN_PEMBELIAN_Y			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Dari hasil tersebut dapat dibentuk persamaan untuk regresi linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,476 + 0,254 X1 + 0,228 X2 + 0,284 + e$$

Dari hasil regresi berganda diperoleh nilai Konstanta sebesar 1,476 artinya bahwa jika SPBU di Kota Palembang mengabaikan faktor-faktor yang ada, yaitu Kualitas Produk, Ketersediaan Barang dan Kualitas Pelayanan, maka Keputusan Pembelian Konsumen akan meningkat sebesar 1,476. koefisien regresi Kualitas Produk adalah sebesar 0,254. Artinya bahwa jika terjadi peningkatan 1 (satu) angka atau skor dalam Kualitas Produk, maka Keputusan Pembelian Konsumen akan meningkat sebesar 0,254. Koefisien regresi Distribusi adalah sebesar 0,228. Artinya bahwa jika terjadi peningkatan 1 (satu) angka atau skor pada variabel Ketersediaan Barang, maka Keputusan Pembelian Konsumen akan meningkat sebesar 0,228. Koefisien regresi Kualitas Pelayanan adalah sebesar 0,284. Artinya bahwa jika terjadi peningkatan 1 (satu) angka atau skor pada variabel Kualitas Pelayanan, maka Keputusan Pembelian Konsumen akan meningkat sebesar 0,284.

4.1.2 Koefisien Korelasi Dan Determinansi (R^2)

Tabel 4.2
Koefisien Korelasi Dan Determinan (R^2)
Model Summary^b

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.652 ^a	0.426	0.408	2.261
A. Predictors: (Constant), Kualitas_Pelayanan_X3, Distribusi_X2, Kualitas_Produk_X1				
B. Dependent Variable: Keputusan_Pembelian_Y				

Sumber : Data Diolah Dari Hasil SPSS 22.00

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dari pengujian model regresi adalah sebesar 0,408 atau 40,8%. Sehingga dapat di artikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi dari variabel independen yaitu Kualitas Produk, Ketersediaan Barang dan Kualitas Pelayanan terhadap variabel dependen Keputusan Pembelian Konsumen adalah sebesar 40,8%. Atau dapat di artikan bahwa variabel Kualitas Produk, Ketersediaan Barang dan Kualitas Pelayanan dapat menjelaskan variabel Keputusan Pembelian Konsumen sebesar 40,8%.

4.1.3 Uji t

Tabel 4.3
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		0.459	0.647
	KualitasProduk (X1)	0.273	2.876	0.005
	KetersediaanBarang (X2)	0.203	2.618	0.010
	KualitasPelayanan (X3)	0.436	4.593	0.000

a. Dependent Variable: Keputusan_Pembelian_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

4.1.4 Uji F

Tabel 4.4
Uji f
(Simultan)

ANOVA^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	23.716	0.000 ^b
	Residual		
	Total		
A. Dependent Variable: Keputusan_Pembelian_Y			

B. Predictors: (Constant), Kualitas_Pelayanan_X3,
Distribusi_X2, Kualitas_Produk_X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 23,716 > F-tabel sebesar 2,70 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian model regresi tersebut sudah layak dan benar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kualitas Produk, Ketersediaan Barang dan Kualitas Pelayanan secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh terhadap Keputusan Pembelian Konsumen dan pengaruh tersebut signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Fhitung adalah sebesar 23,716. Karena nilai Fhitung 23,716 > Ftabel 2,70 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kualitas produk (X1) ketersediaan barang (X2) dan kualitas pelayanan secara simultan berpengaruh terhadap Keputusan pembelian (Y).

Berdasarkan tabel SPSS diatas, diketahui variabel Kualitas produk (X1) nilai Thitung sebesar 2,876 > nilai Ttabel 1,66 maka terdapat pengaruh positif terhadap Keputusan pembelian. Variabel ketersediaan barang (X2) nilai Thitung sebesar 2,618 > Ttabel 1,66 maka terdapat pengaruh positif terhadap Keputusan pembelian. Sedangkan variabel Kualitas pelayanan (X3) nilai Thitung sebesar 4,593 > Ttabel 1,66 maka terdapat pengaruh positif terhadap Keputusan pembelian.

Berdasarkan tabel SPSS diatas, diketahui nilai sig adalah sebesar 0,000 karena $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kualitas produk (X1), Ketersediaan barang (X2) dan Kualitas pelayanan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Keputusan pembelian.

Hasil perhitungan juga menunjukkan hasil variabel kualitas pelayanan ($\beta = 0,284$) merupakan variabel yang mempunyai nilai koefisien beta lebih besar jika dibandingkan dengan variabel Kualitas produk ($\beta = 0,254$) dan variabel Ketersediaan barang ($\beta = 0,228$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan faktor yang paling besar dibandingkan variabel lainnya dalam pengambilan keputusan pembelian. Kondisi diatas menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan sudah baik dan sesuai harapan konsumen.

Adapun dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,408 hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas dalam penelitian yaitu variabel Kualitas produk, Ketersediaan barang dan Kualitas pelayanan terhadap variabel terikat yaitu Keputusan pembelian adalah sebesar 40,8% sedangkan sisanya adalah $100 - 40,8 = 59,2\%$. Karena nilai R^2 40,8% sisa nya 59,2% di pengaruhi faktor yang lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

5. Kesimpulan

1. Dari hasil uji t bahwa terdapat pengaruh Teladan Pimpinan terhadap Disiplin karyawan yaitu thitung > dari Ttabel 2.876 > 2.026 maka hipotesis pertama diterima dinyatakan dengan terdapat pengaruh Teladan Pimpinan terhadap Disiplin karyawan
2. Dari hasil uji t bahwa terdapat pengaruh sanksi terhadap Disiplin karyawan yaitu thitung > ttabel 4.890 > 2.026 maka hipotesis kedua diterima dinyatakan dengan terdapat pengaruh

- Sanksi terhadap Disiplin karyawan
3. Dari hasil uji t bahwa terdapat pengaruh secara bersama sama Teladan pimpinan dan Sanksi terhadap Disiplin karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $15,183 > 3,25$ maka hipotesis ketiga diterima dinyatakan dengan terdapat pengaruh Teladan Pimpinan dan sanksi secara bersama sama berpengaruh terhadap disiplin karyawan.
 4. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y = 0,798 + 0,149X_1 + 0,670X_2$ Ini artinya Konsistensinya regresi variabel artinya Teladan Pimpinan (X_1) sebesar 0,149 ini jika Teladan Pimpinan meningkat 1 unit maka akan terjadi penurunan terhadap Disiplin karyawan (Y). dan jika Sanksi Meningkat 1 unit maka terjadi penurunan terhadap disiplin karyawan (Y)
 5. Besarnya pengaruh variabel Teladan Pimpinan dan Sanksi terhadap Disiplin karyawan dapat dilihat dari uji determinan yaitu sebesar 0.451 atau 45.1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor pengembangan kompensasi, motivasi, waskat dan lain- lain.

6. Referensi

- Daha, Wahyudi La, Otto Payangan, Dian Parawansa. 2014. *Pengaruh kualitas produk dan distribusi terhadap keputusan pembelian pada pelanggan industri PT. PERTAMINA marketing operation region VII*. Jurnal Analisis.
- Ekasari, Ratna, Wulan Purnamasari & Mukti Aji. 2018. *Pengaruh Iklan, kualitas pelayanan, fasilitas terhadap keputusan pembelian BBM di SPBU COCO Mastrip Surabaya*. Jurnal Ecopreneur.
- Hidayat, Anwar. 2017. *Pengertian purposive sampling*. <https://www.statistika.com> (diakses pada tanggal 24 Mei 2020)
- Kotler, Philip & Kevin Lane Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suryawardana, Edy & Tri Endang Yani. 2015. *Analisis pengaruh reputasi merk dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian BBM di SPBU di kota Semarang*.
- Tjiptono, Fandy. 2019. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Semesta Agro Persada Kabupaten Banyuasin

Herliya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Darma

Email: liaumar234@gmail.com

Wiwin Agustian

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Darma

Email: wiwinagustian@binadarma.ac.id

Abstract

PT. Daya Semesta Agro Persada is a palm oil factory that produces cooking oil, industrial oil and fuel (biodiesel), which is located in Sidomulyo Village, Air Kumbang District, Banyuasin 1 Regency, South Sumatra Province. Respondents in this study were all permanent employees of PT. Daya Semesta Agro Persada with a total of 138 employees and a sample of 84 employees using the quantitative analysis method using SPSS data processing. The results showed that there was a significant relationship between job insecurity and organizational commitment to employee performance

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment, Employee Performance

Abstrak

PT. Daya Semesta Agro Persada merupakan salah satu merupakan pabrik kelapa sawit penghasil minyak masak, minyak industri, dan bahan bakar (biodiesel) yang beralamat di Desa Sidomulyo, Kecamatan Air Kumbang, Kabupaten Banyuasin 1 Provinsi Sumatera Selatan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Daya Semesta Agro Persada dengan jumlah 138 karyawan dan sampel sebanyak 84 karyawan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif menggunakan olah data SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara job insecurity dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Job Insecurity merupakan ketidakamanan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja didalam suatu instansi atau organisasi. Situasi pekerjaan yang mengancam tentunya akan berdampak pada hasil kinerja serta komitmen karyawan. komitmen organisasi menduduki tempat yang sangat penting agar terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga efektifitas dan efisiensi perusahaan dapat berjalan dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja (turnover). Komitmen karyawan (loyalitas) menjadi salah satu faktor penting bagi suatu organisasi, karyawan yang memiliki komitmen akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya serta memberikan kontribusi yang baik pada organisasi ditempatnya bekerja. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan dengan mudah mengundurkan diri sehingga terjadinya penurunan

kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada Kabupaten Banyuwangi mengalami penurunan dari tahun 2017 sebesar 72,34% kemudian di tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 64% dan pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali sebesar 53,33%. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada, untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Job Insecurity

Job Insecurity disampaikan pertama kali oleh Greenhalgh dan Rosenblatt pada tahun 1984. Mereka menyusun model teoritis mengenai arti *Job Insecurity*, dan mengupas lebih lanjut faktor-faktor penyebab *Job Insecurity* beserta dampak yang ditimbulkannya. Mereka mendefinisikan *Job Insecurity* sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan keberlangsungan kerjanya di tengah situasi kerja yang terancam. (Sverke, 2006). menurut (Smithson dan Lewis, 2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*). Menurut (Smithson dan Lewis, 2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*).

2.2 Komitmen Organisasi

(Luthans, 2009 : 250) Komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan seseorang untuk berusaha lebih keras sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun pendapat lain menurut (Mathis and Jackson, 2006) komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan merasa yakin untuk menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tetap bersama organisasi. menurut (Robbins, 2008 : 18) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan karyawan yang memihak pada organisasi tertentu serta memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dapat disimpulkan dari ketiga teori diatas bahwa karyawan dalam sebuah organisasi memiliki loyalitas terhadap organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi tersebut.

2.3 Kinerja

(Veithzal 2005 : 97), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu selama menjalankan tugas, seperti sasaran kriteria atau target yang telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang ada dalam perusahaan menurut (Robbins, 2006 : 155). Sedangkan menurut (Schermerhorn 2013 : 309), mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang diselesaikan seseorang atau kelompok dalam organisasi. Adapun pendapat (Armstrong 2014 : 17), kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang memiliki hubungan dengan tujuan organisasi, kontribusi ekonomi dan kepuasan konsumen.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan ialah analisis data kuantitatif, analisis kuantitatif dilakukan apabila telah terkumpul data yang berupa angka sehingga dapat diklasifikasikan dan dihitung. Objek penelitian adalah karyawan PT. DSAP Kabupaten Banyuwangi. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian yaitu *Job Insecurity* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) serta

variabel terikat Kinerja (Y). Populasi yang digunakan sebanyak 138 karyawan dengan sampel Iscaac Michael taraf kesalahan 5% sehingga sampel yang didapat sebanyak 84 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden berupa pernyataan-pernyataan yang akan dijawabnya. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji korelasi koefisien determinasi, uji t dan uji F

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dapat dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dapat mengungkap sesuatu” Sugiyono (2017 : 168).

Pengambilan keputusan dalam uji validitas sebagai berikut :

1. Jika r hitung : $> r$ tabel maka kuesioner valid
2. Jika r hitung : $< r$ tabel maka kuesioner tidak valid

No	Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil
1	X1.1	0,507	0,214	Valid
2	X1.2	0,416	0,214	Valid
3	X1.3	0,580	0,214	Valid
4	X1.4	0,387	0,214	Valid
5	X1.5	0,419	0,214	Valid
6	X1. 6	0,515	0,214	Valid
7	X1.7	0,541	0,214	Valid
8	X1.8	0,564	0,214	Valid
9	X1.9	0,564	0,214	Valid
10	X1.10	0,632	0,214	Valid
11	X1.11	0,581	0,214	Valid
12	X1.12	0,721	0,214	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel X (job insecurity, komitmen organisasi) dan variabel Y (kinerja) memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel yang artinya semua pernyataan dinyatakan valid.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	12

Uji reliabilitas dilakukan hanya satu kali dan hasilnya dan hasilnya dibandingkan dengan temuan atau penelitian sebelumnya dengan hasil yang sama. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila hasil pengukuran yang dilakukan memiliki nilai lebih besar daripada cronbach alfa 0,6

4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--------------------------------	------------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.896	.337		2.661	.001
	Job Insecurity	.282	.076	.318	3.698	.000
	Komitmen Organisasi	.500	.082	.522	6.074	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi berganda mengenai pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada melalui analisis data SPSS 22 sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.896 + 0.282X_1 + 0.500X_2$$

Adapun kesimpulan dari persamaan regresi diatas dapat memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

$a = 0.896$ merupakan nilai constant

$b_1X_1 = 0.282$ artinya jika variabel job insecurity (X_1) meningkat sebesar 1% maka job insecurity akan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.282 %

$b_2X_2 = 0.500$ artinya jika variabel komitmen organisasi (X_2) meningkat sebesar 1% maka komitmen organisasi akan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.500 %

4.3 Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.723 ^a	0.523	0.511	1.844	0.523	44.345	2	81	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Insecurity

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Tabel diatas menunjukkan bahwa dasar pengambilan keputusan sig F change $0,000 < 0,005$ maka variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi berkorelasi. Adapun derajat hubungan antara variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi sebesar 0,723 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat.

Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien	Derajat Hubungan
0,00-0,20	Tidak Korelasi
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Sedang
0,61-0,80	Kuat
0,81-1,000	Sangat Kuat

4.4 Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.511	.205

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Insecurity

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,525 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) diperoleh sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.896	.337		2.661	.004
	Job Insecurity	.282	.076	.318	3.698	.000
	Komitmen Organisasi	.500	.082	.522	6.074	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.15 jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan, jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak hasil yang didapat mengenai pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap kinerja dapat dilihat bahwa nilai untuk variabel X1 (*job insecurity*) $T_{hitung} 3.698 > T_{tabel} 1.989$ dengan taraf signifikan sebesar 0.000 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (*job insecurity*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (kinerja).

Variabel X2 (komitmen organisasi) $T_{hitung} 6.074 > T_{tabel} 1.989$ dengan taraf signifikan sebesar 0.000 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dinyatakan bahwa variabel X2 (komitmen organisasi) berpengaruh secara parsial terhadap Y (kinerja). Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi secara parsial diterima

4.6 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.725	2	1.862	44.345	.000 ^b
	Residual	3.402	81	.042		
	Total	7.127	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Insecurity

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.16 dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 44.744 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,11 sehingga didapat nilai $F_{hitung} 44.345 > F_{tabel} 3,11$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada

Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah pada item pernyataan 4 yaitu “Kesempatan untuk dipromosikan” dengan rata-rata nilai sebesar 4.01 dimana artinya bahwa karyawan memiliki persaingan untuk mendapat kesempatan promosi antara karyawan satu dan lainnya sehingga kesempatan untuk dipromosikan sangat sulit

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis data yang dilakukan terhadap “Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Semesta Agro Persada Kabupaten Banyuwangi” mempunyai kesimpulan sebagai berikut:

1. Semakin rendah job insecurity maka akan semakin meningkatkan kinerja. Jika komitmen karyawan rendah maka terdapat penurunan kinerja dan jika komitmen atau loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap suatu organisasi tinggi maka akan ada peningkatan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ditempatnya bekerja
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara job insecurity dan komitmen organisasi secara simultan dengan kontribusi sebesar 52,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan 47,7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Referensi

- Amstrong. (2014). *Principle of Marketing . 14 Edition. England : Pearson Education, Inc*
- Luthans, Fred. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta. Penerbit Andy Offset.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, Jakarta. Penerbit: Prenhallindo.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit : Erlangga, Jakarta.



- Schermerhorn, John R. (2013). *Management, 12th ed.* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Smithson & Lewis (2000). *Is Job Insecurity Changing the psychological contract?* *Personnel review*, 29 (6) 1.15
- Sverke, (2006). *A Two Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes and Well-being.* *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2) : 179-195.

Persepsi, Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bina Darma Terhadap Karir di Bidang Perpajakan

Ayu Nopita Putriani

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Bina Darma

Email : ayunopita004@gmail.com

Yeni Widyanti

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Bina Darma

Email : yeniwidyanti@binadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of perception, quality motivation, career motivation and economic motivation towards students interest in a career in taxation. The population in this study were accounting students at Bina Darma University Palembang. The sample is selected using probability sampling and obtained 197 students. The results of this study indicate that the variables of perception, career motivation, economic motivation have a significant effect on a career in taxation, while quality motivation does not affect the interest of Binadarma University students for a career in taxation.

Keywords : Perception, Quality Motivation, Career Motivation, Economic Motivation, Career Interest in Taxation.

1. Pendahuluan

Untuk dapat mencetak tenaga didik yang baik, maka dibutuhkan suatu lembaga pendidikan yang dapat mengupayakan dan mempertahankan kualitas serta kompetensi lulusannya sehingga memiliki kompetensi teknis dan moral yang memadai supaya mendapatkan peluang kerja yang kian terbatas. Tetapi demikian tidak jarang masih banyak bidang pekerjaan yang banyak membutuhkan pegawai, dengan demikian akan menambah peluang bagi individu yang mencari pekerjaan atau berkarir, khususnya mahasiswa yang baru menyelesaikan studinya.

Banyak peluang seseorang untuk berkarir, terutama dalam bidang perpajakan. Pemerintah Republik Indonesia secara terus-menerus memperbaharui setiap sistem perpajakan dengan tujuan agar dapat mempermudah bagi Wajib Pajak (WP) untuk membayar pajaknya, yaitu dengan cara modernisasi pajak. Dengan demikian untuk dapat memperbaharui sistem tersebut, maka pemerintah tentu membutuhkan tenaga yang handal, profesional, serta berwawasan luas dibidang perpajakan. Namun demikian, pada kenyataannya bahwa tenaga ahli atau SDM di bidang perpajakan di Indonesia saat ini masih sangat minim.

Seperti yang dilansir pada website <https://www.kemenkeu.go.id>, bahwa Direktorat Jenderal Pajak berencana menambah pegawai sebanyak 2.880 orang. Menteri keuangan Sri Mulyani Indrawati mengatakan untuk mengatur pegawai pajak yang saat ini jumlahnya 45.000 sangat tidak mudah, Karena Jumlah Wajib Pajak pada tahun 2019 tercatat sebanyak 42 juta. Dimana rasio pegawai pajak terhadap target atau realisasi penerimaan pajak berbanding jauh. Sehingga diperlukan penambahan tenaga kerja pada kantor pajak Indonesia. dengan demikian dapat memberikan peluang kepada peminat yang ingin berkarir di bidang perpajakan.

Banyak kesempatan atau peluang untuk seseorang berkarir dibidang perpajakan, antara lain menjadi pegawai pajak di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, menjadi *Tax Planner* di kantor akuntan publik, *Tax Adviser* di kantor konsultan pajak, menjadi *Taxman* di perusahaan, menjadi pegawai akuntansi yang menguasai perpajakan, menjadi konsultan pajak mandiri, mendirikan kantor konsultan pajak (Binus, 2015). Banyak mahasiswa yang beranggapan untuk berkarir dibidang perpajakan itu menyulitkan, karena di dalam konsep perpajakan banyak sekali peraturan-peraturan yang selalu ganti setiap tahunnya, dan banyak juga perhitungan untuk menghitung pajak setiap wajib pajak. Terlebih lagi jika mahasiswa minim pengetahuan karena hanya berbekal ilmu dari mata perkuliahannya saja. Oleh karena itu diperlukan persepsi dan motivasi untuk mendorong mahasiswa untuk bekerja atau berkarir di bidang perpajakan.

Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi minat berkarir di bidang perpajakan pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bina Darma Palembang salah satunya adalah persepsi. Persepsi adalah tanggapan seseorang dalam mengerti atau memahami apa yang ada di sekitarnya, seperti lingkungan yang berupa objek, simbol tertentu, atau orang. Sama halnya dengan apa yang jadi permasalahan dari penelitian ini dengan adanya persepsi pada mahasiswa dapat mempengaruhi minat mahasiswa itu sendiri untuk berkarir dibidang perpajakan, dengan menganggap bahwa berkarir dibidang perpajakan dapat memberikan pengalaman dan penghasilan yang cukup besar.

Menurut penelitian Trisnawati (2011) minat mahasiswa jurusan akuntansi berkarir dibidang perpajakan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi tentu berkeinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik atau lebih efisien daripada sebelumnya. Oleh karena itu, mahasiswa harus berusaha memotivasi diri sendiri dengan menetapkan keyakinan bahwa berkarir di bidang perpajakan dapat membantu mempermudah pemerintah dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini variabel motivasi terbagi menjadi motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi ekonomi.

Motivasi Kualitas merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Motivasi kualitas dalam hal ini berarti mahasiswa tidak hanya mengetahui tentang akuntansi saja tetapi juga dapat menguasai ilmu pengetahuan lain seperti dibidang perpajakan. Artinya dengan adanya dorongan individu untuk meningkatkan kemampuan dan kualitasnya maka akan semakin tinggi pula minat yang akan dimilikinya untuk berkarir di bidang perpajakan.

Motivasi karir merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuannya dengan tujuan mencapai jabatan, kedudukan yang lebih baik dari sebelumnya. Yang artinya motivasi karir dapat diukur dengan cara mengetahui seberapa besar keinginan seseorang dalam meningkatkan karirnya di bidang perpajakan yaitu dengan memperoleh kesempatan promosi jabatan, mendapatkan perlakuan profesional, meningkatkan kemampuan berprestasi, mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Motivasi ekonomi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkan. Motivasi ekonomi dapat dilihat seberapa besar dorongan individu dalam berkarir di bidang perpajakan untuk meningkatkan penghargaan ekonomi seperti gaji pokok, lembur, bonus, asuransi, tunjangan, pensiun, dan fasilitas memadai. Berkarir di bidang perpajakan merupakan salah satu karir yang dapat memberikan penghargaan secara finansial dan pengalaman bekerja yang bervariasi.

2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Minat berkarir di bidang pajak banyak dibutuhkan karena Dirjen Perpajakan RI telah memperketat Penerapan Kebutuhan Peraturan Perpajakan Indonesia. Banyaknya kasus perpajakan yang melibatkan berbagai perusahaan saat ini semakin memperbaiki kinerja yang dimiliki. Perusahaan mencari tenaga kerja ahli yang tidak hanya mengerti tentang akuntansi saja tetapi juga dapat memahami perhitungan pajak. Sehingga menjadi peluang yang besar untuk berkarir di bidang perpajakan (Karim, 2016).

2.1 Hipotesis

H₁ : Persepsi mahasiswa akuntansi berpengaruh positif terhadap minat karir di bidang perpajakan.

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan cara menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Dewi, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahayani (2017) menunjukkan bahwa persepsi berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Lisa Rachmawati, dkk (2017), menunjukkan hasil variabel persepsi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan.

H₂ : Motivasi kualitas berpengaruh positif terhadap minat berkarir dalam bidang perpajakan.

Motivasi kualitas adalah dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar (Lilis, Yuniar 2019). Dalam penelitian Nitasari (2016), lilis, Yuniar (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kualitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa mengikuti PPAK. Sedangkan penelitian Yuli (2018) menyatakan bahwa motivasi kualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa.

H₃ : Motivasi karir berpengaruh positif terhadap minat berkarir dalam bidang perpajakan.

Motivasi karir dapat diukur dengan cara mengetahui seberapa besar keinginan seseorang dalam meningkatkan karirnya yaitu dengan memperoleh kesempatan promosi jabatan, mendapatkan perlakuan profesional, meningkatkan kemampuan berprestasi, mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam penelitian Widyastuti (2004), nitasari (2016), minan (2011), indrawati (2009) menunjukkan hasil bahwa motivasi karir berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa mengikuti PPAK.

H₄ : Motivasi ekonomi berpengaruh positif terhadap minat berkarir dalam bidang perpajakan.

Motivasi ekonomi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuannya dengan tujuan mencapai penghargaan *financial* yang diinginkan (Widyastuti, 2004). Dalam penelitian Widyastuti (2004), Lilis, Yuniar (2019), menunjukkan hasil bahwa motivasi ekonomi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa mengikuti PPAK.

3. Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian adalah Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bina Darma yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani No 12 Seberang Ulu Kota Palembang.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode kuantitatif diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yaitu mahasiswa yang aktif Jurusan Akuntansi Universitas Bina Darma Palembang.

3.3 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Mahasiswa Jurusan Akuntansi yang aktif di Universitas Bina Darma Palembang yang berjumlah 379 Mahasiswa.

3.4 Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling. Dimana teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 379 Mahasiswa.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada mahasiswa jurusan akuntansi di Universitas Bina Darma Palembang.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) jika nilai *asympt.sig* > 0,05 berarti data residual berdistribusi normal: dan (2) jika nilai *asympt.sig* < 0,05 berarti data residual tidak berdistribusi normal. hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		197
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99228858
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.045
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : data primer 2021, diolah

Dapat dilihat nilai *asympt.sig* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan data residual pada model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antar variabel. Suatu model dikatakan bebas dari multikolonieritas jika mempunyai nilai $VIF < 10$ dan toleransi $> 0,10$

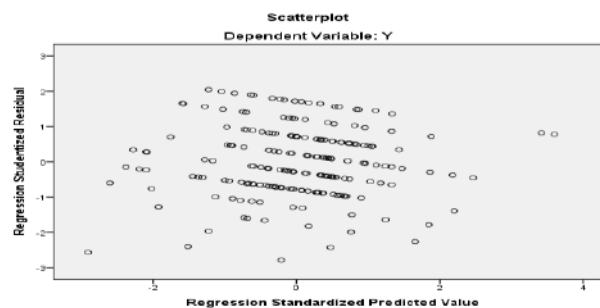
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Persepsi (X1)	0,740	1,351
Motivasi Kualitas (X2)	0,762	1,313
Motivasi Karir (X3)	0,692	1,444
Motivasi Ekonomi	0,720	1,389

Sumber : Data primer 2021, diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance lebih kecil dari angka 0,10. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga layak digunakan untuk memprediksi

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot



Gambar scatterplot penelitian ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk digunakan.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi terhadap variabel dependen, yaitu minat berkarir di bidang perpajakan. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS disajikan pada tabel sebagai berikut. Dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.542	1.864		3.279	.001
X1	.177	.074	.127	2.380	.004
X2	-.062	.053	-.061	-1.169	.243
X3	.202	.073	.153	2.765	.003
X4	.433	.057	.413	7.572	.000

a. Dependent Variable Y :

sumber : data primer 2021, diolah

berdasarkan tabel di atas diketahui nilai konstanta dan nilai koefisien regresi dapat dijabarkan dalam rumus persamaan, yaitu :

$$Y = 5,542 + -0,177 X_1 + -0,62 X_2 + -0,202 X_3 + -0,433 X_4$$

4.3 Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.653	4	93.164	31.093	.000 ^b
	Residual	575.292	192	2.996		
	Total	947.949	196			

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F tabel sebesar 31.093 lebih besar dari F hitung yaitu 2,42 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu persepsi, motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu minat berkarir dibidang perpajakan.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R²*.

Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.380	1.731

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,380. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam mempengaruhi

atau menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0,380 atau 38,0% sedangkan sisanya 62% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria uji t dapat dilihat besarnya nilai signifikannya, yaitu 0,05.

**Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.542	1.864		3.279	.001
X1	.177	.074	.127	2.380	.004
X2	-.062	.053	-.061	-1.169	.243
X3	.202	.073	.153	2.765	.003
X4	.433	.057	.413	7.572	.000

a. Dependent Variable Y :

4.3 Pengaruh Persepsi Terhadap Minat Berkarir Dibidang Perpajakan

Pengaruh persepsi terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi Universitas Bina Darma Palembang untuk berkarir dibidang perpajakan. berdasarkan dari tabel diatas variabel persepsi (X1) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,177 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, sedangkan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,380 > 1,97240$ maka H_0 diterima, maka variabel persepsi berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan pada Mahasiswa Universitas Bina Darma Palembang.

Persepsi merupakan sebuah proses yang ditempuh masing-masing individu untuk mengorganisasikan serta menafsirkan kesan dari indera yang anda miliki agar memberikan makna kepada lingkungan sekitar (Robbins, 2003). Dalam penelitian ini bahwa Mahasiswa Bina Darma menganggap berkarir dibidang perpajakan dapat memeberikan pengalaman serta dapat membantu Negara untuk mencapai tujuannya.

4.5 Pengaruh Motivasi Kualitas Terhadap Minat Berkarir Dibidang Perpajakan

Pada variabel motivasi kualitas (X2) diperoleh koefisien regresi sebesar $-0,062$ dengan nilai signifikan $0,243 > 0,05$, sedangkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} adalah $-1,169 < 1,97240$ maka H_0 ditolak yang berarti motivasi kualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir dibidang perpajakan di Universitas Bina Darma.

Motivasi Kualitas dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir dibidang perpajakan. Motivasi Kualitas dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri mahasiswa, akan tetapi para Mahasiswa Universitas Bina Darma belum memiliki dorongan yang penuh untuk melakukan dan meningkatkan kualitas diri dan kemampuannya dalam bidang yang ditekuninya, khususnya dibidang perpajakan.

4.6 Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Berkarir Dibidang Perpajakan

Pada variabel motivasi karir (X3) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,202 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, sedangkan perbandingan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah $2,765 > 1,97240$ maka H_0 diterima yang berarti motivasi karir berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir dibidang perpajakan di Universitas Bina Darma Palembang.

Motivasi karir adalah dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuannya dengan tujuan mencapai kedudukan, jabatan maupun karier yang lebih baik dari sebelumnya (Widyastuti 2004). Dari hasil penelitian ini bahwa Mahasiswa Bina Darma dapat memotivasi karirnya untuk berkarir dibidang perpajakan salah satunya karena ingin mencapai jabatan atau kedudukan yang lebih baik.

4.7 Motivasi Ekonomi Terhadap Minat Berkarir Dibidang Perpajakan

Pada variabel motivasi ekonomi (X4) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,433 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sedangkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} adalah $7,572 > 1,97240$ maka H_0 diterima yang berarti motivasi ekonomi berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir dibidang perpajakan di Universitas Bina Darma Palembang.

Motivasi ekonomi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkannya (Widyastuti dan Suryaningsum, 2004). Dari hasil penelitian ini bahwa Mahasiswa Bina Darma dapat memotivasi dirinya untuk berkarir dibidang pajak adalah mendapatkan penghargaan finansial seperti gaji yang besar, tunjangan, lembur.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh Persepsi, Motivasi Kualitas, Motivasi Karir, Motivasi Ekonomi terhadap Minat mahasiswa akuntansi Berkarir di Bidang Perpajakan. maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Persepsi berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Bina Darma Palembang untuk berkarir Dibidang Perpajakan. hal ini dapat dilihat dari diperoleh koefisien regresi sebesar 0,177 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,380 > 1,97240$.

Motivasi Kualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Bina Darma Palembang untuk Berkarir Dibidang Perpajakan. hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $-0,062$ dengan nilai signifikan $0,243 > 0,05$, dan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah $-1,169 < 1,97240$.

Motivasi Karir berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Bina Darma Palembang untuk berkarir Dibidang Perpajakan. hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,202 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, dan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah $2,765 > 1,97240$.

Motivasi Ekonomi berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Bina Darma Palembang untuk berkarir Dibidang Perpajakan. hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,433 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah $7,572 > 1,97240$.

6. Referensi

- Dewi Setya, 2017. “Pengaruh Persepsi dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Syariah Untuk Berkarir Dibidang Pajak” (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Syariah), Skripsi, IAIN Surakarta.
- Lilis Ardini, Yuniar Ambarwanti. 2019. “Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berkarir Dalam Bidang Perpajakan”(Studi Pada Mahasiswa S1 Akuntansi).
- Lisa Rachmawati, dkk. 2017. Pengaruh Persepsi dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Bidang Perpajakan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Pada Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi*. Vol 12, No 01.
- Miftakhul Ayu Anggraeni, Maslichah, Dwiyani Sudaryanti. 2020. Pengaruh Persepsi dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Berkarir di Bidang Perpajakan.
- Ni Made Dwi Mahayani, dkk. 2017. Pengaruh Persepsi, Motivasi Minat, dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Program S1 Tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir di Bidang Perpajakan. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*. Vol 7, No 1.
- Yuli Tri Cahyono. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Biaya Pendidikan Terhadap Minat Mahasiswa Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Seminar Nasional dan Call For Paper III*.

Analisis Penagihan Pajak dengan Surat Teguran dan Surat Paksa Terhadap Penerimaan Pajak

Dedy Candra Pangestu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma Palembang
Email: dcandrapangestu@gmail.com

Andrian Noviardy
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma Palembang
Email: andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine and to analyze how much the influence of tax billing with warning letters and coercive letters in tax revenue. The data used in this study is the 2019-2020 tax revenue data at KPP Pratama Madya Palembang. This type of research data is comparative descriptive. The method used in this research is descriptive analysis, using the ratio of the effectiveness of forced letters and warning letters and the ratio of the contribution of tax arrears. The results of this study indicate that the level of effectiveness of warning letters and coercive letters at KPP Pratama Madya Palembang is still classified as ineffective and the contribution of tax collection with warning letters and coercive letters to tax revenue at KPP Pratama Madya Palembang is classified as very lacking while the obstacles that cause taxpayers not paying tax arrears through a letter of force and a warning letter at the KPP Pratama Madya Palembang is constrained by a long distance and the ability to pay tax arrears is still not good.

Keywords: Ratio of Effectiveness of Forced Letters, Ratio of Effectiveness of Warning Letters, Contribution of Forced Letters and Warning Letters, Taxpayer Barriers.

1. Pendahuluan

Pajak merupakan salah satu sumber pembiayaan dalam pembangunan nasional yang berasal dari iuran masyarakat yang diperolehnya. Pajak yang dikeluarkan oleh masyarakat dipergunakan untuk memfasilitasi kepentingan umum (*public service*). Dapat kita ketahui bahwa tingkat kepatuhan wajib pajak dalam memenuhi kewajiban perpajakan masih sangat rendah. Melalui data Penagihan Pajak dengan Surat Teguran dan Surat Paksa tahun 2019 di Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang dari segi lembar surat yang diterbitkan dan jumlah nominal yang ditegur serta nominal yang dibayar. Untuk tahun 2019 jumlah lembar surat teguran yang diterbitkan yaitu 2.632 lembar dengan nominal kohir yang ditegur Rp580,654,239,654 dan jumlah nominal yang dibayar sebesar Rp21,652,358,462 atau sekitar 3%, kontribusi penerbitan surat teguran.

Jumlah lembar penerbitan surat paksa pada tahun 2019 yaitu 2.635 lembar dengan jumlah nominal kohir yang ditegur Rp198,652,314,580 dan jumlah nominal yang membayar sebesar Rp33,256,978,425 atau sekitar 16% kontribusi penerbitan surat paksa. Hal ini disebabkan bahwa tingkat kepatuhan wajib pajak (*tax compliance*) dalam memenuhi kewajiban perpajakan masih sangat rendah. Kendala dalam penerimaan pajak selalu ada, diantaranya adalah wajib pajak yang terlambat atau tidak membayar pajak terutangnya. Untuk mengatasi itu salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan tindakan penagihan tunggakan pajak.

Menurut Mardiasmo (2019) penagihan pajak merupakan suatu tindakan untuk mendapatkan pelunasan atas piutang pajak yang harus dibayar wajib pajak baik dengan cara yang lembut atau persuasif dan administratif hingga dengan cara penyitaan dan pelelangan. Salah satu masalah yang dapat terjadi dalam penagihan pajak adalah banyaknya keengganan masyarakat dalam memenuhi kewajiban pajak atau penghindaran pajak (*tax avoidance*) dan ketidakmampuan membayar utang pajak sehingga menjadi tunggakan pajak menjadi tinggi. Dalam mengatasi kendala tersebut perlu dilaksanakan tindakan penagihan yang memiliki kekuatan hukum yang memaksa.

Peran fiskus dalam penerimaan pajak memiliki andil besar sebagai pengawas wajib pajak dalam melaporkan dan membayar kewajiban perpajakannya. Peran aktif fiskus dalam pelaksanaan pencairan tunggakan pajak dapat dilakukan dengan cara menerbitkan surat teguran dan surat paksa, guna mengurangi tunggakan pajak yang berpengaruh terhadap penerimaan pajak (Sekar, 2013). Dasar dari penagihan pajak adalah adanya tunggakan pajak dalam Surat Tagihan Pajak, Surat Ketetapan Pajak Kurang Bayar, Surat Ketetapan Pajak Kurang Bayar Tambahan, Surat Keputusan Pembetulan, Surat Keputusan Keberatan dan Putusan Banding. Apabila realisasi pencairan tunggakan pajak tersebut dapat direalisasikan dengan jumlah nominal hampir sama dengan potensi pencairan tunggakan pajak, maka penagihan pajak dengan surat paksa tersebut bisa disebut efektif (Nalle, 2017).

Berdasarkan fenomena masalah di atas peneliti menggunakan tingkat efektivitas penagihan pajak dengan surat teguran dan surat paksa terhadap penerimaan pajak dengan mengetahui apa saja kendala dalam penerimaan pajak tersebut, oleh karena itu peneliti tertarik menambahkan apa saja kendala dalam penerimaan pajak atas penagihan tersebut. Beberapa penelitian terdahulu, objek yang digunakan rata-rata berada di pulau Jawa. Maka pada penelitian ini objek yang dipilih yaitu kantor pelayanan pajak (KPP) Madya Palembang. Kedua, penelitian melakukan penelitian dengan menggunakan tahun terbaru. Penelitian ini juga menguji tingkat efektivitas masyarakat dalam membayar pajak dengan cara surat teguran dan surat paksaan dan penelitian ini masih menghasilkan penelitian yang tidak efektif sehingga perlu dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui konsistensi temuan jika diterapkan ditempat berbeda.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Surat Teguran dan Surat Paksa Terhadap Tunggakan Pajak Sudah Efektif di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Palembang? (2) Seberapa Besar Kontribusi penagihan dengan Surat Teguran dan Surat Paksa Terhadap Pencairan Tunggakan Pajak di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Palembang?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pajak

Menurut Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Menurut Pohan (2017) pengertian pajak yaitu salah satu sumber dana terpenting bagi kesinambungan gerak roda pembangunan nasional yang antara lain terwujud dengan tersedianya sarana-sarana pelayanan umum yang telah kita nikmati bersama.

Sedangkan pengertian pajak menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang Nomor 16 Tahun 2009, dimana pengertian pajak adalah kontribusi wajib pajak negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi

sebesar- besarnya kemakmuran rakyat.

2.2 Pemeriksaan pajak

Menurut Menurut Mardiasmo (2019) pemeriksaan pajak adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang- undangan perpajakan.

2.3 Penagihan Pajak

Menurut Mardiasmo (2019) penagihan pajak adalah serangkaian tindakan agar penanggung pajak melunasi utang pajak dan biaya penagihan pajak dengan menegur atau memperingati, melaksanakan penagihan seketika dan sekaligus, memberitahu surat paksa, mengusulkan pencegahan, melaksanakan penyitaan, melaksanakan penyanderaan, menjual barang yang telah disita. Sedangkan menurut Bastari menyatakan bahwa penagihan pajak adalah perbuatan yang dilakukan Direktorat Jenderal Pajak karena wajib pajak tidak mematuhi ketentuan Undang-Undang pajak, khususnya mengenai pembayaran pajak yang terutang.

2.4 Penagihan Pajak dengan Surat Teguran

Surat teguran, surat peringatan atau surat lain yang sejenis adalah surat yang diterbitkan oleh pejabat untuk menegur atau memperingati kepada wajib pajak untuk melunasi utang pajaknya atau penanggung pajak tidak melunasi utang pajaknya sampai dengan tanggal jatuh tempo pembayaran. Menurut Undang- Undang RI Nomor 19 Tahun 2000 pasal 1 ayat 10 tentang penagihan pajak menyatakan bahwa surat teguran adalah surat yang diterbitkan oleh pejabat untuk menegur atau memperingatkan kepala wajib pajak untuk melunasi utang. Sedangkan pada pasal 8 ayat 2 menyatakan surat teguran, surat peringatan atau surat lain yang sejenis diterbitkan apabila penanggung pajak tidak melunasi utang pajaknya sampai dengan tanggal jatuh tempo pembayaran.

2.5 Penagihan Pajak dengan Surat Paksa

Surat paksa sesuai Pasal 1 huruf 21 (UU KUP) dan Pasal 1 huruf 12 (UU Penagihan Pajak) menyatakan bahwa surat paksa adalah surat perintah membayar utang pajak dan biaya penagihan pajak. Menurut Mardiasmo (2019) surat paksa adalah surat perintah membayar utang pajak dan biaya penagihan pajak. Surat paksa mempunyai kekuatan eksekutorial dan kedudukan hukum yang sama dengan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Berdasarkan dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa surat paksa merupakan tunggakan pajak dan biaya penagihan untuk membayarkan atau melunaskan tunggakan pajak dan biaya penagihan pajak yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dengan demikian, surat paksa langsung dapat dilaksanakan tanpa bantuan putusan pengadilan lagi dan tidak dapat diajukanbanding.

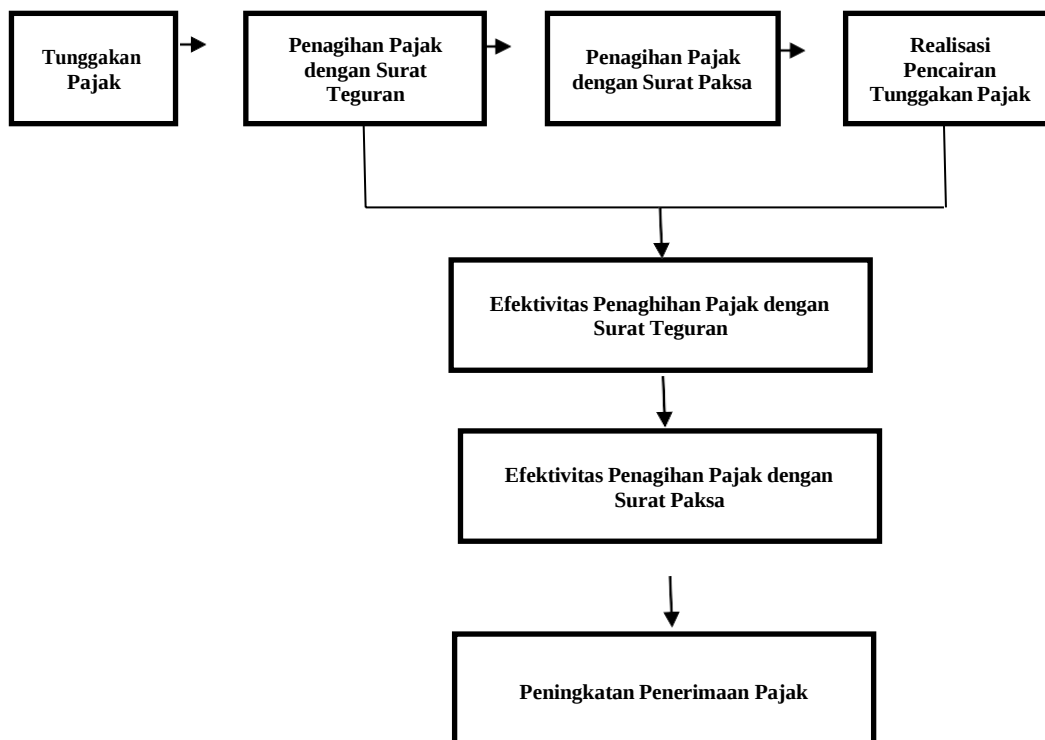
2.6 Efektivitas Penagihan Pajak

Menurut Indra (2016) mengemukakan bahwa efektivitas adalah keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas hanya berbicara masalah output saja. Apabila organisasi telah berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut berjalan dengan efektif. Sedangkan Menurut Mardiasmo (2019) mengemukakan bahwa efektivitas adalah hubungan antara keluaran dengan tujuan dan sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

2.7 Kontribusi Penagihan Pajak

Menurut Guritno (2016) pengertian kontribusi adalah sumbangan yang diberikan seseorang sebagai upaya membantu kerugian atau membantu kekurangan terhadap hal yang dibutuhkan. Apabila dikaitkan dengan tindakan penagihan pajak, dapat disimpulkan bahwa kontribusi yaitu sumbangan, peranan atau manfaat yang diberikan dari pencairan dari tunggakan pajak dari pelaksanaan tindakan penagihan pajak aktif yang terdiri atas surat teguran dan surat paksa terhadap jumlah total realisasi pencairan tunggakan pajak. efektivitas penagihan pajak bertujuan untuk mengukur tingkat efektivitas dari tindakan penagihan pajak.

2.8 Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sanusi (2011), tempat, organisasi, satuan, atau lembaga yang dijadikan sasaran penelitian, disertai dengan pertimbangan alasan memilih lokasi tersebut. Pertimbangan yang dimukakan selayaknya pertimbangan-pertimbagnan ilmiah yang dikaitkan dengan permasalahan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Palembang Jl. Tasik Talang Semut Kec. Bukit Kecil Kota Palembang, Sumatera Selatan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian Deskriptif Komparatif Jenis data yang digunakan adalah data rasio yaitu data yang dapat dilakukan perhitungan aritmatika dan menggunakan jarak yang sama berupa angka-angka. Dalam penelitian ini, data rasio yang dikumpulkan berupa laporan kinerja seksi penagihan, laporan penerimaan pajak, serta data-data lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Dan sumber data yang digunakan dalam peneltian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.3 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa data primer merupakan sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini sumber data primer berupa informasi yang didapat secara langsung dengan pihak KPP Pratama Madya Palembang, yaitu kepala seksi penagihan, pegawai di seksi penagihan pajak dan juru sita pajak.

3.4 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data penunjang informasi yang di dapat dari dokumen-dokumen dari pihak KPP Pratama Madya Palembang berupa data perkembangan tunggakan pajak tahun 2017-2019, data penerimaan pajak tahun 2017-2019, data pelaksanaan penagihan aktif dan data lain yang mendukung penelitian.

Untuk mengetahui apakah suatu organisasi dikatakan efektif harus diperlukan suatu indikator sebagai tolak ukur untuk mengetahui tingkat keefektifan suatu objek. Untuk menghitung tingkat/rasio keefektifan penerbitan surat teguran dan surat paksa maka rumus tingkat efektivitasnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Jumlah Penagihan yang Dibayar}}{\text{Jumlah Penagihan yang Diterbitkan}} \times 100\%$$

Jumlah Penagihan yang Diterbitkan

a. Rasio kontribusi penerimaan tunggakan pajak terhadap penerimaan pajak

Untuk mengukur seberapa besar kontribusi penerimaan pajak yang berasal dari penerimaan tunggakan pajak yang dilaksanakan oleh KPP, maka digunakan analisis rasio penerimaan tunggakan pajak. Dengan menggunakan rasio ini, dapat diketahui apakah penerimaan tunggakan pajak cukup signifikan terhadap penerimaan pajak di KPP Madya Palembang. Formula untuk Rasio penerimaan tunggakan pajak (RPTP) di Kantor Pelayanan Pajak adalah sebagai berikut:

$$\text{RPTP} = \frac{\text{Penerimaan Tunggakan Pajak di KPP}}{\text{Penerimaan Pajak di KPP}} \times 100\%$$

Rasio ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi penerimaan tunggakan pajak terhadap penerimaan pajak di Kantor Pelayanan Pajak. Semakin besar nilai dari RPTP, maka semakin besar pula kontribusi penerimaan tunggakan pajak terhadap penerimaan pajak.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Efektivitas Terhadap Pencairan Tunggakan

Efektivitas Penagihan Pajak dengan Surat Paksa

Tabel 4.1 Pembayaran Surat Paksa pada KPP Pratama Madya Palembang

Tahun	Penerbitan Surat Paksa	Pencairan Surat Paksa	Tingkat Efektivitas	Kriteria
	Rp	Rp		
2017	70.472.015.038	46.508.510.733	66%	Kurang Efektif

2018	85.292.784.528	4.839.990.402	5,67%	Tidak Efektif
2019	198.652.314.580	33.256.978.425	16,74%	Tidak Efektif
2020	186.944.823.868	40.781.886.253	4,58%	Tidak Efektif

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2017, penerbitan surat paksa di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madya Palembang tercatat Rp70.472.015.038 dan yang dibayar sebesar Rp46.508.510.733 atau sekitar 66%. Berdasarkan indikator pengukuran efektivitas penerbitan surat paksa tahun 2017 tergolong Kurang efektif. Tahun 2018 mengalami peningkatan penerbitan surat paksa sebanyak Rp 85.292.784.528 dan yang dibayar sebesar Rp 4.839.990.402 atau sekitar 5,67%. Berdasarkan indikator pengukuran efektivitas, penerbitan surat paksa tahun 2018 tergolong tidak efektif. Tahun 2019 mengalami peningkatan penerbitan surat paksa sebanyak Rp198.652.314.580 dan yang dibayar sebesar Rp33.256.978.425 atau sekitar 16,74%. Berdasarkan indikator pengukuran efektivitas, penerbitan surat paksa tahun 2019 tergolong tidak efektif. Tahun 2020 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya atas penerbitan surat paksa sebanyak Rp186.944.823.868 dan yang dibayar sebesar Rp40.781.886.253 atau sekitar 4,58%. Berdasarkan indikator pengukuran efektivitas, penerbitan surat paksa tahun 2020 tergolong tidak efektif.

4.2 Efektivitas Penagihan Pajak dengan Surat Teguran

Tabel 4.2 Pembayaran Surat Teguran pada KPP Pratama Madya Palembang

Tahun	Penerbitan Surat Teguran	Pencairan Surat Teguran	Tingkat Efektivitas	Kriteria
	Rp	Rp		
2017	164.538.994.850	4.536.879.191	2,76%	Tidak Efektif
2018	116.806.489.427	6.986.435.368	5,98%	Tidak Efektif
2019	580.654.239.654	21.652.358.462	3,73%	Tidak Efektif
2020	354.937.651.925	30.923.458.168	11,48%	Tidak Efektif

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2017, penerbitan surat teguran di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madya Palembang tercatat Rp 164.538.994.850 dan yang dibayar sebesar Rp4.536.879.191 atau sekitar 2,76%. Berdasarkan indikator pengukuran efektivitas penerbitan surat teguran tahun 2017 tergolong tidak efektif. Tahun 2018 mengalami penurunan surat teguran sebanyak Rp116.806.489.427 dan yang dibayar sebesar Rp6.986.435.368 atau sekitar 5,98%. Berdasarkan indikator pengukuran efektivitas penerbitan surat teguran tahun 2018 tergolong tidak efektif. Tahun 2019 mengalami peningkatan yang sangat drastis surat teguran sebanyak Rp580.654.239.654 dan yang dibayar sebesar Rp21.652.358.462 atau sekitar 3,73%. Berdasarkan indikator pengukuran efektivitas penerbitan surat teguran tahun 2019 tergolong tidak efektif. Tahun 2020 mengalami penurunan dari surat teguran sebanyak Rp354.937.651.925 dan yang dibayar sebesar Rp30.923.458.168 atau sekitar 11,48%. Berdasarkan indikator pengukuran efektivitas penerbitan surat teguran tahun 2020 tergolong tidak efektif.

4.3 Kontribusi Pajak

Kontribusi Penagihan Pajak dengan Surat Paksa

Tabel 4.3
Perbandingan Pencairan Tunggalan Pajak Surat Paksa Terhadap Penerimaan Pajak

Tahun	Pencairan Tunggalan Pajak (Rp)	Penerimaan Pajak (Rp)	Kontribusi	Kriteria
2017	46.508.510.733	2.912.112.533.406	1,60%	Sangat Kurang
2018	4.839.990.402	3.124.752.884.988	0,15%	Sangat Kurang
2019	33.256.978.425	5.665.768.690.014	0,59%	Sangat Kurang
2020	40.781.886.253	4.126.937.713.797	0,99%	Sangat Kurang

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, Besarnya pengaruh penerimaan tunggalan pajak dengan surat paksa terhadap penerimaan pajak di KPP Pratama Madya Palembang pada tahun 2017 sebesar 1.60%. Angka tersebut diperoleh dari pencairan tunggalan pajak sebesar Rp46.508.510.733 dengan penerimaan pajak yang sebesar Rp2.912.112.533.406 Berdasarkan kriteria kinerja keuangan, maka pengaruh pencairan tunggalan pajak terhadap penerimaan pajak di KPP Pratama Madya Palembang tergolong sangat kurang karena sesuai dengan kriteria dari kontribusi pajak.

Tahun 2018 penerimaan tunggalan pajak dengan surat paksa sebesar 0,15%. Angka tersebut diperoleh dari penerimaan tunggalan pajak sebesar Rp4.839.990.402 dan penerimaan pajak sebesar Rp3.124.752.884. Berdasarkan kriteria kinerja keuangan, maka pengaruh pencairan tunggalan pajak terhadap penerimaan pajak di KPP Pratama Madya Palembang tergolong sangat kurang. Tahun 2019 penerimaan tunggalan pajak dengan surat paksa sebesar 0,59%. Angka tersebut diperoleh dari penerimaan tunggalan pajak sebesar Rp33.256.978.425 dan penerimaan pajak sebesar Rp5.665.768.690.014.

Tahun 2020 penerimaan tunggalan pajak dengan surat paksa sebesar 0,99%. Angka tersebut diperoleh dari penerimaan tunggalan pajak sebesar Rp40.781.886.253 dan penerimaan pajak sebesar Rp4.126.937.713.797. Berdasarkan kriteria kinerja keuangan, maka pengaruh pencairan tunggalan pajak terhadap penerimaan pajak di KPP Pratama Madya Palembang tergolong sangat kurang.

4.4 Kontribusi Penagihan Pajak dengan Surat Teguran

Tabel 4.3
Perbandingan Pencairan Tunggalan Pajak Surat Teguran Terhadap Penerimaan Pajak

Tahun	Pencairan Tunggalan Pajak (Rp)	Penerimaan Pajak (Rp)	Kontribusi	Kriteria
2017	4.536.879.191	2.912.112.533.406	0,15%	Sangat Kurang

2018	6.986.435.368	3.124.752.884.988	0,22%	Sangat Kurang
2019	21.652.358.462	5.665.768.690.014	0,38%	Sangat Kurang
2020	30.923.458.168	4.126.937.713.797	0,74%	Sangat Kurang

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, Besarnya pengaruh pencairan tunggakan pajak dengan surat teguran terhadap penerimaan pajak di KPP Pratama Madya Palembang pada tahun 2017 sebesar 0,15%. Angka tersebut diperoleh dari pencairan tunggakan pajak sebesar Rp4.536.879.191 dengan penerimaan pajak yang sebesar Rp2.912.112.533.406. Berdasarkan kriteria kinerja keuangan, maka pengaruh pencairan tunggakan pajak terhadap penerimaan pajak di KPP Pratama Madya Palembang tergolong sangat kurang. Tahun 2018 pengaruh pencairan tunggakan pajak dengan surat teguran terhadap penerimaan pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madya Palembang juga menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan tahun 2018 yaitu hanya sekitar 0,22%. Angka tersebut diperoleh dari pencairan tunggakan pajak sebesar Rp6.986.435.368 dengan penerimaan pajak yang sebesar Rp3.124.752.884.988.

Berdasarkan kriteria kinerja keuangan, maka pengaruh pencairan tunggakan pajak terhadap penerimaan pajak di KPP Pratama Madya Palembang juga tergolong kurang baik. Tahun 2019 pengaruh pencairan tunggakan pajak dengan surat teguran terhadap penerimaan pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madya Palembang menunjukkan hasil yaitu hanya sekitar 0,38%. Angka tersebut diperoleh dari pencairan tunggakan pajak sebesar Rp21.652.358.462 dengan penerimaan pajak sebesar Rp5.665.768.690.014. Tahun 2020 pengaruh pencairan tunggakan pajak dengan surat teguran terhadap penerimaan pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madya Palembang menunjukkan hasil yaitu hanya sekitar 0,74%. Angka tersebut diperoleh dari pencairan tunggakan pajak sebesar Rp30.923.458.168 dengan penerimaan pajak sebesar Rp4.126.937.713.797. Berdasarkan kriteria kinerja keuangan, maka pengaruh pencairan tunggakan pajak terhadap penerimaan pajak di KPP Pratama Madya Palembang juga tergolong kurang baik. Dikarenakan kriteria kinerja keuangannya tidak mencapai diatas 50%.

4.5 Kendala yang Menyebabkan Wajib Pajak Tidak Melunasi Tunggakan Pajaknya Melalui Surat Teguran dan Surat Paksa Pada KPP Pratama Madya Palembang

Berdasarkan hasil wawancara di tempat penelitian yaitu jurusita KPP Pratama Madya Palembang bahwa kendala eksternal dari wajib pajak atau penanggung pajak yang pertama yaitu wajib pajak berusaha menghindari pembayaran pajak dimana wajib pajak kurang mengikuti akan kepatuhan sebagai wajib pajak dalam melaksanakan kewajibannya, kedua adalah manajemen keuangan wajib pajak kurang baik dalam mengalokasikan dana pelunasan tunggakan pajak. Ketiga adalah kondisi wajib pajak yang mengalami kesulitan keuangan terutama dalam kondisi covid-19 seperti sekarang yang menyebabkan penurunan laba wajib pajak. Keempat yaitu terdapat banyak wajib pajak yang sudah tidak memiliki usaha aktif karena bangkrut, pailit maupun tidak mempunyai aset lagi.

Serta penyebab jurusita pajak dalam melaksanakan penagihan pajak dengan surat teguran dan surat paksa di KPP Madya Palembang dimana jurusita pajak adalah jabatan yang sangat beresiko di KPP, contohnya kejadian di pulau niasa beberapa waktu lalu, terjadinya pembunuhan pada jurusita pajak oleh wajib pajak. Hal ini dikarenakan psikologis wajib pajak yang berbeda-beda ketika dilakukan tindakan penagihan. Terkadang beberapa wajib pajak merasa keberatan atas utang pajak yang disampaikan. Jurusita pajak harus memberikan pendekatan dan penjelasan yang baik kepada wajib pajak agar dapat memahami atas utang pajak tersebut, selain itu KPP Madya Palembang ini memiliki wilayah kerja 2 provinsi yaitu sumsel

dan bangka belitung. Dalam melakukan tindakan penagihan ke lokasi wajib pajak, jurusita pajak KPP Madya Palembang terkendala jarang yang cukup jauh. Apalagi di masa pandemi covid-19 yang membatasi pergerakan manusia, membuat pelaksanaan tindakan penagihan sedikit terhambat.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Analisis Efektivitas Penagihan Pajak Dengan Surat Teguran Dan Surat Paksa Dalam Meningkatkan Pencairan Tunggakan Pajak Di KPP Pratama Madya Palembang, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu, Tingkat efektivitas surat teguran dan surat paksa di KPP Pratama Madya Palembang masih tergolong tidak efektif, Kontribusi penagihan pajak dengan surat teguran dan surat paksa terhadap penerimaan pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama tergolong sangat kurang. Kendala yang menyebabkan wajib pajak tidak melunasi tunggakan pajaknya melalui surat teguran dan surat paksa pada KPP Pratama Madya Palembang yaitu kendala jarak yang terlalu jauh dan juga kendala dalam kemampuan membayar tunggakan pajak diakrenakan cash flow yang masih kurang baik.

6. Referensi

- Anjasmara, dkk. (2017). Efektivitas Penagihan Pajak dengan Surat Paksa dalam rangka pencairan tunggakan pajak pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Singaraja. E-journal Universitas Pendidikan Ganesha.
- Awa, O. R. Sitinjak, N. D. (2017). Peranan penagihan tunggakan pajak terhadap pertumbuhan tunggakan pajak di KPP Pratama Batu tahun 2012-2015. Jurnal Akuntansi dan Perpajakan Vol. 3.
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 561/KMK.04/2000 Tata cara penagihan seketika dan sekaligus dan pelaksanaan surat paksa.
- Keputusan Direktorat Jendral Pajak Nomor KEP-474/P/2003 Bentuk, jenis dan orde kartu, formulir, surat dan buku ini digunakan dalam pelaksanaan penagihan pajak dengan surat paksa.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Surat Edaran Dirjen Pajak Nomor SE-02/PJ.75/2004 Kebijakan penagihan pajak tahun 2004.
- Surat Edaran Dirjen Pajak SE-01/PJ.75/2004 Petunjuk pelaksanaan penagihan pajak dalam rangka reorganisasi Direktorat Jendral Pajak.
- Undang-Undang No. 19 Tahun 1997 sebagaimana diubah Undang-Undang No. 19 Tahun 2000 Penagihan Pajak dengan Surat Paksa.
- Undang-Undang No. 16 Tahun 2009 Ketentuan Umum dan Cara Perpajakan (KUP).
- Wahdi, (2018). Efektivitas Penagihan Pajak dengan Surat Teguran, Surat Paksa dan Penyitaan dan Kontribusinya terhadap Penerimaan Pajak di KPP Pratama Semarang Tengah Satu. Dinamika Sosial Budaya, Vol. 20.

Pengaruh Perspektif *Fraud Diamond* Terhadap Kecenderungan Terjadinya Kecurangan Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris Pada Desa-desa di Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Pali)

Dilla Parajunita Osca Cinara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: dillaparajunita18@gmail.com

Fitriasuri, S.E., Ak.,M.M
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email : fitriasuri@binadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan dalam pengelolaan keuangan Desa. Penelitian ini dilakukan pada Desa-desa yang ada di Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) berjumlah 17 Desa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 sampel, diperoleh menggunakan metode purposive sampling (mewakili). Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS Versi.26. Data diperoleh dengan cara menyebar kuesioner dan melakukan wawancara terhadap responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan dalam pengelolaan keuangan Desa. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan dalam pengelolaan keuangan Desa.

Kata Kunci: Teori Fraud Diamond, Kecenderungan Kecurangan, Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Peraturan, Komitmen Organisasi, Kompetensi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of suitability of compensation, enforcement of regulations, organizational commitment and competence on the tendency of fraud in village financial management. This research was conducted in 17 villages in Tanah Abang, Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) District. The sample in this research amounted to 85 samples, obtained using purposive sampling method (representing). This research uses descriptive quantitative analysis method. The data source used is primary data. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis method with SPSS version 26 analysis tool. Data obtained by distributing questionnaires and conducting interviews with respondents. The results showed that the suitability of compensation and enforcement of regulations had no effect on the tendency of fraud in village financial management. Meanwhile, organizational commitment has a negative effect on the tendency of fraud in village financial management.

Keywords: Diamond Fraud Theory, Fraud Tendency, Suitability Compensation, Regulations Enforcement, Organizational Commitment, Competence.

1. Pendahuluan

Good Governance merupakan salah satu wujud terselenggaranya pemerintahan yang mengutamakan kepentingan rakyat. Di Indonesia telah diberlakukan kebijakan otonomi daerah yang diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah. Menurut kebijakan tersebut setiap daerah berhak mengatur dan mengurus sistem pemerintahannya sendiri namun tetap diawasi oleh pemerintah pusat.

Dalam Undang-undang desa Nomor 6 Tahun 2014 terdapat dana desa yang berasal dari APBN. Menurut Njonjie (2019) Dalam penganggaran partisipasi masyarakat sangat penting untuk mencegah terjadinya kebijakan-kebijakan yang menyimpang dari tujuan atau yang sering dikenal dengan istilah *fraud* (kecurangan).

Menurut Aini, dkk (2017) Kecurangan merupakan suatu perilaku yang bersifat tidak legal baik dilakukan sengaja maupun tidak sengaja, dilakukan oleh individu atau kelompok demi mendapatkan uang, aset dan lain sebagainya yang membuat pihak lain merasa dirugikan. Bentuk kecurangan secara umum banyak terjadi disektor pemerintahan ialah korupsi (*corruption*). Korupsi merupakan perilaku pejabat publik, baik pegawai negeri maupun politisi, seri pihak lain yang ikut terlibat dalam tindakan tidak wajar menyalahgunakan kepercayaan publik untuk mendapatkan keuntungan sepihak (Febriani dan Suryandari, 2019).

Berdasarkan penelitian *Indonesia Corruption Watch* (ICW) mengatakan bahwa korupsi dana desa pada tahun 2015 mencapai 22 kasus. Terus meningkat menjadi 48 kasus pada 2016 dan naik lagi menjadi 98 dan 96 kasus pada tahun 2017 dan 2018. Artinya, korupsi dana desa selama 2015 sampai dengan 2018 mencapai 252 kasus. Terdapat 214 kepala desa tersangkut kasus korupsi selama periode tersebut. Kasus-kasus korupsi tersebut meliputi penyalahgunaan anggaran, laporan fiktif, penggelapan, penggelembungan anggaran, dan suap. Kasus korupsi anggaran desa ini menyebabkan total kerugian negara mencapai Rp.107,7 miliar (ICW, 2018).

Kabupaten PALI pada tahun 2018 menerima dana desa sebesar Rp. 105 Miliar (Sumseltribun, 2019). Beberapa Kasus penyelewengan dana juga terjadi di Kabupaten PALI, pada tahun 2017 anggaran dana desa 2017 untuk pembangunan 6 unit jamban disunat kepala desa dari anggarannya semula sebesar Rp 3 juta hanya terealisasi senilai Rp.800 ribu. Selain itu, anggaran Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) 2016 sebesar Rp 96 juta tidak jelas di kembalikan (Sumselupdate, 2018). Dugaan penyelewengan dana juga pernah terjadi di Desa Sedupi Kecamatan Tanah Abang, keberadaan dana desa dan sumber dana lain seringkali disalah gunakan. Pembangunan jalan setapak desa sedupi yang berlokasi atau menuju SMPN 2 Tanah Abang diduga dikerjakan asal-asalan (Beeoneinfo, 2019).

Motivasi seseorang dalam melakukan tindak kecurangan relatif berbeda-beda. Seperti yang dijelaskan oleh wolfe dan Hermanson (2004) bahwa *fraud* disebabkan oleh empat faktor yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), *rationalization* (rasionalisasi) dan *capability* (kemampuan). Ke empat faktor ini disebut dengan istilah "*Fraud Diamond*". Faktor *Pressure* diprosikan menjadi variabel Kesesuaian kompensasi, yaitu kecocokan atau kepuasan karyawan, pekerja atau pegawai atas apa yang diberikan instansi kepada mereka baik berupa upah maupun gaji sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Arthana (2018) kesesuaian kompensasi berpengaruh positif, sedangkan menurut Hernanda dkk (2020), mengatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Penelitian yang dilakukan Febriani dan Suryandari (2019), Virmayani dkk (2017) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*). Berdasarkan hasil wawancara terhadap perangkat Desa di Kecamatan Tanah Abang, berikut data mengenai kompensasi yang diterima perangkat desa:

Tabel 1. Gaji Perangkat Desa

No	Jabatan	Gaji/bulan
1	Kepala Desa	2.800.000
2	Sekretaris Desa	2.300.000
3	Perangkat Desa Lainnya (Kaur Keuangan, Kaur, Kasi)	2.000.000
4	Kepala Dusun	1.800.000
5	Operator Desa	500.000
6	LPMD (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa)	350.000

Sumber : Wawancara, 2021

Penegakan peraturan merupakan upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana mestinya. Sesuai dengan teori *fraud diamond*, apabila terdapat peluang/kesempatan (*opportunity*) untuk melakukan perilaku penyimpangan maka kemungkinan melakukan tindak kecurangan akan semakin besar. Berdasarkan penelitian Arthana (2018) penegakan peraturan tidak berpengaruh positif terhadap kecurangan. Menurut penelitian Febriani dan Suryandari (2019), Didi (2018) penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap terjadinya tindak kecurangan.

Komitmen organisasi merupakan sikap mental individu berkaitan dengan tingkat kelojalannya terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja. Hal tersebut sejalan dengan adanya teori *fraud diamond*, dengan adanya tingkat loyalitas yang rendah maka individu akan lebih mudah merasionalisasi (*rationalization*) suatu tindak kecurangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Febriani dan Suryandari (2019) komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Virmayani dkk (2017) komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan. Kompetensi adalah ciri-ciri dasar yang dimiliki oleh seseorang yang mengindikasikan, sikap, cara berpikir, dan bertindak serta mengambil kesimpulan yang bisa dipertahankan dan dilakukan seseorang pada kondisi atau waktu tertentu. kompetensi merupakan proksi dari elemen *capability*/kemampuan (Oktavia, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Njonjie. dkk (2019) kompetensi berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Sedangkan penelitian Hernanda. dkk (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap terjadinya *fraud*.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas terdapat beberapa penelitian yang hasilnya tidak konsisten. Dengan adanya hal tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian kembali mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan terjadinya kecurangan, seperti kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan kompetensi.

2. Kajian Literatur

2.1 Teori Atribusi

Menurut Febriani dan suryandari (2019) teori atribusi adalah sebuah teori yang diterapkan dalam mengkaji inkonsistensi sikap dan perilaku setiap individu. Teori atribusi mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu kejadian atau peristiwa, alasan serta sebab perilakunya. Teori atribusi diperkenalkan pertama kali oleh Fritz Heider (1958) dalam sebuah penelitian keperilakuan yang mengatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal (*internal forces*) dan kekuatan eksternal (*external forces*). Contoh dari faktor internal adalah kemampuan, pengetahuan, dan usaha, sedangkan faktor eksternal bisaberupakesempatandanjugalingkungan.

2.2 *Fraud Diamond Theory*

Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), kecurangan disebabkan oleh 4 faktor yaitu *pressure*, *opportunity*, *rationalization*, dan *capability*. Banyak studi menunjukkan bahwa *fraud* lebih mungkin terjadi ketika seseorang mendapat tekanan untuk melakukan kecurangan, kontrol yang lemah atau pengawasan memberikan kesempatan bagi orang untuk melakukan kecurangan dan orang tersebut dapat merasionalisasi perilaku kecurangan. Selain menangani insentif, kesempatan, dan rasionalisasi, juga perlu mempertimbangkan dari kemampuan individu.

2.3 *Kecenderungan Kecurangan*

Kecurangan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok secara sengaja untuk memperoleh keuntungan. Hal semacam ini bisa saja berdampak pada laporan keuangan maupun kinerja organisasi dan dapat mengakibatkan kerugian bagi entitas atau pihak lain. Kecenderungan kecurangan adalah keinginan seseorang yang mengarah pada keinginan untuk berbuat curang yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kompensasi yang diberikan instansi tidak sesuai, kurang tegasnya peraturan, tidak adanya komitmen organisasi pada setiap individu yang bekerja di instansi tersebut atau banyaknya pegawai yang kurang kompeten dalam pekerjaannya.

2.4 *Kesesuaian Kompensasi*

Kesesuaian kompensasi adalah kecocokan imbalan atau balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai/karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. kompensasi yang sesuai dapat menjadi motivasi bagi seseorang agar lebih semangat bekerja, sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai dapat memberikan tekanan (*pressure*) baik *financial* maupun *non financial* sehingga memicu seseorang melakukan tindak kecurangan. Hal ini juga berkaitan dengan teori atribusi dan teori *fraud diamond*, ketika seseorang mengalami tekanan seperti tekanan *financial* maka hal tersebut dapat menjadi pemicu seseorang untuk melakukan tindak kecurangan (Febriani dan Suryandari, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan Febriani dan Suryandari (2019), Virmayani dkk (2017) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan keuangan desa.

2.5 *Penegakan Peraturan*

Penegakan peraturan adalah suatu upaya/proses ditegakannya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam hubungan-hubungan hukum dengan kehidupan sehari-hari (Rachmanta, 2014). Hal tersebut berkaitan dengan teori atribusi dan juga *fraud diamond theory* yang terdapat persepsi bahwa jika peluang untuk melakukan tindakan kecurangan cukup besar maka seseorang akan dengan mudah untuk melakukan kecurangan tersebut. Menurut penelitian Febriani dan Suryandari (2019), Didi (2018) penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap terjadinya tindak kecurangan. Dengan kata lain, semakin tinggi penegakan peraturan dalam suatu instansi maka semakin rendah pula kecenderungan untuk melakukan kecurangan (*fraud*) dalam suatu instansi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan keuangan desa.

2.6 *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi adalah individu yang memiliki keinginan untuk berbuat etis terhadap organisasinya dengan tujuan agar terciptanya tujuan yang diinginkan tidak lain

semata-mata untuk kepentingan organisasi tersebut. Semakin kecil komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan meningkatkan terjadinya tindakan kecurangan pada organisasi tersebut. Hal ini berkaitan dengan teori atribusi dan *fraud diamond theory*, dimana terdapat rasionalisasi bagi pegawai terhadap tingkat komitmen organisasi yang rendah sehingga dapat menjadi pemicu terjadinya kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Virmayani dkk (2017) komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah tingkat terjadinya kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan keuangan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan keuangan desa.

2.7 Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria sebagai acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Oktavia, 2018). Hal ini sejalan dengan teori atribusi dan *fraud diamond* yang mengatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara intelektual, yaitu faktor kemampuan usaha yang dimiliki dalam dirinya serta kekuatan eksternal yang muncul akibat pengaruh lingkungan. Menurut penelitian Hernanda. dkk (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap terjadinya *fraud*. Semakin tinggi kompetensi seseorang semakin mudah bagi seseorang untuk melakukan kecurangan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H4 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan keuangan desa

3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah Desa-desa yang ada di Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yang terdiri dari 17 Desa, yaitu Desa Tanah Abang Utara, Tanah Abang Selatan, Tanah Abang Jaya, Bumi Ayu, Raja, Raja Barat, Curup, Lunas Jaya, Tanjung Dalam, Harapan Jaya, Muara Sungai, Modong, Muara Dua, Pandan, Sedupi, Suka Manis dan Desa Sukaraja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data berupa opini atau pengalaman yang diperoleh secara langsung dari responden masing-masing perangkat desa. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui angket (kuesioner) dan wawancara kepada responden yang berjumlah 85 responden yang merupakan sampel dari perangkat desa di Kecamatan Tanah Abang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Responden

Penelitian dilakukan di Pemerintahan Desa Kecamatan Tanah Abang berjumlah 17 desa, dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 85 responden mulai tanggal 25 Oktober sampai dengan selesai. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling bertujuan untuk memperoleh sampel yang representative (mewakili). Setiap Pemerintahan Desa di wakikan oleh perangkat Desa yang bertugas sebagai Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, Kaur Pelaksanaan Kegiatan Anggaran dan Kasi Pelaksaaan Kegiatan Anggaran. Jumlah kuesioner yang digunakan atau dibagikan sebanyak 85 kuesioner, setelah melalui pemeriksaan semua

kuesioner yang dibagikan dikembalikan dengan lengkap tidak ada kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya sehingga semua kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan pada setiap pernyataan masing-masing variabel dengan menggunakan SPSS Versi 26 diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena nilai thitung lebih besar dari pada nilai rtabel (0,2133).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kecenderungan Kecurangan	0,761	Reliabel
Kesesuaian Kompensasi	0,847	Reliabel Reliabel Reliabel
Penegakan Peraturan Komitmen	0,812	Reliabel
Organisasi Kompetensi	0,834	
	0,849	

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai cronbach alpha 0,60 (cronbach's alpha > 0,60) jadi hal tersebut menunjukkan bahwa uji reliabilitas terhadap semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3 Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Total Kesesuaian Kompensasi	85	15	30	24.69	3.143
Total Penegakan Peraturan	85	16	30	25.46	3.006
Total Komitmen Organisasi	85	20	35	29.09	3.663
Total Kompetensi	85	19	35	29.69	3.377
Total Kecenderungan Kecurangan	85	5	20	9.71	2.911
Valid N (listwise)	85				

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas variabel kecenderungan kecurangan, memiliki nilai minimum sebesar 5 dan nilai maksimum sebesar 20, dengan nilai rata-rata sebesar 9,71 dan standar deviasi 2,911. Variabel Kesesuaian Kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 30, dengan nilai rata-rata sebesar 24,69 dan standar deviasi 3,143. Penegakan peraturan memiliki nilai minimum sebesar 16 dan maksimum sebesar 30, dengan nilai rata-rata sebesar 25,46 dan standar deviasi 3,006. Komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 20 dan maksimum sebesar 35, dengan nilai rata-rata sebesar 29,09 dan standar deviasi 3,663. Sedangkan variabel kompetensi memiliki nilai minimum sebesar 19 sedangkan maksimum sebesar 35, dengan nilai rata-rata sebesar 29,69 dan standar deviasi sebesar 3,377.

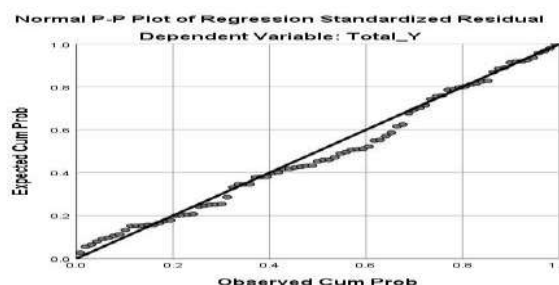
4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Berdasarkan tampilan grafik *normal plot* dapat disimpulkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber : Output SPSS Versi 26, 2021

2. Uji Multikolonieritas

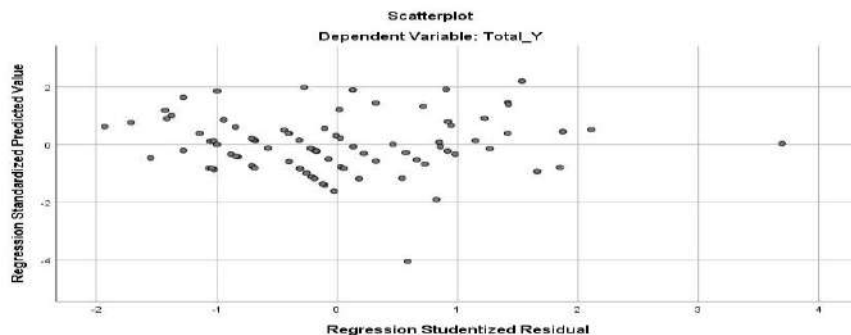
Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.635	3.673		3.168	.002		
	Total_X1	-.095	.108	-.103	-.880	.382	.806	1.241
	Total_X2	-.018	.117	-.019	-.158	.875	.753	1.328
	Total_X3	-.236	.090	-.296	-2.605	.011	.846	1.181
	Total_X4	.261	.104	.302	2.512	.014	.756	1.322

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2021

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada tabel multikolonieritas diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (*Variance Interflation Factor*) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS Versi 26, 2021

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis kecenderungan terjadinya kecurangan.

4.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Statistik F)

Tabel 5. Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.264	4	21.816	2.795	.032 ^b
	Residual	624.383	80	7.805		
	Total	711.647	84			

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan hasil dari analisis pada tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai F sebesar 2,795 dan tingkat signifikannya sebesar 0,032. Nilai signifikan jauh lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,032 < 0,05$) maka salah satu dari keempat variabel independen berikut kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2. Uji Signifikansi Parsial

Tabel 7. Uji Signifikansi Parsial (Statistik t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.635	3.673		3.168	.002
	Kesesuaian	-.095	.108	-.103	-.880	.382
	Kompensasi					
	Penegakan Peraturan	-.018	.117	-.019	-.158	.875
	Komitmen Organisasi	-.236	.090	-.296	-2.605	.011
	Kompetensi	.261	.104	.302	2.512	.014

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2021

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel kesesuaian kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan. Karena nilai signifikansi variabel kesesuaian kompensasi $0,382 > 0,05$.
2. Variabel penegakan peraturan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan. Karena nilai signifikansi variabel penegakan peraturan $0,875 > 0,05$.
3. Variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan. Karena nilai signifikansi variabel komitmen organisasi $0,011 < 0,05$ dan Nilai B = Logaritma Natural adalah $-0,236 = -0,296$ (negatif).
4. Variabel kompetensi (X4) berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan. Karena nilai signifikansi variabel kompetensi $0,014 < 0,05$ dan Nilai B = Logaritma Natural adalah $0,261 = 0,302$ (positif).

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan pada sampel dan menghasilkan tabel di bawah ini, sehingga akan membentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,635 - 0,095KK - 0,018 PP - 0,236 KO + 0,261 K + ?$$

4.7 Pembahasan

Pada hasil penelitian ini variabel kesesuaian kompensasi memiliki nilai sig (signifikansi) sebesar 0,382 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (= 5%) , sehingga hipotesis tersebut tidak dapat diterima, dengan demikian kesesuaian kompensasi tidak menjadi faktor yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud) pada pengelolaan keuangan desa. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Hernanda dkk (2020) Agustina (2019), bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Kesesuaian kompensasi yang sudah sesuai atau masih belum sesuai bukan merupakan alasan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan. Karena, jika seseorang mempunyai sifat atau sikap selalu bersyukur dan mau bekerja dengan hati yang ikhlas maka berapapun gaji yang diterima tidak akan menjadikan seseorang untuk melakukan tindak kecurangan.

Pada hasil penelitian ini variabel penegakan peraturan memiliki nilai sig (signifikansi) sebesar 0,875 > 0,05 (= 5%), sehingga hipotesis tersebut tidak dapat diterima, dengan demikian penegakan peraturan tidak menjadi faktor yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud) pada pengelolaan keuangan desa. Penelitian ini sejalan dengan Hernanda dkk (2020), sekuat atau selemah apapun peraturan jika individu tersebut mempunyai sifat jujur dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi maka kecurangan tersebut tidak akan dilakukannya.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), yang artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan dengan Nilai B = Logaritma Natural - 263 = -296, maka komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif terhadap kecenderungan kecurangan pengelolaan keuangan desa. Hipotesis ketiga di terima. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Virmayani dkk (2017) dan Adni (2017). Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap pemerintah desa tempat dia bekerja, maka semakin meminimalisir tingkat kecenderungan terjadinya kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa.

Hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan bahwa hipotesis ke empat memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig variabel kompetensi sebesar $0,014 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan Nilai B = Logaritma Natural dari $0,261 = 0,302$, maka kompetensi mempunyai hubungan positif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan pengelolaan keuangan desa. Yang artinya seseorang yang memiliki kompetensi lebih mampu melihat kondisi dan peristiwa sekitar sehingga ia cenderung menyalahgunakan jabatan, bahkan kompeten yang ia miliki untuk melakukan tindak kecurangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan yang dilakukan oleh Oktavia (2018). Seseorang yang memiliki kompeten tinggi justru lebih mudah melakukan tindak kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa. Selain mudah melihat situasi, orang yang berkompeten juga mampu membujuk orang lain untuk melakukan kecurangan.

5. Simpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai kecenderungan kecurangan (fraud) pada pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian bahwa Faktor Pressure dengan variabel Kesesuaian kompensasi dan faktor

Opportunity dengan variabel Penegakan peraturan tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud). Faktor Rationalization dengan variabel Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh negatif. Sedangkan faktor Capability dengan variabel Kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Semakin tinggi kompetensi semakin meningkatkan kecenderungan terjadinya kecurangan

6. Referensi

- Agustina, W. (2019). *Perspektif fraud diamond* terhadap kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa (studi empiris pada pemerintahan desa kecamatan ambulu). *Skripsi*, Universitas Jember.
- Aini, N. Prayudi M. A. & Diatmika P. G. (2017). Pengaruh perspektif fraud diamond terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (fraud) dalam pengelolaan keuangan desa (studi empiris pada desa di Kabupaten Lombok Timur). *e-journal S1 AK*, Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Arthana, I. K. (2019). Analisis faktor-faktor terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana desa pada kecamatan Amabi Oefeto Timur. *Accounting Analysis Journal*, Universitas Nusa Cendana.
- Beeoneinfo. (2020). Dugaan penyelewengan dana. Di akses dari <http://beeoneinfo.com/ini-dugaan-penyelewengan-yang-dilakukanoknum-kades-sedupi-tanah-abang-pali>.
- Didi. I. C. K. (2018). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*): Persepsi pegawai pemerintahan daerah Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Universitas Pancasila.
- Febriani, F. & Dhini, S. (2019). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*) : Persepsi pegawai pada dinas kota Tegal. *Jurnal Akuntansi*, Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8 Cetakan kedelapan). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: wiley.
- Hernanda, P. B. Puspita, D. A & Sudarno. (2020). Analisis fraud diamond theory terhadap terjadinya fraud (studi empiris pada dinas Kota Probolinggo). *Skripsi*, Universitas Jember (UNEJ).
- ICW. (2018). Korupsi Dana Desa Kian Meningkat. <https://m.cnnindonesia.com/nasional/20191116150502-20-448925/icw-sebut-korupsi-dana-desa-desa-kian-meningkat>. Diakses pada tanggal 30 Maret 2020. Indonesia.
- Manossoh, H. (2016). Faktor-faktor penyebab terjadinya fraud pada pemerintah di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Menteri Keuangan Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*. Diakses pada tanggal 27 Juli 2020.
- Njojie, P. Nangoi, G. & Gamaliel, H. (2019). Pengaruh kompetensi, sistem pengendalian internal dan moralitas aparatur terhadap kecurangan laporan keuangan dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing Goodwill*.
- Oktavia, T. A. (2018). Determinan kecurangan berbasis *diamond fraud* dan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening pada pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Rachmanta, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*) di sektor pendidikan Kota Semarang. *Accounting Analysis Journal* 3 (3).
- Rahardjo, S. (2009). *Penegakan hukum suatu tinjauan sosiologis*. Yogyakarta : Genta Publishing.



-
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta.
- Virmayani, P. C. Sulindawati, N. L. G. E & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh kesesuaian kompensasi, asimetri informasi, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi pada koperasi simpan pinjam se kecamatan Buleleng. *e-jurnal*, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Wolfe, D. T. & Hermanson, D. R. (2004). *The Fraud Diamond : Considering the*.

Pengaruh Pembiayaan Murabahah dan Pembiayaan Musyarakah Terhadap Profitabilitas Pada Bank Umum Syariah Tahun 2013-2018

Ima Agustina

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Bina Darma

Email : imagustina653@gmail.com

Ade Kemala Jaya, S.E., Ak., M.Acc

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Bina Darma

Email : Jaya_ade@gmail.com

Abstract

This study to determine the impact of murabahah financing and musharaka financing on profitability (roa) in islamic commercial banks. This type of research is a quantitative study with a population of islamic commercial banks in 2013-2018. The sample selection used purposive sampling method, purposive sampling method is a sampling method based on certain criteria. The analytical analysis tool used is multiple regression using the spss version 20 tool. The results show that for murabahah financing there no effect on profitability in islamic commercial banks, while for musharaka financing there is no effect on profitability at islamic commercial banks. The coefficient of determination (r^2) shows that murabahah financing and musyarkah financing have an effect on profitability by 10.3%, the remaining 89.7%, influenced by other variables outside the model.

Keywords: murabahah financing, musharaka financing, profitability (ROA)

1. Pendahuluan

Perekonomian di dunia sekarang menurun, ada beberapa penyebabnya. Hal ini juga akan mempengaruhi perekonomian bank. Khususnya bank syariah di mana bank syariah yang awal mulanya mengalami perkembangan dan menyebar luas keseluruh dunia. Jika tidak bisa dikendalikan dan dikembangkan maka bank syariah akan mengalami hal yang sama seperti perekonomian yang terjadi saat ini.

Setiap perusahaan akan berusaha keras dalam mengembangkan dan meningkatkan laba suatu perusahaan, salah satu perusahaannya yaitu perbankan syariah, perbankan syariah akan terus berusaha meningkatkan dan mengembangkan usahanya dalam mendapatkan laba ataupun keuntungan, laba ini akan mempengaruhi reputasi bank semakin baik dan maju suatu bank maka reputasi bank yang di pandang masyarakat akan semakin baik pula.

Berdasarkan UU NO 10 tahun 1998 tentang perbankan. Bank umum merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Perkembangan bank syariah di era globalisasi mulai berkembang pesat, bukan hanya kalangan masyarakat tetapi juga semua pengamat perekonomian menilai dan tertarik kepada perbankan syariah.

Dengan banyaknya masyarakat yang tertarik kepada perbankan syariah akan meningkatkan sumber dana yang diperoleh dari masyarakat dan akan dijadikan sumber dana untuk disalurkan lagi sebagai pembiayaan. Banyaknya pembiayaan yang dikeluarkan oleh pihak bank syariah diharapkan akan meningkat dan berkembang yang akan mempengaruhi reputasi bank. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa dapat disimpulkan penyebab meningkat dan berkembangnya suatu profitabilitas bank syariaah adalah pembiayaan. Adapun jenis pembiayaan

yang di gunakan yaitu pembiayaan murabahah dan pembiayaan musyarakah. Pembiayaan menurut kasmir (2006) merupakan suatu perusahaan yang menyediakan dana untuk disalurkan kepada yang membutuhkan dana, dana tersebut akan dipergunakan untuk menjalankan suatu kegiatan usaha di mana akan akan membuat kesepakatan dan persetujuan antara bank dengan pihak lain, baik itu keuntungan dan juga pengembalian dana sesuai jangka waktu yang ditentukan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang sama, pada penelitian rahma disa putri (2020) yang berjudul pengaruh pembiayaan murabahah dan musyarakah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah periode 2016-2018, menunjukan bahwa pembiayaan murabahah berpengaruh signifikan dan positif terhadap profitabilitas (roa) pada bank umum syariah, pembiayaan musyarakah berpengaruh signifikan dan negative terhadap profitabilitas (roa) pada bank umum syariah, sedangkan secara simultan, pembiayaan murabahah dan musyarakah berpengaruh signifikan dan positif terhadap profitabilitas (roa) pada bank umum syariah. Pembiayaan yang diberikan kepada masyarakat secara efektif dan efisien akan meningkatkan pendapatan, pendapatan akan meningkatkan laba bersih pada perusahaan tersebut. Untuk mencapai dan meningkatkan suatu laba pada perusahaan maka perusahaan akan mencari cara bagaimana mengembangkan usaha tersebut, salah satunya dengan cara memberikan pembiayaan kepada pihak yang membutuhkan, adapun pembiayaan yang menjadi pusat perhatian pada penelitian ini yang berpengaruh terhadap profitabilitas adalah pembiayaan murabahah dan pembiayaan musyarakah.

Murabahah merupakan suatu kegiatan akad atau transaksi jual beli pada suatu barang di mana harga atau modal suatu barang tersebut disebutkan secara jelas dan dan ditambah keuntungannya oleh penjual dan untuk keuntungannya disebutkan juga sesuai kesepakatan antara penjual dan pembeli (karim. 2008).

Fenomena yang terjadi pada pembiayaan murabahah dan pembiayaan musyarakah yang di peroleh 8 bank syariah pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2018 terus mengalami peningkatan. Akan tetapi profitabilitas terus mengalami penurunan pada delapan bank yaitu bank mandiri syariah, bank bri syariah dan muamalat, bni syariah, bukopin syariah, bank mega syariah, bank panin syariah dan bank vitoria syariah. Dengan ketidakstabilan profitabilitas ini maka akan mempengaruhi reputasi perusahaan. Penurunan profitabilitas tersebut terjadi berbanding balik dengan pembiayaan yang diberikan setiap bank. Hal tersebut menunjukan ada masalah lain yang menyebabkan profitabilitas mengalami penurunan. Fenomena tersebut merupakan salah satu persoalan penting yang harus diselesaikan dengan bijak oleh lembaga terkait, sehingga kelangsungan operasional setiap bank bisa stabil.

Penjelasan diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pembiayaan murabahah dan pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah. Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pembiayaan murabahah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah tahun 2013- 2018.
2. Untuk mengetahui pengaruh pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah tahun 2013-2018.

2. Kajian dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Pembiayaan

Menurut yudiana (2014) pembiayaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh beberapa pihak dimana pihak pertama akan memberikan fasilitas atau pendanaan kepada pihak yang lain

untuk menjalankan suatu usaha. Dana yang disalurkan dapat berbentuk konsuntif ataupun investasi. Pembiayaan ini dilakukan untuk menjalankan suatu usaha dengan melakukan transaksi yang dibuat oleh pihak bank dan nasabah yang dilakukan pada awal transaksi. Pembiayaan penyaluran pendanaan sudah direncanakan sebelumnya untuk suatu investasi. Tujuan pembiayaan yaitu meningkatkan perekonomian masyarakat, mempermudah memperoleh dana, usaha yang berkembang akan meningkatkan lapangan pekerjaan, semakin bertambahnya modal atau pendanaan diharapkan akan meningkatkan laba pada usaha tersebut.

2.2 Pembiayaan Murabahah

Murabahah merupakan suatu akad kerja sama yang dilakukan oleh dua belah pihak, pihak penjual akan menjelaskan harga pokok dan keuntungan kepada pembeli sesuai dengan kesepakatan A Wangsawidjaja z (2012). Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 04/Dsn-Mui/Iv/2000, menyatakan bahwa untuk mewujudkan kesejahteraan hidup masyarakat dan kelangsungan hidup masyarakat bank syariah memberikan atau menyalurkan pendanaan murabahah dengan menjual barang yang menjelaskan secara terperinci baik dari harga perolehan serta keuntungan yang di dapat sesuai dengan kesepakatan antara penjual dan pembeli.

2.3 Pembiayaan Musyarakah

Menurut M. Benyamin Akhtar Ali (2018) musyarakah adalah suatu perjanjian akad kerjasama yang dilakukan, antara dua pihak atau lebih dalam menjalankan usaha, keikutsertaan dari setiap pihak dari pihak dalam menjalankan usaha sesuai dengan peraturan yang dibuat dan laba akan dibagi sesuai dengan peraturan yang dibuat, sedangkan untuk kerugian berdasarkan keikutsertaan dalam mengelola usaha tersebut.

2.4 Profitabilitas

Menurut Suryani (2011) menjelaskan profitabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan keuntungan atau laba selama waktu tertentu dan merupakan hasil bersih dari kebijakan serta keputusan yang terangkai. Profitabilitas suatu bank merupakan tolak ukur masyarakat untuk menilai dan memilih lembaga pembiayaan hal ini dikarenakan profitabilitas mencerminkan suatu perkembangan dan kemajuan suatu bank”. Laba merupakan tujuan utama suatu perusahaan dalam menjalankan suatu usaha, semakin banyaknya dana yang diolah maka besar pula harapan perusahaan memperoleh suatu keuntungan. Dalam pengukuran profitabilitas ini penulis menggunakan salah satu indikator yang di gunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas adalah roa. Roa di gunakan untuk mengukur efektifitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimiliki. Roa merupakan rasio antara laba sesudah pajak terhadap total asset (siamat, 2005).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian wulan sari dan mohamad yusak anshori (2017) judul Pengaruh pembiayaan murabahah, istishna, mudharabah dan musyarakah terhadap profitabilitas (studi pada bank syariah indonesia periode maret 2015- agustus 2016 Dalam penelitian ini hasil yang di dapat dari akad pembiayaan yang dijadikan pembiayaan murabahah berpengaruh negative sedangkan mudharabah berpengaruh positif terhadap roe, musyarkah dan istishna tidak berpengaruh terhadap roe.

Agung mulya prasetyo (2018) Pengaruh pembiayaan mudharabah, musyarakah, murabahah dan non performing financing terhadap profitabilitas bank umum syariah periode 2012- 2016 Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pembiayaan mudharabah berpengaruh negative dan signifikan terhadap profitabilitas (roa). Pembiayaan musyarakah berpengaruh positif terhadap

profitabilitas (roa). Pembiayaan murabahah berpengaruh positif terhadap profitabilitas (roa) Variabel non performing financing (nff) berpengaruh negative dan signifikan terhadap profitabilitas (roa), Yunita agza, darwanto (2017) berjudul Pengaruh pembiayaan biaya transaksi, musyarakah, dan murabahah, terhadap profitabilitas bank pembiayaan rakyat Indonesia Murabahah berpengaruh positive sedangkan musyarakah berpengaruh negative terhadap profitabilitas. Rahma disa putri (2020) Pengaruh pembiayaan dan pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah tahun 2016-2018 Pembiayaan murabahah berpengaruh signifikan dan positif terhadap profitabilitas (roa) pada bank umum syariah. Pembiayaan musyarakah berpengaruh signifikan dan negative terhadap profitabilitas (roa) pada bank umum syariah. Secara simultan, pembiayaan murabahah berpengaruh signifikan dan positif terhadap profitabilitas (roa) pada bank umum syariah.

Lucy auditya dan lufika afridani (2018) Pengaruh pembiayaan musyarkah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah periode 2015-2017 Pengaruh pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah di indonesia periode 2015- 2017 yaitu pembiayaan musyarakah berpengaruh terhadap roa sedangkan pembiayaan musyarkah tidak berpengaruh terhadap roe. **Hipotesis**

H1 : Terdapat Pengaruh Positif Pembiayaan Murabahah Terhadap Profitabilitas Pada Bank Umum Syariah

H2 : Terdapat Pengaruh Positif Pembiayaan Musyarakah Terhadap Profitabilitas Pada Bank Umum Syariah

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan bank umum syariah yang ada di Indonesia berdasarkan data statistik bank umum syariah ada 14 bank per 2019 yaitu bank bca syariah bank bni syariah bank bri syariah bank jabar banten syariah bank maybank syariah indonesia bank muamalat indonesia bank panin dubai syariah tbk. Bank syariah bukapoin bank syariah mandiri bank mega syariah bank victoria syariah bank tabungan pensiun nasional syariah bank bpd nusa tenggara barat syariah penentuan penarikan sampel merupakan bank umum syariah menerbitkan laporan keuangan tahunan periode 2013-2018 memiliki perizinan operasional menyediakan data perhitungan untuk menentukan perhitungan pembiayaan murabahah, musyarakah dan profitabilitas (roa) Mandiri syariah bri syariah muamalat bni syariah bukopin syariah mega syariah mega syariah panin syariah victoria syariah. Jenis data dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi ini berguna untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, data ini akan di kelola dan di telaah dokumen dalam penelitian ini adalah pelaporan keuangan bank umum berupa laporan neraca dan profitabilitas suatu bank umum syariah pada periode 2013-2018.

3.3 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis statistic deskriptif

Tabel 1 hasil statistic deskriptif

Descriptive statistics

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	48	237998	38355135	513190114	10691460.71	11378616.939	129472923435702.050
X2	48	112407	21449077	277105821	5773037.94	6779437.396	45960771411297.320
Y	48	-1.00	2.00	23.95	.4990	.63937	.409
Valid n (listwise)	48						

Sumber: output spss 20

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat terdapat tiga variabel penelitian yaitu pembiayaan murabahah, dan pembiayaan musyarakah, profitabilitas (roa). Dengan jumlah periode secara keseluruhan adalah 48, dengan nilai minimum sebagai nilai terendah untuk setiap variabel, nilai maksimum untuk nilai tertinggi untuk setiap variabel dalam penelitian. Pada tabel juga dapat dilihat nilai mean dari setiap masing-masing variabel. Nilai sum untuk setiap variabel dan terdapat juga nilai standar deviasi nilai dari data masing-masing dan juga nilai variance.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada pembiayaan murabahah dan pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas untuk sampelnya sebanyak 48 sampel. Untuk nilai minimum pada pembiayaan murabahah sebesar 237998, nilai maximumnya sebesar 38355135, untuk nilai sum sebesar 513190114 untuk nilai mean sebesar 10691460.71, nilai std deviation sebesar 11378616.939, sedangkan untuk nilai variansinya sebesar 129472923435702.050. Sedangkan untuk pembiayaan musyarakah nilai minimum pada penelitian ini sebesar 11240, nilai maximum sebesar 21449077, nilai sum sebesar 277105821, nilai mean sebesar 5773037.94, nilai std deviation sebesar 6779437.396 dan nilai variance sebesar 45960771411297.320, sedangkan untuk variabel y roa untuk nilai minimumnya sebesar -1,00 nilai maximumnya sebesar 2, nilai sum sebesar 23,95, nilai mean sebesar 0,4990, nilai std deviation sebesar 0,63937 dan nilai variance sebesar 0,409.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-sample kolmogorov-smirnov test

		Unstandardized residual
N		48
Normal parameters ^{a,b}	Mean	0e-7
	Std. Deviation	.60547863
Most extreme differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.103

Kolmogorov-smirnov z	.785
Asymp. Sig. (2-tailed)	.569

A. Test distribution is normal.

B. Calculated from data.

Sumber: output spss20 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,569 > 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.
uji multikolinieritas

Tabel 3 hasil uji multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	Vif
(constant)	.538	.125		4.302	.000		
1 Murabahah	2.023e-008	.000	.360	1.743	.088	.467	2.139
Musyarakah	-4.425e-008	.000	-.469	-2.272	.028	.467	2.139

A. Dependent variable: roa

Sumber : output spss 20

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat dilihat nilai tolerance pada kedua variabel pembiayaan murabahah dan pembiayaan musyarakah nilai tolerancinya sebesar 0,467 > 0,010 dan dilihat dari nilai vif nya sebesar 2,139 < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	.608	.076		7.957	.000
1 Murabahah	-6.058e-009	.000	-.168	-.855	.397
Musyarakah	-1.766e-008	.000	-.292	-1.485	.145

A. Dependent variable: res2

Sumber : output spss 20

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model summary^b

Model	R	R square	Adjusted r square	Std. Error of the estimate	Durbin-watson
1	.321 ^a	.103	.063	.61879	1.611

A. Predictors: (constant), musyarakah, murabahah

B. Dependent variable: roa

Sumber : output spss 20

Tabel 6 nilai durbin watson hitung dan nilai durbin watson tabel

D	DL	Du	4-dl	4-du
1,611	1,4500	1,6231	2,55	2,3769

Karena d terletak antara du dan $(4-du)$, maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi 1,6231 (1,611) 2,3769. Berdasarkan tabel output nilai d di atas, diketahui nilai durbin-watson (d) adalah sebesar 1.611, nilai d akan dibandingkan dengan nilai t tabel durbin watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k adalah 2 atau $k = 2$) sedangkan sampel atau $n = 48$ maka ($k : n$) = ($2 : 48$). Maka nilai du dan nilai dl dapat dilihat pada tabel durbin yaitu dl sebesar 1,4500 dan du sebesar 1,6231 nilai durbin-watson (d) sebesar 1,611 lebih besar dari nilai dl 1,4500 dan kurang dari ($4-du$) = 2,3769 maka tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi

Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model summary

Model	R	R square	Adjusted r square	Std. Error of the estimate
1	.321 ^a	.103	.063	.61879

A. Predictors: (constant), pembiayaan musyarakah, pembiayaan murabahah

Sumber : output spss 20

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (uji r^2) nilai r square sebesar 0,103 hasil ini menunjukkan bahwa pembiayaan murabahah dan pembiayaan musyarakah dalam model regresi pengaruh yang diberikan terhadap y sebesar 0,103.(10,3 %)

Tabel 10 Hasil uji t (persial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardize d coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(constant)	.538	.125		4.302	.000
1	Pembiayaan murabahah	2.023e-008	.000	.360	1.743	.088
	Pembiayaan musyarakah	-4.425e-008	.000	-.469	-2.272	.028

A. Dependent variable: profitabilitas

Sumber : output spss 20

Berdasarkan hasil uji t (parsial) di atas apabila nilai signifikansi kurang dari nilai 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t hitung di atas dapat dilihat nilai t hitung dari masing-masing pembiayaan murabahah, pembiayaan musyarakah yaitu :

1. Variabel pembiayaan murabahah dengan nilai signifikansi murabahah sebesar 0,088 > 0,05, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 secara statistik tidak berpengaruh positif terhadap roa (y). dan nilai t hitung sebesar 1,743 < t tabel 2.01410 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis pertama ditolak hasil penelitian ini bisa disebabkan oleh pembiayaan yang bermasalah karena dalam penyalurannya tidak efektif aziz (2010).
2. Variabel pembiayaan musyarakah, dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,28 < 0,05, dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif terhadap variabel y.

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk pengaruh x1 dan x2 secara simultan terhadap y adalah sebesar 0,086 > 0,05 dan nilai f hitung 2,590 < f tabel 3,2 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel x1 dan x2 secara simultan terhadap variabel y.

Tabel 11 Hasil Uji F

Anova^a

Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	1.983	2	.992	2.590	.086 ^b
	Residual	17.230	45	.383		
	Total	19.213	47			

A. Dependent variable: profitabilitas

B. Predictors: (constant), pembiayaan musyarakah, pembiayaan murabahah

Sumber : output spss 20 (data diolah)

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk pengaruh x1 dan x2 secara simultan terhadap y adalah sebesar 0,086 > 0,05 dan nilai f hitung 2,590 < f tabel 3,2 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel x1 dan x2 secara simultan terhadap variabel y.

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan statistic yang telah dilakukan, dapat dilihat hasil uji hipotesis dari masing-masing variabel yang dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel hasil uji hipotesis

Hipotesis		Hasil
H1	Pembiayaan murabahah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas (roa)	Ditolak
H2	Pembiayaan musyarakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas (roa)	Diterima

Pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1 pengaruh pembiayaan murabahah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pembiayaan murabahah ditolak artinya pembiayaan murabahah tidak berpengaruh signifikansi terhadap profitabilitas, dengan t hitung sebesar 1,743 dan t tabel 2.01410 dan nilai signifikansi pembiayaan murabahah sebesar 0,088. Pengaruh pembiayaan murabahah yang tidak ada pengaruh terhadap profitabilitas pada bank umum syariah yang dikuatkan oleh penelitian sebelumnya aisyah dkk(2016) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruhnya terhadap profitabilitas. Hal ini bertolak belakang dengan temuan agung mulya (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh pembiayaan murabahah terhadap profitabilitas.

Pembiayaan murabahah merupakan perbandingan antara jumlah pembiayaan murabahah dengan total pembiayaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pembiayaan murabahah tidak berpengaruh terhadap profitabilitas (roa) tidak memiliki hubungan hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya minat masyarakat menggunakan jasa murabahah, tingkat risiko tinggi yang di miliki oleh pembiayaan murabahah dalam pendanaan menyebabkan rendahnya peminat atas pembiayaan ini.

4.5.2 pengaruh pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas bank umum syariah

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian pembiayaan musyarakah diterima artinya pembiayaan musyarkah berpengaruh positif terhadap profitabilitas pada bank umum syariah nilai t hitung sebesar -2,272, dengan melihat dari nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pembiayaan musyarakah berpengaruh positif terhadap profitabilitas.

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh penelitian agung (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah. Bertolak belakang dengan hasil penelitian aisyah dkk(2016) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pembiayaan musyarakah terhadap profitabilitas pada bank umum syariah.

Pembiayaan musyarakah merupakan perbandingan antara jumlah pembiayaan musyarakah dengan total pembiayaan, jika pembiayaan musyarakah meningkat maka akan meningkatkan profitabilitas, hasil yang dilakukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa pembiayaan musyarakah berpengaruh positif terhadap profitabilitas. Bank syariah memerlukan kewaspadaan yang lebih tinggi untuk menurunkan resiko yang dapat menurunkan pendapatan dari pembiayaan musyarakah, maka dari itu bank syariah kemungkinan besar akan memperkerjakan para teknisi dan ahli manajemen untuk mengevaluasi proyek usaha yang dipinjamkan. Hal ini akan meningkatkan biaya yang dikeluarkan bank dalam menjaga efisiensi kinerja perbankannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pembiayaan musyarakah semakin tinggi pula tingkat profitabilitas bank syariah.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data uji signifikan secara parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel pembiayaan murabahah (x_1), tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap profitabilitas (roa).
2. Berdasarkan hasil pengolahan data uji signifikasi secara parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel pembiayaan musyarakah (x_2) berpengaruh positif terhadap profitabilitas (roa).

6. Referensi

- Aditya, Dan Lufika Afridani. 2018. Pengaruh Pembiayaan Murabahah Terhadap Profitabilitas Pada Bank Umum Syariah Studi Kasus Bank Umum Syariah Periode 2015-2017. Vol . 3. No.2.
- Aisyah, Jaryono, Dan Sulisyandari. 2016. Analisis Pengaruh Mudharabah, Musyarkaha, Dan Murabahah Terhadap Return On Equity Bank Umum Syariah.” Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol.19, No. 2 : 1-14.
- Agung Mulya Prasetyo. 2018. Pengaruh Pembiayaan Mudharabah, Musyarakah, Murabahah dan Non Performing Financing Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Periode 2012-2016. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah, Vol 1 No.1
- Agza, Yunita, Dan Darwanto. 2017. Pengaruh Pembiayaan Biaya Transaksi, Musyarakah, Dan Murabahah, Terhadap Profitabilitas Bank Pembiayaan Rakyat Indonesia. Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam. Vol 10, No 1.
- Dewi Wulan Sari., Dan Mohammad Yusak Anshori. 2017. Pengaruh Pembiayaan Murabahah, Istishna, Mudharabah Dan Musyarakah Terhadap Profitabilitas (Studi Pada Bank Syariah Di Indonesia) Periode Maret 2015- Agustus 2016. *Accounting And Manajemen Journal*. Vol 1, No.1.
- Rahma Disa Putri, 2020 . Pengaruh Pembiayaan Murabahah Dan Musyarakah Terhadap Profitabilitas Pada Bank Umum Syariah Periode (2016-2018). Skripsi Program Studi *Islamic Banking And Finance*, Vol. 3, No. 1.
- B.Buku
- A Wangsawidjaja Z, Pembiayaan Bank Syariah, Jakarta : Pt. Gramedia Pustaka Utama, 2012, H 200.
- Asiyah, Binti Nur. 2015. Manajemen Pembiayaan Syariah. Yogyakarta:Kalimedia
- Ghozi. 2016. Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 Edisi Ke Delapan Cetakan Ke Viii. Semarang : Badan Penerbit.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N.2013. Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi Kelima. Mangunsong, R.C. Penerjemah. Jakarta : Salemba Empat.
- Imam, Ghozi. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Ibm Spss 19* (Edisi Lima). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Kasmir, Dan Ja’far. 2006. Studi Kelayakan Bisnis. Jakarta : Prenada Media Group
- Karim, Adiwarmanto A. 2008. Bank Islam: Analisis Fiqih Dan Keuangan Edisi 3. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Muhammad. 2014. Manajemen Dana Bank Syariah, Jakarta : Rajawali.
- Siamat, Dahlan. 2005. Manajemen Lembaga Keuangan : Kebijakan Moneter Dan Perbankan Edisi Ke -5. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

.Surat Edaran Bank Indonesia No 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998. Tentang Perubahan Atas Uu No. 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan. Jakarta : Menteri Negara Sekretaris Negara Republik Indonesia.

Yudiana, Fetria Eka, 2004. Manajemen Pembiayaan Bank Syariah. Salatiga : Stain Salatiga Press.

C. Internet

PT Bank Mandiri Syariah. 2020. Laporan Keuangan Bank Mandiri Syariah Tahun 2013-2018. Www.Mandirisyariah.Co.Id (Diakses 10 April 2020).

PT Bank Muamalat Tbk. 2016. Laporan Keuangan Bank Muamalat. <https://Www.Bankmuamalat.Co.Id> (Diakses Tanggal 10 April 2020)

PT Bank Bri Syariah. 2013. Laporan Keuangan Bank Bri Syariah. <https://Www.Brisyariah.Co.Id> (Diakses Tanggal 15 April 2020).

PT Bank Bni Syariah. Laporan Keuangan Bank Bni Syariah Tahun 2013-2018. Www.Bnisyariah.Co.Id

Bank Bukopin Syariah. Laporan Keuangan Bank Bukopin Syariah Tahun 2013-2018. Www.Syariahbukopin.Co.Id

Bank Mega Syariah. Lapoan Keuangan Bank Mega Syariah Tahun 2013-2018. Www.Megasyariah.Co.Id

Bank Panin Syariah. Laporan Keuangan Bank Panin Syariah Tahun 2013-2018. Www.Paninbanksyariah.Co.Id

Bank Victoria Syariah. Laporan Keuangan Bank Pvictoria Syariah Tahun 2013-2018. Bankvictorlasyariah.co.id.

Analisis Penerapan Akuntansi Persediaan Obat-Obatan Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah No 5 Pada Puskesmas Merdeka Palembang

M. Feby Riswanto Pratama
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email : febypratama2499@gmail.com

Siti Nurhayati Nafsiyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email : siti_nurhayati@binadarma.ac.id

Abstrak

Puskesmas merupakan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat, Puskesmas membutuhkan persediaan obat-obatan untuk kebutuhan kesehatan masyarakat, Puskesmas Merdeka Palembang adalah salah satu dari Instansi Pemerintah Kota Palembang yang memiliki kewajiban penuh untuk melaksanakan Akuntansi Pemerintahan telah menerapkan PP Nomor 71 Tahun 2010. Penelitian bertujuan agar dilaksanakan untuk menganalisis penerapan akuntansi persediaan yang terdapat atas Puskesmas Merdeka Palembang. Penelitian ini menggunakan prosedur kualitatif deskriptif ialah dengan menganalisis bukti yang terkait pada perlakuan persediaan berbentuk wawancara juga data sekunder yang didapat dari Puskesmas Merdeka Palembang dan membandingkannya dengan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5. Hasil penelitian menjelaskan bahwa perlakuan Akuntansi Persediaan pada puskesmas merdeka palembang sudah sesuai dengan Pernyataan Akuntansi Pemerintah Nomor 5. Namun untuk hal pengungkapan persediaan pada puskesmas merdeka palembang masih kurang sesuai dengan Pernyataan Akuntansi Pemerintah Nomor 5, dikarenakan kurang rinci dalam menjelaskan persediaan.

Kata Kunci : Pernyataan Akuntansi Nomor 5, Persediaan, Obat-obatan

Abstract

Puskesmas is a functional health organization which is a center for community health development, Puskesmas requires a supply of medicines for public health needs, Puskesmas Merdeka Palembang is one of the Palembang City Government Agencies which has the full obligation to implement Government Accounting and has implemented PP Number 71 of 2010. The research aims to be carried out to analyze the application of inventory accounting that is available on the Puskesmas Merdeka Palembang. This study used a descriptive qualitative procedure by analyzing the evidence related to inventory treatment in the form of interviews as well as secondary data obtained from Puskesmas Merdeka Palembang and comparing it with Government Accounting Standard Statement Number 5. The results of the study explained that Inventory Accounting treatment at Puskesmas Merdeka Palembang was in accordance with Government Accounting Statement Number 5. However, the disclosure of inventory at Puskesmas Merdeka Palembang is still not in accordance with Government Accounting Statement Number 5, due to lack of detail in explaining inventory.

Keywords : Government Accounting Standard Statement Number 5, Stock, Drugs

1. Pendahuluan

Puskesmas merupakan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat dan menyediakan layanan bagi masyarakat di wilayah kerja. Menurut Depkes RI (1999), Puskesmas memiliki wewenang

dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah perbatasan. Menurut kepmenkes RI No.128/Menkes/SK/II/2004 Puskesmas merupakan Unit pelayanan Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab atas pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.

Fungsi Puskesmas sendiri bertujuan sebagai pusat pengembangan kesehatan berwawasan kesehatan pusat pemberdayaan, masyarakat dan keluarga dalam pembangunan kesehatan, dan sebagai pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama. Sebagai lembaga kesehatan yang melibatkan masyarakat dalam hal pengorganisasian masyarakat dalam penyelenggara kesehatan secara mandiri cara-cara yang ditempuh adalah untuk merangsang masyarakat termasuk untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka menolong dirinya sendiri, memberikan petunjuk kepada masyarakat tentang bagaimana menggunakan sumber daya efisiensi dan efektif, memberikan bantuan teknis, dan memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada masyarakat.

Keberhasilan puskesmas dalam menjalankan tugas dapat dilihat dari keberhasilan dokter dalam mendiagnosa penyakit pasien dan perawat dalam memberi pelayanan yang baik kepada pasien, pemberian obat yang diberikan oleh dokter harus sesuai dengan diagnosa dokter, obat merupakan bagian yang sangat penting bagi puskesmas karna obat memiliki fungsi sebagai media untuk penyembuhan penyakit dan pencegahan penyakit kepada pasien obat adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan puskesmas itu sendiri, untuk itu harus mampu mengolah persediaan yang dimiliki dengan baik agar dapat terlaksananya penyelenggaraan persediaan tersebut dengan teratur.

Fenomena yang masih bisa di rasakan hingga saat ini adalah persediaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas pelayanan suatu puskesmas, tanpa adanya persediaan pada puskesmas tersebut dapat menimbulkan resiko bahwa puskesmas tersebut tidak siap untuk mengobati pasien jika hal itu terjadi maka dapat menyebabkan kerugian banyak pihak, pertama pada pasien apabila pasien tidak mendapatkan pengobatan tepat waktu akan berdampak kepada semakin buruknya keadaan pasien tersebut yang akan berdampak kepada hilangnya nyawa pasien serta karna itu dapat membuat turunnya nama puskesmas tersebut karna pelayanan yang dimiliki, kedua pada pihak puskesmas tentunya ketidakadaan obat dapat merugikan, kerugiannya dapat dalam bentuk berpalingnya masyarakat ke pelayanan puskesmas yang lebih siap dan mampu menyediakan pelayanan yang baik dan lengkap. Pada persediaan ketiadaan obat atau ketersediaan obat yang tidak tepat waktunya dapat menurunkan kunjungan yang berdampak pada penurunan penerimaan pasien dan menurunnya kinerja puskesmas.

Pada Pemerintahan persediaan sebagai besar berpegang pada lembaga pemerintahan. Dalam penggunaan persediaan butuh dilaksanakan sebaik mungkin mengikuti Akuntansi Persediaan pada PSAP no 5 yang terdapat pada PP Nomor 71 Tahun 2010 mengenai Standar Akuntansi yang dimiliki oleh Pemerintah. persediaan selaku *current assets* yang sulit untuk dipertanggung jawab karna bersifat bahan habis pakai. Penggunaan persediaan harus dilaksanakan dengan baik secara akuntabel dan terbuka. Pengelolaan yang terstruktur pada persediaan dalam hal ini perlu diawasi pada setiap instansi pemerintah supaya dapat untuk memperkecil kesalahan dan penyimpangan yang dapat terjadi dari pencatatan suatu persediaan.

Pernyataan standar ini memiliki tujuan untuk memerintah suatu perlakuan akuntansi pada persediaan dan pemberitahuan lainnya yang dirasa harus disajikan, peraturan menteri ini merupakan pedoman bagi pemerintah daerah dalam rangka penerapan SAP berbasis

akrual, memperhatikan betapa pentingnya tugas dari suatu persediaan serta memiliki maksud dalam pengelolaan persediaan adalah untuk menyimpan persediaan berkualitas yang cukup dalam melayani kepentingan dan banyaknya dampak persediaan, dengan ini peneliti membahas lebih lanjut yang berjudul “Analisis Penerapan Akuntansi Persediaan Obat-obatan Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5 Pada Puskesmas Merdeka Palembang”

2. Kajian Literatur

2.1 Akuntansi

Berasarkan beberapa lembaga yang dilihat dan dari sudut pandang yang berbeda. Menurut *American Accounting Association* (1966) sebagaimana yang telah dikutip oleh Abdul Halim juga Muhammad Syam Kusufi (2014) “Akuntansi adalah satu prosedur dalam mengindifikasikan, pengukuran, pencatatan, juga pelaporan transaksi ekonomi bermula satu pada organisasi/entitas yang digunakan sebagai informasi untuk rangka dalam pengambilan suatu ketentuan ekonomi oleh pihak yang membutuhkan”.

Abdul Halim juga Muhammad Syam Kusufi (2014) pun mengutip pengertian dari *Accounting Principles Board* (1970), “Dimana akuntansi merupakan satu aktivitas jasa yang bertujuan untuk memberikan suatu informasi kuantitatif, memiliki sifat keuangan yang berhubungan entitas ekonomi dimana dimaksudkan dapat berguna untuk suatu pengambilan keputusan yang dapat membuat pilihan yang jangkauan berbagai alternatif suatu tindakan”.

Menurut PP No 71 Tahun 2010 menurut Standar Akuntansi Pemerintahan menjelaskan tentang akuntansi “Sebagai prorses pengecekan, pencatatan, pengukuran, pengklasifikasikan, pengikhtisaran suatu transaksi dan terjadinya keuangan, juga penginterpretasian berdasarkan hasilnya”.

2.2 Persediaan

Persediaan adalah aset lancar dalam bentuk barang atau perlengkapan yang dimaksudkan untuk mendukung kegiatan operasional pemerintah, dan barang-barang yang dimaksudkan untuk dijual dan/atau diserahkan dalam rangka pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan definisi tersebut persediaan, mencakup berikut ini :

1. Barang atau perlengkapan (supplies) yang digunakan dalam rangka kegiatan operasional pemerintah.
2. Bahan atau perlengkapan (supplies) yang digunakan dalam proses produksi.
3. Barang dalam proses produksi yang dimaksudkan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat.
4. Barang yang disimpan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat dalam rangka kegiatan pemerintah.

Persediaan, mencakup barang atau perlengkapan yang dibeli dan disimpan untuk digunakan, misalnya barang habis pakai, seperti alat tulis kantor, barang tak habis pakai, seperti komponen peralatan dan pipa, dan barang bekas pakai, seperti komponen bekas. Dalam hal pemerintah memproduksi sendiri, persediaan juga meliputi barang yang digunakan dalam proses produksi, seperti bahan baku pembuatan alat-alat pertanian, barang hasil proses produksi yang belum selesai dicatat sebagai persediaan, persediaan pada pemerintah daerah, antara lain sebagai berikut :

1. Barang konsumsi
2. Alat tulis kantor dan barang cetakan
3. Bahan untuk pemeliharaan suku cadang

4. Pupuk, bibit, dan bahan pertanian lainnya
5. Persediaan untuk tujuan strategi berjaga-jaga
6. Bahan material bangunan
7. Barang dalam proses setengah jadi
8. Tanah bangunan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat
9. Hewan dan tanaman untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat

Dalam hal pemerintah menyimpan barang untuk tujuan cadangan strategi, seperti cadangan energi (misalnya minyak) atau untuk tujuan berjaga-jaga seperti cadangan pangan (misalnya beras), barang-barang dimaksud diakui sebagai persediaan. Hewan dan tanaman untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat, antara lain berupa sapi, kuda, ikan, benih padi, dan bibit tanaman juga dilakukan sebagai persediaan. Persediaan dengan kondisi rusak atau usang tidak dilaporkan dalam neraca, tetapi diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan.

2.2 Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5

Tujuan Pernyataan Standar ini adalah untuk mengatur perlakuan akuntansi persediaan yang dianggap perlu disajikan dalam laporan keuangan. Ruang lingkup Pernyataan Standar ini diterapkan dalam penyajian seluruh persediaan dalam laporan keuangan untuk tujuan umum. Standar ini diterapkan untuk seluruh entitas pemerintah pusat dan daerah tidak termasuk perusahaan negara/daerah, pernyataan standar ini tidak mengatur :

1. Persediaan bahan baku dan perlengkapan yang dimiliki proyek swakelola dan dibebankan ke suatu akun konstruksi dalam pengerjaan; dan
2. Instrumen keuangan

Definisi berikut ini adalah istilah-istilah yang digunakan dalam pernyataan standar dengan pengertian :

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. Nilai wajar adalah nilai tukar aset atau penyelesaian kewajiban antara pihak yang memahami dan berkeinginan untuk melakukan transaksi wajar.
3. Persediaan adalah aset lancar dalam bentuk barang atau perlengkapan yang dimaksud untuk mendukung kegiatan operasional pemerintah, dan barang-barang yang dimaksudkan untuk dijual dan/atau diserahkan dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.
4. Perusahaan negara/daerah adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh pemerintah pusat/daerah.

Pengertian umum persediaan merupakan aset yang berupa :

1. Barang atau perlengkapan (*supplies*) yang digunakan dalam rangka kegiatan operasional pemerintah;
2. Bahan atau perlengkapan (*supplies*) yang akan digunakan dalam proses produksi;
3. Barang dalam proses produksi yang dimaksudkan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat;
4. Barang yang disimpan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat dalam rangka kegiatan pemerintah.

3. Metode Penelitian

Penerapan yang dilakukan untuk riset ini adalah jenis riset kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif dipilih dikarenakan bentuk penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Penelitian ini berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan dan uraian mengenai keadaan yang sebenarnya terjadi pada suatu analisis penerapan akuntansi persediaan atas Puskesmas Merdeka di Palembang.

4. Hasil Dan Pembahasan

Secara umum persediaan pada Puskesmas Merdeka Palembang digolongkan berdasarkan sifat dan bentuk persediaan obat sesuai dengan perihail dan juga di urutan sesuai nama obat-obatannya berikut contoh dari sebagian obat-obatan yang terdapat pada Puskesmas Merdeka Palembang.

Pengukuran persediaan yang dimiliki atas puskesmas merdeka palembang ditulis sesuai harga beli, selagi harga beli melambangkan bagian atas harga perolehan, menurut harga pokok produksi atas Puskesmas Merdeka Palembang sendiri ditiadakan karena Puskesmas Merdeka Palembang tidak membuat persediaan barang, dan barang yang dimiliki dihasilkan atas donasi yang diberikan oleh Dinas kesehatan.

Merujuk dari Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah nomor 5 yang bertujuan untuk memberikan prosedur terhadap persediaan, beban persediaan dicatat sesuai penggunaan persediaan, penghirungan beban persediaan dilaksanakan dalam prosedur penyajian Laporan Operasional.

4.1 *Analisi perlakuan akuntansi persediaan sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5 pada Puskesmas Merdeka Palembang.*

Analisis dari perlakuan akuntansi persediaan Puskesmas Merdeka Palembang dapat dijelaskan dalam tabel Berikut :

Tabel 4.7
Definisi umum Persediaan Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5

No	Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5	Puskesmas Merdeka Palembang	Keterangan
1	Persediaan merupakan aset yang berupa : - Barang atau perlengkapan yang digunakan dalam rangka kegiatan operasional pemerintah. - Bahan atau perlengkapan yang akan digunakan dalam peroses produksi. - Barang dalam proses produksi yang dimaksudkan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat. - Barang yang disimpan	Persediaan obat-obatan yang terdapat pada puskesmas ditujukan untuk diserahkan kepada masyarakat dalam rangka kegiatan pemerintah terhadap bidang kesehatan masyarakat yang berlokasi disekitar puskesmas tersebut.	Sesuai

	untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat dalam rangka kegiatan pemerintah.		
2	Persediaan mencakup barang atau perlengkapan yang dibeli dan disimpan untuk digunakan, misalnya barang habis pakai seperti alat tulis kantor, barang tak habis pakai seperti komponen peralatan dan pipa, dan barang bekas pakai seperti komponen bekas.	Persediaan pada puskesmas disimpan untuk digunakan, berupa persediaan obat-obatan yang digunakan untuk kebutuhan operasional pemerintah dalam bidang kesehatan	Sesuai

Sumber : Data Olahan, 2021

Tabel 4.8
Pengakuan Persediaan Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5 Tentang Persediaan.

No	Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5 Tentang persediaan	Puskesmas Merdeka Palembang	Keterangan
1	Persediaan diakui (a) pada saat potensi manfaat ekonomi masa depan diperoleh pemerintah dan mempunyai nilai atau biaya yang dapat diukur dengan andal, (b) pada saat diterima atau hak kepemilikannya dan/atau penguasaannya berpindah.	Mengakui persediaan obat-obatan pada saat barang benar-benar diterima.	Sesuai
2	Pada akhir periode akuntansi catatan persediaan disesuaikan dengan hasil inventarisasi fisik.	Melakukan pencatatan Stock opname pada setiap bulan.	Sesuai

Sumber : Data Olahan, 2021

Tabel 4.9
Pengukuran Persediaan Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5.

No	Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor5	Puskesmas Merdeka Palembang	Keterangan
1	Persediaan disajikan sebesar : Biaya perolehan apabila pembelian.Harga pokok produksi apabila diperoleh dengan memproduksi sendiri.Nilai wajar apabila diperoleh dengan cara lainnya seperti donasi/rampasan.	Persediaan disajikan oleh nilai wajar karna persediaan yang diperoleh didapatkan dari hasil donasi dinas kesehatan.	Sesuai
2	Persediaan dapat dinilai dengan menggunakan :Metode sistematis seperti FIFO atau rata-rata tertimbang.Harga pembelian terakhir apabila setiap unit persediaan nilainya tidak material dan bermacam-macam jenis.	Pada persediaan dapat dinilai dengan menggunakan metode FIFO	Sesuai

Sumber : Data Olahan, 2021

Tabel 4.10
Pengungkapan Persediaan Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 5

No	Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor5	Puskesmas Merdeka Palembang	Keterangan
1	Laporan keuangan mengungkapkan :Kebijakan akuntansi yang digunakan dalam pengukuran persediaan.Penjelasan lebih lanjut persediaan seperti barang atau perlengkapan yang digunakan dalam pelayanan masyarakat, barang atau perlengkapan yang digunakan dalam proses produksi, barang yang disimpan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat, dan barang yang masih dalam proses produksi yang dimaksudkan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat.Jenis, jumlah, dan nilai persediaan dalam kondisi rusak atau usang	Pada Catatan Atas Laporan Keuangan Kurang Merincikan Penjelasan lebih lanjut persediaan seperti barang atau perlengkapan yang digunakan dalam pelayanan masyarakat barang atau perlengkapan yang digunakan dalam proses produksi, barang yang disimpan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat, dan barang yang masih dalam proses produksi yang dimaksudkan untuk dijual atau diserahkan kepada masyarakat.	Kurang Sesuai

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel 4.11

Beban Persediaan Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor5

No	Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor5	Puskesmas Merdeka Palembang	Keterangan
1	Penghitungan beban persediaan dilakukan dalam rangka Penyajian Laporan Operasional.	Perhitungan beban pada puskesmas juga dicantumkan dalam Laporan Operasional	Sesuai
2	Dalam hal pencatatan persediaan pemerintah memperbolehkan menggunakan metode perpetual maupun metode fisik (periodik).	Setiap pengeluaran persediaan dicatat sebesar unit yang keluar dikalikan nilai yang dilihat dengan pendekatan FIFO	Sesuai

Sumber : Data Olahan, 2021

5. Kesimpulan

1. Berdasarkan paragraf persediaan pada Puskesmas merdeka palembang sudah sesuai dengan pernyataan standar akuntansi persediaan nomor 5.
2. Pengakuan persediaan Puskesmas Merdeka Palembang sudah dilaksanakan dengan pernyataan standar akuntansi persediaan nomor 5.
3. Pengukuran persediaan pada Puskesmas Merdeka Palembang sudah sesuai melalui Pernyataan Standar Akuntansi Persediaan Nomor 5.
4. Beban persediaan atas puskesmas merdeka palembang sudah cocok berdasarkan pernyataan standar akuntansi pemerintah nomor 5.
5. Pengungkapan persediaan Puskesmas Merdeka Palembang telah sesuai namun belum menjelaskan untuk digunakan dalam pelayanan masyarakat dengan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah no 5.

Untuk Puskesmas Merdeka Palembang berdasarkan pernyataan akuntansi pemerintah nomor 5 tentang akuntansi persediaan perlu menjaga akuntabilitas juga transparansi yang dimiliki, memberikan laporan keuangan secara kusus tentang segala transaksi yang berhubungan dengan persediaan obat-obatan sebab, tugas akuntansi persediaan bagi obat- obatan begitu penting dalam terlaksananya kegiatan operasional suatu intansi.

6. Daftar Pustaka

- Nur'aini, Fitri Hadi Rosyidah . 2018 “ PERLAKUAN AKUNTANSI PERSEDIAAN BERDASARKAN PSAK 14 PADA PERUM BULOG SUB DIVISI REGIONAL KABUPATEN KEDIRI”. Malang
- Halim, Abdul dan Muhammad Syam Kusufi. 2014, *Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi 4. Jakarta : Penerbit Salemba.
- Halim, Abdul dan Muhammad Syam Kusufi. 2014. *Akuntansi Sektor Publik, Teori, Konsep dan Aplikasi*. Edisi 2. Jakarta : Penerbit Salemba.
- Faud, Ramli.M. 2016, *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*, Cet.1, Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2018, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung : Penerbit ALFABETA.
- Presiden Republik Indonesia. 2010, *PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 71 TAHUN 2010*. Jakarta.
- Simbolon, Lastiar Ika. 2018, “ Analisis Penerapan PSAK No.14 Tentang Metode Pencatatan dan Penilaian Persediaan Barang Dagang Pada CV. Wijaya Ngumban Surbakti. Medan “



- Fitri, Afkarina Usfi. 2017, "Analisis Komparasi Perlakuan Akuntansi Aset Biologis PSAP 05 Dan PSAP 07 Pada Dinas Perikanan Kabupaten Jember". Jember.
- Zuhasni, Chaliza. 2016, " Penerapan Akuntansi Persediaan Obat-obat berdasarkan PSAK No 14 Pada Rumah Sakit Umum Daerah R.M.DJOELHAM Kota Binjai ". Medan.

Transparansi, Akuntabilitas dan Efektivitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan APBDes

Partina

Universitas Bina Darma

Email: partinah1998@gmail.com

Henni Indriyani

Universitas Bina Darma

Email: henniinayah@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the extent of transparency, accountability and effectiveness of village officials in managing APBDes in Tirta Mulya Village, Pulau Rimau District, Banyuasin Regency in Village Fund Allocation through activities that include: Implementation, Administration, Reporting, Accountability, and the measure of success or failure (Ratio) . The research method was used qualitative method. The resource persons in this study consisted of the village head, village secretary, finance officer and community representatives. Data collection techniques used were interviews, observation, and documentation. The data analysis technique was done by organizing the data, simplifying the data, analyzing the data, and the results of interpretation. The results of this study indicate that transparency, accountability and effectiveness have been implemented in the management of the 2019 budget year. In general transparency, accountability and effectiveness in Tirta Mulya Village, Pulau Rimau District, Banyuasin Regency have been going well.

Keywords: Village Revenue and Expenditure Budget (APBDes), Transparency, Accountability and Effectiveness.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh transparansi, akuntabilitas dan efektivitas perangkat desa dalam pengelolaan APBDes di Desa Tirta mulya Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin pada Alokasi Dana Desa melalui kegiatan yang meliputi: Pelaksanaan, Penatausahaan, Pelaporan, Pertanggungjawaban, dan ukuran berhasil tidaknya (Rasio). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, kaur keuangan dan perwakilan masyarakat. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan mengorganisir data, penyederhanaan data, proses analisis data, dan hasil interpretasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa telah melaksanakan Transparansi, akuntabilitas dan efektivitas pada pengelolaan APBDes tahun anggaran 2019. Secara umum transparansi, akuntabilitas dan efektivitas di Desa Tirta Mulya Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten banyuasin sudah berjalan dengan baik.

Kata kunci: Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes), Transparansi, Akuntabilitas dan Efektivitas.

1. Pendahuluan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang dana desa yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara, menyebutkan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa sebagai unit organisasi pemerintah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dengan segala latar belakang kepentingan dan kebutuhannya mempunyai

peranan yang sangat strategis, dikarenakan kemajuan dari sebuah negara pada dasarnya sangat ditentukan oleh kemajuan desa, karena tidak ada Negara yang maju tanpa provinsi yang maju, tidak ada provinsi yang maju tanpa kabupaten yang maju, dan tidak ada kabupaten yang maju tanpa desa dan kelurahan yang maju. Ini berarti bahwa basis kemajuan sebuah negara ditentukan oleh kemajuan desa, untuk itulah pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu pembentukan alokasi dana desa sebagai perwujudan dari desentralisasi keuangan menuju desa yang mandiri.

Alokasi dana desa atau ADD adalah alokasi khusus desa yang dialokasikan oleh pemerintah melalui pemerintah daerah (kabupaten). Tujuan utamanya adalah untuk mempercepat pembangunan tingkat desa baik pembangunan fisik (sarana dan pra-sarana) maupun sumber daya manusia (SDM). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 menyatakan bahwa dana desa adalah dana yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara yang diperuntukan bagi desa yang ditransfer melalui anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten /kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Dana desa dialokasikan untuk desa, pengalokasian dana desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan jumlah desa dan dialokasikan dengan memperhatikan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan tingkat kesulitan geografis.

Berdasarkan besaran dana desa setiap kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (8) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang dana desa yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara, bupati/walikota menetapkan besaran dana desa untuk setiap desa diwilayahnya. Besaran dana desa setiap desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan jumlah penduduk desa sebesar 30%, luas wilayah desa sebesar 20%, angka kemiskinan desa sebesar 50%, dan tingkat kesulitan geografis.

Dana desa ini bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) tahun 2019 telah dialokasikan dana desa sebesar Rp 70 Triliyun kepada seluruh desa yang tersebar di Indonesia. Sementara pada tahun 2020 anggaran dana desa naik sebesar Rp 72 Triliyun.(www.kemenkeu.go.id). Diterimanya alokasi dana bagi desa tersebut, pemerintahan desa harus siap dan mampu dalam mengelola keuangan desa berdasarkan asas transparan, akuntabel, partisipasi serta dilakukan dengan tertib dan disiplin.

Desa Tirta Mulya merupakan salah satu desa di Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin. Desa ini masih banyak membutuhkan sarana dan prasarana fisik dalam menunjang kesejahteraan masyarakat desa dan melaksanakan pembangunan, dalam hal tersebut pastinya membutuhkan biaya yaitu dana berupa alokasi dana desa dari program pemerintah. Pemberian alokasi dana desa dari pemerintah, diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan melaksanakan pembangunan. Penelitian ini bertujuan melihat pertanggung jawaban pengelolaan alokasi dana desa dalam proses pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja desa, untuk mengetahui pertanggung jawaban alokasi dana desa dari pemerintah setempat biasanya terdapat hambatan dalam proses pembangunan, maupun keuangan desa yang kurang transparan dan efektif dari pemerintah desa kepada masyarakat. Sehingga menimbulkan opini negatif masyarakat kepada perangkat desa.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Transparansi, Akuntabilitas Dan Efektivitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Anggaran

Pendapatan Dan Belanja Desa”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis transparansi, akuntabilitas dan efektivitas pemerintah desa dalam pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes).

2. Kajian Pustaka

Transparansi

Menurut Susliyanti (2016) menyatakan transparansi adalah prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah. Transparansi menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumberdaya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya (Hanifah;2015).

Prinsip-prinsip Transparansi

Prinsip-prinsip transparansi dapat diukur melalui sejumlah indikator menurut (Hanifah; 2015) mengatakan seperti berikut:

1. Mekanisme yang menjamin sistem keterbukaan dan standarisasi dari semua proses-proses pelayanan publik;
2. Mekanisme yang memfasilitasi pertanyaan-pertanyaan publik tentang berbagai kebijakan dan pelayanan publik, maupun proses-proses di dalam sector publik;
3. Mekanisme yang memfasilitasi pelaporan maupun penyebaran informasi maupun penyimpangan tindakan aparat publik didalam kegiatan melayani.

Akuntabilitas

Menurut Faridah (2015) akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab, dan menerangkan kinerja serta tindakan seseorang badan hukum pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Menurut Susliyanti (2016) akuntabilitas adalah evaluasi terhadap proses pelaksanaan kegiatan/kinerja organisasi untuk dapat di pertanggung jawabkan serta sebagai umpan balik bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang. Adapun tiga prinsip utama yang mendasari pengelolaan keuangan daerah yaitu:

1. Prinsip Transparansi
Transparansi memberikan arti bahwa anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup masyarakat banyak.
2. Prinsip Akuntabilitas
Akuntabilitas adalah prinsip pertanggungjawaban publik yang berarti bahwa proses penganggaran mulai dari penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban kepada Bupati/DPRD dan masyarakat. Masyarakat tidak hanya memiliki hak untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga berhak untuk menuntut pertanggung jawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut.
3. Prinsip *value for money*
Prinsip ini berarti penerapan tiga konsep yaitu ekonomis, efisiensi dan efektif dalam proses penganggaran. Ekonomi berkaitan dengan pemilihan dan penggunaan sumber daya dalam jumlah dan kualitas tertentu pada harga yang murah. Efisiensi berarti bahwa

penggunaan dana masyarakat tersebut dapat menghasilkan *output* yang maksimal (berdaya guna). Efektivitas berarti bahwa penggunaan anggaran tersebut harus mencapai target-target atau tujuan kepentingan publik.

Efektivitas

Susliyanti (2016) menjelaskan pengertian efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas digunakan untuk melihat apakah suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ukuran Efektivitas

Pengukuran efektivitas juga dapat dilakukan dengan membandingkan realisasi anggaran belanja dengan target anggaran belanja (Sumenge;2017).

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Realisasi Anggaran Belanja}}{\text{Target Anggaran Belanja}} \times 100\%$$

Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa

Anggaran pendapatan dan belanja desa yang selanjutnya disingkat APBDesa menurut Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang pengelolaan keuangan desa adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan desa. Pendapatan adalah semua penerimaan desa dalam 1 (satu) tahun anggaran yang menjadi hak desa dan tidak perlu dikembalikan oleh desa, sedangkan belanja desa adalah semua pengeluaran yang merupakan kewajiban desa dalam 1 (satu) tahun anggaran yang tidak akan diterima kembali oleh desa.

Anggaran pendapatan dan belanja desa menurut Faridah (2015) merupakan suatu rencana keuangan tahunan desa yang ditetapkan berdasarkan peraturan desa yang mengandung prakiraan sumber pendapatan dan belanja untuk mendukung kebutuhan program pembangunan desa yang bersangkutan.

Alokasi Dana Desa

Menurut Hanifah (2015) alokasi dana desa adalah alokasi khusus desa yang dialokasikan oleh pemerintah melalui pemerintah daerah (kabupaten). Tujuan utamanya adalah untuk mempercepat pembangunan tingkat desa baik pembangunan fisik (sarana dan pra-sarana) maupun sumber daya manusia.

Pengelolaan Keuangan Desa

Asas pengelolaan keuangan desa pada Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 sebagai berikut:

1. Keuangan Desa dikelola berdasarkan asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran.
2. Anggaran pendapatan dan belanja desa merupakan dasar pengelolaan keuangan Desa dalam masa 1 (satu) tahun anggaran mulai tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya pada transparansi, akuntabilitas dan efektivitas dalam pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja desa dan kesesuaiannya dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 dan Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018. Adapun batasan masalah yang ditentukan dilihat dalam

penelitian yaitu studi kasus hanya pada laporan anggaran pendapatan dan belanja desa Tahun 2019. Penelitian ini dilakukan di Desa Tirta Mulya Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin. Seluruh aparat desa pola beserta masyarakat yang berjumlah 5 orang ditetapkan sebagai informan yaitu terdiri dari:

1. Kepala desa
2. Sekretaris desa
3. Bendahara desa
4. Masyarakat 2 orang

Sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya melalui metode:

- a. Observasi

Yaitu mengadakan langsung terhadap objek peneliti dengan mencatat secara sistematis data yang dibutuhkan. Penulis melakukan peninjauan langsung ke Desa Tirta Mulya, untuk mengumpulkan data yang akan diolah dan mendapatkan gambaran yang lebih objektif mengenai masalah yang dibahas.

- b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan kepala desa, sekretaris desa, bendahara desa, tokoh masyarakat, masyarakat atau pihak-pihak yang berwenang untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah diolah lebih lanjut oleh orang lain melalui riset perpustakaan, buku-buku, dan lain-lain. Contohnya studi pustaka dan dokumentasi yaitu dengan memperoleh data-data yang bersifat teori didapat dari beberapa buku, gambaran dan sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Data-data sekunder dari objek penelitian berupa dokumen laporan anggaran pendapatan dan belanja desa Tahun 2019.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu teknik yang dilakukan dengan cara menganalisis data dan menilai semua data yang relevan dan fakta yang diperoleh dari objek yang dipilih dengan menguraikan dan memaparkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumentasi serta mengutip dari teori dan ketentuan yang berlaku umum kemudian dari hasil analisis ditarik kesimpulan yang mewakili masalah-masalah yang ada.

4. Hasil dan Pembahasan

Desa Tirta Mulya secara administratif termasuk dalam wilayah Kecamatan Pulau Rimau, Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Desa Tirta Mulya memiliki Luas wilayah ± 3.000 Hektar Persegi, dan Desa Tirta Mulya berbatasan dengan:

1. Sebelah Utara dengan : Desa Senda Mukti.
2. Sebelah Barat dengan : Desa Banjar Sari
3. Sebelah Timur dengan : Desa Buana Murti

Jarak Desa Tirta Mulya dengan kantor Kecamatan Pulau Rimau diperkirakan 14 KM, jarak waktu tempuh yang diperlukan apabila menggunakan kendaraan bermotor kurang lebih 35 menit. Jarak Desa Tirta Mulya menuju Kabupaten Banyuasin di Kota Pangkalan Balai diperkirakan 38 KM, dengan jarak waktu tempuh mencapai 1 jam 30 menit, apabila menggunakan sepeda motor, sedangkan untuk jarak antara Desa Tirta Mulya dengan Provinsi Sumatera Selatan di Kota Palembang, kurang lebih berjarak 82 KM, dengan jarak tempuh 3 jam. Desa Tirta Mulya terbagi menjadi berbagai wilayah, yang diantaranya: hampir 80 persen daratan sedang dan daratan rendah yang berupa rawa-rawa hingga mencapai 20

persen. Pada musim penghujan persawahan dan rawa--rawa ini tergenang air antara 0.25 s/d 2 meter. Rata-rata musim penghujan dan kemarau mencapai enam bulan. Luas daratan Desa Tirta Mulya digunakan untuk permukiman ± 400 hektar, lahan permukiman ini digunakan untuk bangunan fasilitas umum seluas 2 hektar, untuk jalan dusun/desa 3 hektar, perumahan 50 hektar dan bangunan lain-lain 6 hektar. Luas perkebunan diperkirakan ± 1000 hektar. Lahan yang telah digarap untuk perkebunan sawit rakyat 700 hektar, untuk tanaman perkebunan lain 10 hektar dan sisanya sekitar masih berupa tanah belukar yang belum tergarap mencapai 60 hektar.

Jumlah penduduk Desa Tirta Mulya Kecamatan Pulau Rimau pada tahun 2019 sebanyak 736 jiwa terdiri dari 385 jiwa (52,30%) laki-laki dan 351 jiwa (47,70%) perempuan. Hal ini sangat penting untuk dipertimbangkan, karena disamping penduduk merupakan sumberdaya pembangunan, juga sekaligus sebagai subjek dan sasaran seluruh pelaksanaan pembangunan (sumber: Desa Tirta Mulya Tahun 2019).

Transparansi adalah prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah. Transparansi menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai.

Tabel 1 Indikator kesesuaian transparansi pelaksanaan pengelolaan alokasi dana desa

Indikator	Hasil Wawancara	Keterangan (S = Sesuai, TS = Tidak Sesuai, BT=Belum Terjadi)
1. Kegiatan pencatatan kas masuk maupun kas keluar dapat dipahami dengan mudah oleh masyarakat dengan adanya papan pengumuman mengenai kegiatan yang sedang dijalankan.	Pencatatan kas masuk dan keluar bisa diakses oleh masyarakat, serta terdapat papan pengumuman tentang informasi dana yang digunakan untuk menjalankan sebuah kegiatan.	S
2. Laporan realisasi dan laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDes diinformasikan kepada masyarakat secara tertulis dan informasi yang mudah diakses oleh masyarakat.	Laporan realisasi dan laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDes diinformasikan kepada masyarakat secara tertulis dan bisa diakses dengan mudah oleh masyarakat	S

Sumber: Data diolah 2020

$$\text{Efektivitas} = \frac{1.155.768.086,00}{1.169.152.278,67} \times 100\% = 98,85\%$$

Hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa realisasi anggaran pendapatan dan belanja desa telah sesuai dengan rencana pemerintah Desa Tirta Mulya. Hal ini dapat dilihat analisis efektivitas berjumlah 98,85%. Berdasarkan kriteria rasio efektivitas, pengelolaan anggaran

pendapatan dan belanja desa di Desa Tirta Mulya pada tahun 2019 berada pada kriteria efektif karena tingkat efektivitasnya berada pada angka 90%-100%.

5. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan dari penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi transparansi, akuntabilitas dan efektivitas pemerintah desa dalam pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja desa, maka penulis menyimpulkan:

1. Transparansi untuk Desa Tirta Mulya sudah terbuka dari perangkat desa ke masyarakat yakni setiap awal tahun untuk mengapresiasi ide atau keluhan warga, selalu menginformasikan secara tertulis jumlah dana yang didapat dari pemerintah, serta adanya papan informasi mengenai kegiatan pembangunan yang sedang dikerjakan.
2. Penatausahaan pengelolaan keuangan Desa Tirta Mulya sudah menggunakan format sesuai dengan Pemendagri Nomor 20 Tahun 2018 baik format buku kas umum, buku pembantu bank, buku pembantu pajak, laporan realisasi APBDes, laporan realisasi pelaksanaan APBDes. Sementara secara teknis penatausahaan Desa Tirta Mulya dari sisi penerimaan, pengeluaran, pencatatan, maupun pertanggungjawaban kaur keuangan telah sesuai dengan Pemendagri Nomor 20 Tahun 2018.
3. Pelaporan ngelolaan keuangan Desa Tirta Mulya untuk semester pertama telah terlaksana tepat waktu, sesuai dengan Pemendagri Nomor 20 Tahun 2018. Tahap pertanggungjawaban Desa Tirta Mulya telah dilaporkan oleh kepala desa kepada bupati sesuai laporan pertanggungjawaban tahun 2019 sudah menggunakan format laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDes sesuai Pemendagri Nomor 20 Tahun 2018.
4. Efektivitas dari segi berhasil tidaknya pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja desa di Desa Tirta Mulya sudah di katakana efektif.

6. Daftar Pustaka

- Faridah. 2015. "Transparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa (APBDES)." *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* 4 (5).
- Hanifah, Suci Indah. 2015. "Akuntabilitas Dan Transparansi Pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDES)." *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* 4 (8).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 Tentang Dana Desa Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawati, Sulis. 2017. "Efektivitas Pengalokasian Dana Desa di Desa Karang Tunggal Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara." *eJournal Administrasi Negara* 5 (3).
- Susliyanti, Eni dwi. 2016. "Transparansi dan Akuntabilitas Alokasi Dana Desa (Studi Pada Desa Trimulyo, Kecamatan Jetis, Kabupaten Bantul Tahun 2015)." *Forum Keuangan dan Bisnis* 5. Doi: 978-602-17225-6-5.

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah (Studi Empiris Pada Sekolah di Kecamatan Muara Belida, Kabupaten Muara Enim)

Putri Idha Hartina
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bina Darma
Email : putriidhahartina@gmail.com

Poppy Indriani, SE.,Ak.,M..Si.,CA.
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: poppy.indriani@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of internal control on the accountability of school financial management consisting of five variables, namely Environment Control, Risk Assessment, Environmental Control, Information and Communication, and Monitoring. This study uses quantitative data, sampling techniques using purposive sampling techniques, samples amounted to 56 out of 14 schools in all schools muara belida subdistrict, muara enim district. where each school is taken 4 school committees related to the financial management of the school. The results showed that: (1) Environmental Control affects the Accountability of School Financial Management in Muara Belida Subdistrict School, Muara Enim Regency. (2) Other Risks Have No Effect on The Accountability of School Financial Management in Muara Belida Subdistrict School, Muara Enim Regency. (3) Control Activities Have No Effect on The Accountability of School Financial Management in Muara Belida Subdistrict, Muara Enim Regency. (4) Information and Communication Have No Effect on Financial Management Accountability in Muara Belida Subdistrict School, Muara Enim Regency. (5) Monitoring has no effect on financial management accountability in muara belida sub-district school in Muara Enim regency.

Keywords : Internal Control, Control Environment, risk assessment, control activities, Accountability of School Financial Management.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah yang terdiri dari lima variabel yaitu Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Lingkungan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan . penelitian ini menggunakan data kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, sampel berjumlah 56 dari 14 sekolah di seluruh sekolah kecamatan muara belida, kabupaten muara enim. dimana setiap sekolah diambil 4 komite sekolah yang berhubungan dengan manajemen keuangan sekolah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan Pengendalian berpengaruh terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah di Sekolah Kecamatan Muara Belida Kabupaten Muara Enim. (2) Penilaian Resiko Tidak Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah di Sekolah Kecamatan Muara Belida Kabupaten Muara Enim. (3) Kegiatan Pengendalian Tidak Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah Sekolah Kecamatan Muara Belida Kabupaten Muara Enim. (4) Informasi dan Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan di Sekolah Sekolah Kecamatan Muara Belida Kabupaten Muara Enim. (5) Pemantauan Tidak Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan di Sekolah Sekolah Kecamatan Muara Belida Kabupaten Muara Enim.

Kata Kunci : Pengendalian Intern, Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.

1. Pendahuluan

Pengendalian intern dalam sekolah sangat di perlukan untuk mengarahkan, mengawasi dan membantu sekolah dalam mencapai suatu tujuan atau objek tertentu. Pengendalian intern berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*). Menurut Anggraini (2013) dalam rangka mewujudkan cita-cita pendidikan nasional, sampai sekarang pemerintah dihadapkan dengan begitu banyak permasalahan, seperti tingkat kualitas pendidikan yang belum memenuhi standar mutu, sarana dan prasarana sekolah yang masih kurang memadai, dan terbatasnya anggaran pendidikan yang disediakan oleh pemerintah.

Didunia pendidikan ada beberapa kasus penyimpangan dan penyalahgunaan keuangan sekolah, mulai dari pengadaan perlengkapan sekolah, penyalahgunaan Bantuan Operasional Sekolah (BOS), serta Dana Alokasi Khusus (DAK). daerah sumsel, Mantan kepala sekolah SND Tapus, Kecamatan Lembak, Kabupaten Muara Enim, ditangkap karena tindak pidana korupsi dana BOS kurang lebih selama tiga tahun. Setelah menjalani serangkaian pemeriksaan, kejar menahan tersangka dan langsung menjeboskannya di Lapas. Penahanan dilakukan setelah kuat diduga tersangka menyalahgunakan dana BOS sebesar Rp 166.074.250.(43/ito/jpnn, 2010)

Menurut Putra dan Latrini (2018), pengendalian intern dinyatakan baik jika bisa meminimalisasi tindak kecurangan. Hal ini dikarenakan SPI adalah sistem yang dirancang untuk menekan dan meminimalisis terjadinya kecurangan. Pengendalian itern memiliki unsur-unsur dimana setiap unsur tersebut saling berkaitan satu sama lain. Menurut peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, unsur-unsur pengendalian intern adalah Lingkungan Pegendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, penulis tertarik mengkaji suatu penelitian dengan judul “PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP AKUNTABILITAS MANAJEMEN KEUANGAN SEKOLAH (Studi Empiris Pada Sekolah di kecamatan Muara Belida, Kabupaten Muara Enim”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah

Menurut Bastian (2002:385) dalam EA Alvianty (2013) menyatakan bahwa istilah akuntabilitas dapat dimaknai sebagai kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

2.2 Manajemen Keuangan Sekolah

Seiring dengan berkembangnya otonomi pada daerah pada lingkup pendidikan formal, muncul yaitu konsef Manajemen Berbais Sekolah (MBS) yang dapat membuat suatu pengelolaan pendidikan menjadi lebih terarah dan terkoordinasi dengan baik mulai dari segi pendanaan, pengawasan, penyelenggaraan dan pengembangan. Manajemen keuangan adalah salah satu dari substansi dalam manajemen keuangan sekolah yang yang mempunyai bagian dalam menentukan berjalannya suatu kegiatan pendidikan yang ada disekolah. Kegiatan manajemen keuangan dalam substansi manajemen pendidikan yaitu melakukan proses perencanaan, pengoordinasian, penegndalian dan pengorganisasian. Dan kegiatan suatu manajemen keuangan itu adalah menetapkan serta memperoleh sumber-sumber pendanaan, pelaporan dana, pemanfaatan dana dan pertanggungjawaban dana tersebut.

2.3 Sistem Pengendalian Intern

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mendefinisikan Sistem Pengendalian Intern merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2.3.1 Unsur-unsur Pengendalian Intern

2.3.3.1 Lingkungan Pengendalian

Lingkungan Pengendalian merupakan seluruh kebijakan, tindakan dan prosedur yang menggambarkan seluruh sikap manajemen dan direktur tentang pengendalian intern yang dapat menimbulkan kesadaran bagi para anggota organisasi tersebut mengenai pentingnya pengendalian intern yang semacam itu Bagi satuan organisasi yang bersangkutan.

2.3.3.2 Penilaian resiko

Menurut Indra dalam Herawati (2014) untuk tujuan pelaporan keuangan adalah proses identifikasi, dan pengelolaan risiko intitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Diawali dengan penetapan maksud dan tujuan instansi pemerintah yang jelas dan konsisten baik pada kegiatan kegiatan

2.3.3.3 Kegiatan Pengendalian

Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 dan Kemendikbud, 2012 mendefinisikan kegiatan pengendalian merupakan bagian yang integral dari perencanaan, pelaksanaan, pengevaluasian dan akuntabilitas dari instansi pemerintah terhadap pengelolaan sumber daya negara dan pencapaian tujuan dengan efektif.

2.3.3.4 Informasi dan Komunikasi

Komunikasi merupakan cakupan penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam laporan keuangan tentang atas bagaimana aktivitas mereka berkaitan dengan pekerjaan, baik itu yang berada didalam organisasi maupun yang berada diluar organisasi.

2.3.3.5 Pemantauan

Menurut Indra (2011:13) pemantauan, proses kualitas kerja dari struktur pengendalian internak sepanjang waktu. Dilaksanakan melalui pematauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan ruitn, supervisi, pembandingan, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas.

3. Metode Penelitian

Objek Penelitian ini adalah seluruh sekolah baik negeri maupun swasta di Kecamatan Muara Belida, Kabupaten Muara Enim selama periode 2019. dengan jumlah responden sebanyak 56 orang yang terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Bendahara Sekolah, Sekretaris Sekolah. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu diawali dengan uji analisis statistik deskriptif dan uji kualitas data, dimana pada uji kualitas data ini terbagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, dimana untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik maka dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi linear berganda. Jika data telah lolos uji asumsi klaasik, maka setelah itu dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Pada uji hipotesis ini terbagi menjadi empat, yaitu diantaranya uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parsial (uji-t) dan yang terakhir uji signifikansi simultan (uji-F).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentasi total variasi dalam variabel yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana maka yang digunakan nilai R square. Namun apabila analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda maka yang digunakan adalah Adjust R Square. Hasil perhitungannya sebagai berikut.

Tabel 4.18
Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,276 ^a	,076	-,016	2,430	1,930

a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Lingkungan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Penilaian Resiko, Kegiatan pengendalian

b. Dependent Variable: Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah

Berdasarkan tabel diatas Uji Koefisien determinasi (R²) yang digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel-variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat, dimana sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model menunjukkan Adjusted R² sebesar 0,076. Artinya, besarnya pengaruh setiap variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat adalah sebesar 76% sedangkan sisa lainnya 24% ditentukan oleh faktor lain diluar modeel yang tidak dideteksi.

4.2 Uji F

Tabel 4.19
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,269	5	4,854	,822	,540 ^b
	Residual	295,159	50	5,903		
	Total	319,429	55			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah

b. Predictors: (Constant), Pemantauan, Lingkungan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Penilaian Resiko, Kegiatan pengendalian

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} 0,822 dengan nilai dengan tingkat signifikansi 0,540 dan pada tabel f_{tabel} tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,263. Hal ini berarti $f_{hitung} = 0,822 > f_{tabel} = 0,263$ dan tingkat signifikansi $0,540 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya variabel lingkungan pengendalian (X1), penilaian resiko(X2), kegiatan pengendalian(X3), informasi dan komunikasi(X4), dan pemantauan(X5) secara simultan atau secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah di Kecamatan Muara Belida, Kabupaten Muara Enim.

4.3 Uji t (Uji Statistik t)

Untuk menjawab permasalahan seberapa besar pengaruh Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi dan Pemantauan terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah maka diuj i dengan menggunakan uji T. Hasil perhitungan uji T sebagai berikut :

Tabel 4.20
Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,110	3,607		5,853	,000
Lingkungan Pengendalian	,180	,151	,179	1,193	,000
Penilaian Resiko	-,458	,503	-,276	-,912	,366
Kegiatan pengendalian	1,058	1,334	,811	,793	,432
Informasi dan Komunikasi	-,221	,152	-,220	-1,459	,151
Pemantauan	-,935	1,271	-,704	-,735	,466

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah

1. Pengujian Variabel Lingkungan Pengendalian (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa variabel Lingkungan Pengendalian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah di Sekolah Kecamatan Muara Belida, hal ini dapat dilihat dari, nilai t_{hitung} 1,193 > 0,263 nilai t_{tabel} maka hipotesis H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh secara parsial terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah. Berdasarkan kriteria pengujian t_{sig} 0,000 < 0,05 diketahui bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.

2. Pengujian variabel Penilaian Resiko (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa Penilaian Resiko tidak memiliki pengaruh terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah pada Sekolah di Kecamatan Muara Belida. Berdasarkan nilai t_{hitung} -0,912 < 0,263 nilai t_{tabel} maka hipotesis H_0 diterima maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian Resiko tidak berpengaruh secara parsial terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah. berdasarkan kriteria pengujian t_{sig} 0,366 > 0,05 diketahui bahwa Penilaian Resiko tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.

3. Pengujian variabel Kegiatan Pengendalian (X3)

Berdasarkan pada analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa Kegiatan Pengendalian tidak memiliki pengaruh terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah di sekolah Kecamatan Muara Belida. Dilihat dari nilai t_{hitung} 0,793 > 0,263 nilai t_{tabel} maka hipotesis H_0 ditolak dapat disimpulkan bahwa Kegiatan Pengendalian berpengaruh secara parsial terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah. berdasarkan kriteria pengujian t_{sig} 0,432 > 0,05 diketahui bahwa Kegiatan Pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.

4. Pengujian variabel Informasi dan Komunikasi (X4)

Berdasarkan pada analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa Informasi dan Komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah di sekolah Kecamatan Muara Belida. Dilihat dari nilai t_{hitung} -0,220 < 0,236 nilai t_{tabel} maka hipotesis H_0

diterima dapat disimpulkan bahwa Informasi dan Komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah. Berdasarkan kriteria pengujian t sig $0,151 > 0,05$ diketahui bahwa Informasi dan Komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.

5. Pengujian variabel Pemantauan (X5)

Berdasarkan pada analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa Informasi dan Komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah di sekolah Kecamatan Muara Belida. Dilihat dari nilai $t_{hitung} 0,735 < 0,236$ nilai t_{tabel} maka hipotesis H_0 diterima dapat disimpulkan bahwa Pemantauan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah. Berdasarkan kriteria pengujian t sig $0,466 > 0,05$ diketahui bahwa Pemantauan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.

5. Simpulan

Penelitian yang dilakukan ini menguji Pengendalian Intern yang terdiri dari Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi dan Pemantauan. Berdasarkan hasil dan pembahasan, simpulan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Pengendalian (X1), Penilaian Resiko (X2), Kegiatan Pengendalian (X3), Informasi dan Komunikasi (X4) dan Pemantauan (X5) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.
2. Lingkungan Pengendalian Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah
3. Penilaian Resiko Tidak Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.
4. Kegiatan Pengendalian Tidak Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.
5. Informasi dan Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.
6. Pemantauan Tidak Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah.

6. Daftar Pustaka

- Alvianty-, E. A. L., & Latif, I. N. (2014). *Akuntabilitas Pertanggungjawaban Alokasi Dana Desa Tahun Anggaran 2013 di Desa Badak Baru Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara*. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Herawati, T. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemda Cianjur). *STAR- Study & Accounting Research*, 11(1), 1-14.
- Kartikawati, K. (2016). PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP AKUNTABILITAS MANAJEMEN KEUANGAN SEKOLAH. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 4(1), 13-25.
- Kurniawati, A. S. (2018). *EVALUASI SISTEM PENERIMAAN KAS PADA SDIT SALSABILA BAITURRAHMAN* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Maharani, F. A. (2019). *IMPLEMENTASI SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PEMBIAYAAN MURABAHAH DI BMT ATINA BANYUBIRU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).

- Maryono, M. (2018). AKUNTABILITAS SEKOLAH; SUATU UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH. *PARAMUROBI: JOURNAL OF ISLAMIC RELIGIOUS EDUCATION*, 1(1), 29-41.
- Rosalina, D., Makmur, M., & Nurdin, S. (2018). EVALUASI PENERAPAN SISTEM PENJUALAN KREDIT BERDASARKAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PADA PT CHI CHI JAYA SAMARINDA. *JAMDI (Jurnal Akuntansi Multi Dimensi)*, 1(2).
- Widyaningsih, A. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Akuntabilitas Keuangan. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(2).
- 43/ito/jpnn. (2010). *Tiga Tahun Tilep Dana BOS, Mantan Kepsek Dibui*. Jpnn.Com. <https://www.jpnn.com/news/tiga-tahun-tilep-dana-bos-mantan-kepsek-dibui>
- Https://investo. (2014). *KPK Petakan Pola Korupsi dalam Dana Pendidikan Artikel ini telah tayang di Investor.id dengan judul "KPK Petakan Pola Korupsi dalam Dana Pendidikan" Read more at: https://investor.id/national/kpk-petakan-pola-korupsi-dalam-dana-pendidikan*. InvestorDaily. <https://investor.id/national/kpk-petakan-pola-korupsi-dalam-dana-pendidikan>
- Kresiadanti, A.R.R. 2012. Pengaruh Internal control dan internal auditor terhadap akuntabilitas di Universitas Brawijaya. (Studi pada Fakultas dan Program di Universitas Brawijaya yang telah diaudit oleh Satuan Pengendalian Internal Universitas Brawijaya tahun 2012). *Tesis Pascasarjana*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.malang
- Wijaya, Tony. 2012. *Cepat menguasai SPSS 23 untuk olah data dan interpretasi data*. Jakarta:Cahaya Atma Pustaka

Pengaruh Kebijakan Hutang, Profitabilitas dan *Asset Growth* Terhadap Kebijakan Dividen

Nada Soraya
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: sorayaanada07@gmail.com

M. Titan Terzaghi, SE.,Ak., M.Si
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: mtitant4@gmail.com

Abstract

This study discusses the influence of policies, profitability, and asset growth on dividend policies on food and beverage companies listed on the Indonesia Stock Exchange. This type of research is quantitative descriptive research. The sampling technique used was purposive sampling. The data used is based on the publication of the official website of the IDX (Indonesia Stock Exchange) www.idx.co.id audited financial statements. The analysis technique used is multiple regression. The results of the research with multiple regression show that partial policies have a significant positive effect on dividend policy, profitability has a significant positive effect on dividend policy and positive asset growth is not significant on dividend policy. Simultaneously credit policy, profitability and asset growth significantly influence dividend management.

Keywords: Assets Growth, Debt Policy, Profitability, and Dividend Policy.

1. Pendahuluan

Pembagian dividen yang meningkat tiap periodenya akan susah dicapai oleh perusahaan dikarenakan keuntungan yang didapatkan perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan melainkan adanya fluktuasi. Dividen memegang peranan yang sangat penting pada struktur permodalan suatu perusahaan. Tingkat stabilitas dan prospek pertumbuhan di masa mendatang juga dapat diperlihatkan oleh perusahaan melalui dividen, hal tersebut yang membuat isu mengenai dividen menjadi sangat penting. Besar kecilnya jumlah dividen yang akan dibayarkan tergantung dari kebijakan masing-masing perusahaan sehingga pertimbangan manajemen pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sangat diperlukan Yudha Atmoko, dkk (2017). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keputusan kebijakan dividen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebijakan hutang (DER) profitabilitas (ROA) dan *assets growth*.

Berkembangnya perusahaan-perusahaan manufaktur terlebih khusus di sektor *foods and beverages* di Indonesia bisa terlihat dari bertambahnya jumlah perusahaan yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) semakin meningkat. Sektor ini banyak diminati oleh para investor untuk menanamkan sahamnya di perusahaan-perusahaan *foods and beverages* dikarenakan memiliki produk yang tetap diminati, sebab produk dari sektor ini adalah produk makanan dan minuman yang senantiasa dibutuhkan oleh masyarakat.

Rasio *asset growth* menunjukkan hasil yang tidak konsisten yang diiringi dengan perubahan DPR. Pada tahun 2017 *asset growth* mengalami kenaikan menjadi 18,07% diiringi kenaikan DPR menjadi 49,58%. Selanjutnya pada tahun 2019 *asset growth* mengalami penurunan menjadi 6,74% dan diiringi dengan penurunan DPR menjadi 50,64%. Hal ini tidak sesuai

dengan teori yang disampaikan oleh Jensen dalam Alfina (2015) menyatakan bahwa perusahaan dengan kesempatan pertumbuhan lebih tinggi akan memiliki *free cash flow* yang rendah karena sebagian besar dana yang ada digunakan untuk investasi pada proyek yang bernilai positif.

Terdapat penelitian yang memiliki hasil berbeda mengenai hubungan maupun pengaruh dari kebijakan hutang, profitabilitas dan asset growth terhadap kebijakan dividen yaitu penelitian Wijayanti (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian ini variabel profitabilitas (ROA) dan variabel kebijakan hutang (DER) tidak berpengaruh terhadap DPR., *growth* berpengaruh negatif terhadap DPR dan variabel kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap DPR.

Putri (2017) menemukan bahwa variabel likuiditas dan kesempatan investasi berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. variabel kebijakan hutang dan profitabilitas tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

Berdasarkan dari hasil uraian penelitian sebelumnya terdapat inkonsistensi yang ditemukan dan fenomena research gap yang diuraikan diatas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kebijakan Hutang, Profitabilitas dan *Assets Growth* terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan *Foods and Beverages* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia”

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan hutang terhadap *dividend payout ratio*;
2. Untuk mengetahui pengaruh profitabilitas terhadap *dividend payout ratio*;
3. Untuk mengetahui pengaruh *asset growth* terhadap *dividend payout ratio*.

2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Kebijakan dividen merupakan keputusan apakah laba yang diperoleh oleh perusahaan pada akhir tahun akan dibagi kepada pemegang saham dalam bentuk dividen atau akan ditahan untuk menambah modal guna pembiayaan investasi di masa depan. Oleh karena itu pihak manajemen membuat kebijakan (*dividend policy*) tentang besarnya EAT yang akan dibagikan sebagai dividen. Stice et al (2011) “dividen sebagai pembagian laba kepada pemegang saham perusahaan yang sebanding dengan jumlah saham yang dipegang oleh masing-masing pemilik”. Pembagian dividen akan mengurangi kas dan laba ditahan yang tersedia di perusahaan. Dividen dibagikan kepada para pemegang saham sebagai keuntungan (laba) dari kegiatan ekonomi perusahaan. Apabila perusahaan menetapkan membagi keuntungan dalam dividen, semua pemilik mendapat hak yang sama. Menurut Reeve dkk (2010: 275) “dividen adalah aliran kas yang dibayarkan kepada para pemegang saham, kemudian dividen diberikan kepada para pemegang saham setelah mendapatkan persetujuan dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)”.

Suatu perusahaan harus menentukan berapa besar keuntungan yang ditahan dan yang dibagikan kepada para pemegang saham sebagai dividen. Ini merupakan hal penting karena menyangkut tanggung jawab terhadap investor. Menurut Riyanto (2011) ada 4 macam kebijakan dividen yang dilakukan oleh perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Kebijakan dividen yang stabil
Banyak perusahaan yang menjalankan kebijakan dividen yang stabil, artinya jumlah dividen yang dibayarkan tetap setiap tahunnya, selama jangka waktu tertentu meskipun pendapatan per lembar saham setiap tahunnya berfluktuasi.
2. Kebijakan Dividen dengan Penetapan Jumlah Dividen

Minimal plus jumlah ekstra tertentu kebijakan ini menetapkan jumlah rupiah minimal dividen per lembar saham setiap tahunnya, dalam keadaan keuangan yang lebih baik perusahaan akan membayarkan dividen ekstra diatas jumlah minimal tersebut.

3. Kebijakan Dividen yang Konstan
Perusahaan menjalankan kebijakan ini menetapkan menetapkan dividend payout ratio yang konstan misalnya 50%.
4. Kebijakan Dividen yang Fleksibel
Merupakan kebijakan dividen yang besaran setiap tahunnya disesuaikan dengan posisi financial dan kebijakan financial dari perusahaan yang bersangkutan.

Dividen Payout Ratio adalah rasio yang menunjukkan persentase setiap keuntungan yang diperoleh yang didistribusikan kepada pemegang saham dalam bentuk uang tunai. Jadi *Dividen Payout Ratio* menunjukkan besaran dividen yang akan dibagikan kepada pemegang saham. Dengan kata lain *Dividen Payout Ratio* adalah rasio antara dividen yang dibayarkan (*Dividen Per Share*) sebuah perusahaan dalam tahun tertentu dibagi dengan keuntungan bersih (*Earning Per Share*) perusahaan pada tahun tertentu. Didalam *Dividen Per Share* terkandung unsur dividen, sehingga apabila semakin besar dividen yang dibagikan maka semakin besar pula *Dividend Payout Ratio* yang dibagikan.

Debt to Equity Ratio (DER) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat leverage (penggunaan hutang) perusahaan. DER mencerminkan kemampuan perusahaan memenuhi seluruh kewajibannya yang ditunjukkan oleh berapa bagian modal sendiri yang digunakan untuk membayar hutang (Muhammad Akhyar Adnan.et.all,2014). Semakin rendah DER akan semakin tinggi kemampuan perusahaan untuk membayar seluruh kewajibannya.

Return on Assets (ROA) adalah salah satu rasio profitabilitas yang dapat mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktiva yang digunakan (Fahmi, 2012). ROA mampu mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan pada masa lalu untuk kemudian diproyeksikan di masa yang akan datang. *Return On Assets* digunakan untuk mengevaluasi apakah manajemen telah mendapatkan imbalan yang sesuai (*reasobable return*) dari aset yang dikuasainya.

Asset Growth menunjukkan pertumbuhan asset yang merupakan aset yang digunakan dalam asset operasional perusahaan. Menurut Sudarsi dalam (Arifin,2015) *Growth* merupakan potensi pertumbuhan suatu perusahaan yang dikukur dengan menggunakan selisih total asset pada tahun t dengan total asset tahun t-1 terhadap total asset pada tahun t-1. Perusahaan yang tumbuh dengan cepat dan mampu menghasilkan laba yang tinggi atau besar, membuat perusahaan lebih berhati-hati pada saat pembagian dividen dan perusahaan akan lebih menyukai menyimpan dana tersebut, sehingga dividen tersebut dibatasi oleh perusahaan untuk diinvestasikan ke perusahaan lain.

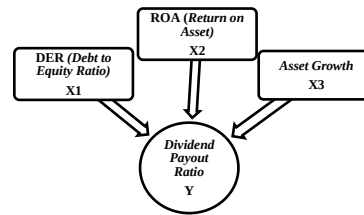
Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain yaitu :

H1 : *Debt to Equity Ratio* berpengaruh negatif terhadap *Dividend Payout Ratio*.

H2 : *Return on Assetts* berpengaruh negatif terhadap *Dividend Payout Ratio*.

H1 : *Assets Growth* berpengaruh negatif terhadap *Dividend Payout Ratio*.

Atas dasar analisis faktor-faktor tersebut maka pengaruh dari masing-masing variabel tersebut terhadap *Dividend Payout Ratio* dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran teoritis seperti dalam gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

3. Metode Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah perusahaan *food and beverage* yang terdapat di Bursa Efek Indonesia, dengan metode penelitian yaitu *Debt to Equity Ratio* (DER), Profitabilitas, *Assets Growth* dan *Dividend Payout Ratio* (DPR). Penelitian ini merupakan salah satu penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu mendeskripsikan angka-angka hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif lalu kemudian ditarik kesimpulan berupa kata-kata berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Sumber data penelitian ini merupakan data sekunder berupa laporan keuangan tahunan perusahaan *foods and beverages* pada periode 2015-2019.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan studi dokumentasi. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan sumber-sumber data dokumenter sesuai dengan kategori dan klasifikasi bahan-bahan tertulis dan berhubungan dengan masalah penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan *foods and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019 berjumlah 26 perusahaan. Sampel dalam penelitian kali ini menggunakan teknik *purpose sampling* dengan syarat sebagai berikut :

- Perusahaan *foods and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2015-2019;
- Perusahaan *foods and beverages* yang menerbitkan laporan keuangan secara berturut-turut selama periode Desember 2015- Desember 2019;
- Perusahaan yang membagikan dividen berturut-turut selama tahun 2015-2019;
- Sumber data yang digunakan berasal dari (saham.ok.id, yahoofinance.id dan www.idx.co.id) untuk melihat saham dan dividen yang dibagikan secara lengkap;
- Data perusahaan yang memaparkan keseluruhan variabel yang diteliti yaitu *Debt to Equity Ratio*, *Return On Assets* dan *Assets Growth*;

Berdasarkan kriteria *purpose sampling* diatas maka diambil 7 perusahaan selama 2015-2019, perusahaan tersebut adalah :

Tabel 1. Daftar Perusahaan Foods and Beverages

No	Kode Perusahaan	Nama Perusahaan
1	SKLT	Sekar Laut Tbk
2	ROTI	PT Nippon Indosari Corpindo Tbk
3	DLTA	Delta Jakarta Tbk
4	MYOR	Mayora Indah Tbk
5	MLBI	Multi Bintang Indonesia Tbk
6	INDF	Indofood Sukses Makmur Tbk
7	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	Skala Ukur
1	<i>Dividend Payout Ratio</i>	Merupakan keputusan apakah laba yang diperoleh oleh perusahaan pada akhir tahun akan dibagi kepada pemegang saham dalam bentuk dividen atau akan ditahan untuk menambah modal guna pembiayaan investasi dimasa depan.	$DPR = \frac{\text{Dividend per Share}}{\text{Earning per Share}} \times 100\%$	Rasio
2	<i>Debt to Equity Ratio</i>	Rasio ini untuk mengetahui seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai oleh hutang	$DER = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Modal Sendiri}} \times 100\%$	Rasio
3	<i>Return on Asset</i>	Rasio ini adalah salah satu rasio profitabilitas yang dapat mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktiva yang digunakan.	$ROA = \frac{EAT}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$	Rasio
4	<i>Asset Growth</i>	Rasio ini menggambarkan presentasi pertumbuhan aktiva perusahaan dari tahun ke tahun	$\text{Asset Growth} = \frac{Tat - Tat - 1}{Tat - 1} \times 100\%$	Rasio

Sumber: Data diolah peneliti

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Teknik uji asumsi klasik : uji normalitas, uji multikoleneartitas, uji heterokedastisitas dan uji auto kolerasi.
- Teknik analisa data : analisis statistik deskriptif, analisis regresi model panel data, uji t, uji f dan analisis koefisien determinan.

4. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran data. Dalam penelitian ini data yang akan kita ketahui gambarannya adalah data DPR, DER, ROA dan *Asset Growth*. Hasil analisis statistic deskriptif disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

	DPR	DER	ROA	AG
Mean	0.561429	0.873429	1.420286	0.109143
Median	0.450000	0.920000	0.560000	0.090000
Maximum	1.730000	2.490000	9.970000	0.560000
Minimum	0.120000	0.170000	0.120000	-0.110000
Std. Dev.	0.399891	0.518941	2.353427	0.129487
Skewness	1.247265	0.746903	2.554430	1.917873
Kurtosis	4.301110	3.909687	8.599475	7.725790
Jarque-Bera	11.54353	4.461023	83.78790	54.02547
Probability	0.003114	0.107473	0.000000	0.000000
Sum	19.65000	30.57000	49.71000	3.820000
Sum Sq. Dev.	5.437029	9.156189	188.3131	0.570074
Observations	35	35	35	35

Sumber: Hasil Uji Analisis Deskriptif Data Panel Eviews9

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Dividend Payout Ratio* (DPR) memiliki nilai tertinggi sebesar 1,730000, nilai terendah sebesar 0,120000. Standar Deviasi DPR sebesar 0,399891 menunjukkan simpangan data relatif lebih kecil dari nilai mean nya yaitu sebesar 0,561429. Variabel *Debt to Equity Ratio* (DER) memiliki nilai tertinggi sebesar 2,490000 nilai terendah sebesar 0,170000. Standar Deviasi *Debt to Equity Ratio* sebesar 0,518941 menunjukkan simpangan data relatif kecil dari nilai meannya yaitu sebesar 0,873429. *Return On Assets* (ROA) memiliki nilai tertinggi sebesar 9,970000, nilai terendah sebesar 0,120000. Standar Deviasi sebesar 2,554430 menunjukkan simpangan data relatif kecil dari nilai meannya yaitu sebesar 1,420286. Kemudian pada variabel *Assets Growth* (AG) memiliki nilai tertinggi sebesar 0,560000 nilai terendah sebesar -0,110000. Standar Deviasi sebesar 0,129487 menunjukkan simpangan data relatif lebih besar dari nilai meannya yaitu sebesar 0,109143.

Analisis Regresi Linear Data Panel

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan maksud untuk mengetahui arah hubungan antara variabel tersebut, apakah positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Data Panel

Dependent Variable: DPR
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
Date: 07/25/20 Time: 09:17
Sample: 2015 2019
Periods included: 5
Cross-sections included: 7
Total panel (balanced) observations: 35
Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.194153	0.096381	2.014432	0.0527
DER	0.137575	0.065528	2.099499	0.0440
ROA	0.164403	0.017447	9.422925	0.0000
AG	0.124742	0.169084	0.737750	0.4662

Effects Specification

	S.D.	Rho
Cross-section random	0.163993	0.6740
Idiosyncratic random	0.114047	0.3260

Weighted Statistics

R-squared	0.734353	Mean dependent var	0.166732
Adjusted R-squared	0.708645	S.D. dependent var	0.216865
S.E. of regression	0.117058	Sum squared resid	0.424779
F-statistic	28.56542	Durbin-Watson stat	1.753421
Prob(F-statistic)	0.000000		

Unweighted Statistics

R-squared	0.741382	Mean dependent var	0.561429
Sum squared resid	1.406112	Durbin-Watson stat	0.529700

Source: Output Model Regresi Random Effect Data Panel Eviews

$$DPR_{it} = \alpha + \beta_1 DER_{it} + \beta_2 ROA_{it} + \beta_3 AG_{it} + e$$

$$DPR_{it} = 0.194153 + 0.137575DER + 0.164403ROA + 0.124744AG + e$$

Dimana:

Y = Dividend Payout Ratio

X1 = Debt to Equity Ratio

X2 = Return On Assets

X3 = Assets Growth

α = Konstanta

β_{123} = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = Error / Variabel pengganggu

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta adalah 0,194153 yang mempunyai arti besarnya nilai *Dividend Payout Ratio* tanpa dipengaruhi oleh variabel independen;
- Nilai koefisien regresi DER yang mengukur kontribusi marginal dari *Debt to Equity Ratio* terhadap *Dividend Payout Ratio* yang diperoleh sebesar 0,137575. Nilai tersebut mempunyai maksud jika DER naik satu satuan maka DPR akan naik sebesar 0,137575 dimana variabel lain dianggap tetap.
- Nilai Koefisien regresi ROA yang mengukur kontribusi marginal dari *Return On Assets* terhadap *Dividend Payout Ratio* yang diperoleh sebesar 0,164403. Nilai tersebut mempunyai maksud jika DER naik satu satuan maka DPR akan naik sebesar 0.164403 dimana variabel lain dianggap tetap.
- Nilai koefisien regresi AG yang mengukur kontribusi marginal dari *Assets Growth* terhadap *Dividend Payout Ratio* yang diperoleh sebesar 0,124742. Nilai tersebut mempunyai maksud

jika AG naik satu satuan maka DPR akan naik sebesar 0,124742 dimana variabel lain dianggap tetap.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel *Debt to Equity Ratio*, *Return On Assets*, dan *Assets Growth* secara parsial berpengaruh terhadap *Dividend Payout Ratio* pada perusahaan *Foods and Beverages* yang terdaftar di BEI 2014- 2019 yang dapat dilihat dari besarnya t hitung terhadap t tabel.

Tabel 5 Hasil Uji t

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.194153	0.096381	2.014432	0.0527
DER	0.137575	0.065528	2.099499	0.0440
ROA	0.164403	0.017447	9.422925	0.0000
AG	0.124742	0.169084	0.737750	0.4662

Sumber : Output model Regresi Random Effect Data Panel Eviews9

Dari analisis diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1 menyatakan bahwa *Debt to Equity Ratio* berpengaruh negatif terhadap *Dividend Payout Ratio*. Berdasarkan analisis data pengujian H1 menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,099499 probabilitas sebesar $0,0440 < 0,05$. Dengan demikian pernyataan H1 ditolak.
- H2 menyatakan bahwa *Return On Assets* berpengaruh positif terhadap *Dividend Payout Ratio*. Berdasarkan analisis data pengujian H2 menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,422925 probabilitas sebesar $0,0000 > 0,05$. Dengan demikian pernyataan H2 diterima.
- H3 menyatakan bahwa *Assets Growth* berpengaruh negatif terhadap *Dividend Payout Ratio*. Berdasarkan analisis data pengujian H3 menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,737750 probabilitas sebesar $0,4662 > 0,1$. Dengan demikian pernyataan H3 ditolak.

Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji secara simultan pengaruh *Debt to Equity Ratio*, *Return On Assets* dan *Assets Growth* terhadap *Dividend Payout Ratio* pada perusahaan *foods and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019. Berikut hasil uji F berdasarkan estimasi model *random effect* terhadap *Dividend Payout Ratio* :

Tabel 6. Hasil Uji F

Weighted Statistics			
R-squared	0.734353	Mean dependent var	0.166732
Adjusted R-squared	0.708645	S.D. dependent var	0.216865
S.E. of regression	0.117058	Sum squared resid	0.424779
F-statistic	28.56542	Durbin-Watson stat	1.753421
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber : Output model Regresi Random Effect Data Panel Eviews9

- jika $\text{Prob} < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima;
- Jika $\text{Prob} > 0,05$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan perhitungan hasil estimasi model *random effect* diperoleh nilai *F-Statistics* sebesar 28.56542 nilai *p-value* $0.0000 < 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel *Debt to Equity Ratio*, *Return On Assets* dan *Assets Growth* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *Dividend Payout Ratio*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat. Berikut hasil koefisien determinasi berdasarkan hasil estimasi model *random effect* :

Tabel 7. Hasil Uji R2

Weighted Statistics			
R-squared	0.734353	Mean dependent var	0.166732
Adjusted R-squared	0.708645	S.D. dependent var	0.216865
S.E. of regression	0.117058	Sum squared resid	0.424779
F-statistic	28.56542	Durbin-Watson stat	1.753421
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber : Output model Regresi Random Effect Data Panel Eviews9

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat dilihat dari nilai R-squared sebesar 0,734353 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 73,4% dan selebihnya atau 26,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Debt to Equity Ratio* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Dividend Payout Ratio* pada perusahaan *foods and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019;
2. *Return On Assets* berpengaruh positif signifikan terhadap *Dividend Payout Ratio* pada perusahaan *foods and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019;
3. *Assets Growth* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Dividend Payout Ratio* pada perusahaan *foods and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019;
4. *Debt to Equity Ratio*, *Return On Assets* dan *Assets Growth* berpengaruh secara simultan terhadap *Dividend Payout Ratio* pada perusahaan *foods and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019.
5. Nilai koefisien determinasi R2 dilihat dari nilai 0,734353 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 73,4% dan selebihnya atau 26,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dihasilkan dalam penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut, Bagi pihak Investor sebaiknya sebelum memutuskan untuk melakukan investasi agar lebih memperhatikan variabel *Debt to Equity Ratio* dan *Assets Growth* sebab variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang dapat memperediksi pembagian *Dividend Payout Ratio* dalam perusahaan. Bagi pihak perusahaan sebaiknya mempertimbangkan variabel *Debt to Equity Ratio* dan *Assets Growth* dalam konteks pencapaian tingkat laba yang diharapkan dengan tujuan menentukan kebijakan dividen. Perusahaan diharapkan dapat mewujudkan kebijakan dividen yang optimal, dimana perusahaan memperhatikan jumlah pinjaman dan pertumbuhan asset perusahaan, sehingga menjadi hubungan yang saling menguntungkan antara investor dengan perusahaan.

6. Referensi

- Anisah, & Amanah, L. (2014). Pengaruh Profitabilitas , Cash Position , Leverage , dan Growth Terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akutansi*, 3(6).
- Empat Arifin, S., & Asyik, N. F. (2015). Pengaruh Profitabilitas , Likuiditas , Growth potential , dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akutansi*, 4(2), 1–17.
- Akhyar Adnan, Muhammad., Gunawan, B., & Candra Sari, R. (2014). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Growth dan Free Cash flow Terhadap Dividend Payout Ratio Perusahaan Dengan Mempertimbangkan Corporate Governance. *JAAI*, 18(2), 89–100.
- Brigham, E.F dan Joel F Houston. 2011. *Manajemen Keuangan*. Jilid 2. Edisi 8.
- Darmadji, Tjiptono, & Fakhruddin, Hendy M. (2011). *Pasar Modal Indonesia* (Edisi 3). Jakarta : Salemba Empat
- Husnan, S. dan E. Pudjiastuti. 2004. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Jogiyanto, M., Hartono. 2013, Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur dan Praktek Aplikasi Bisnis, Yogyakarta: Andi Offset
- Kurniawati, S. (2017). Pengaruh Earning Per Share, Arus Kas Kegiatan Operasi, Likuiditas dan Struktur Modal Terhadap Kebijakan Dividen Tunai Pada Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Pada Indeks Kompas 100 periode 2011 - 2015. *Jurnal Nominal*, VI (2), 1–14.
- Lestari, K. F., Tanuatmojo, H., & Mayasari. (2016). Pengaruh likuiditas dan profitabilitas terhadap kebijakan dividen. *Journal of Business Management Education*, 1(2), 11–16.
- Lestari, Mei. (2014). Analisis Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Growth Terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akutansi*, 3(4).
- Lubis, T. A., Syarif, A., & Purwati, M. I. (2014). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan dan Pertumbuhan Aset Terhadap Dividen Pershare Industri Whole Sale and Retail Trade. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 130–140.
- Reeve, James M., dkk. 2010. *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawati, N.D., Saerang, I.S., dan Rate P.V. 2014. Kinerja Keuangan Pengaruhnya terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan bumn di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akutansi* 2(2):1316
- Silaban, D. P., & Purnawati, N. (2016). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Kepemilikan, Pertumbuhan Perusahaan dan Efektivitas Usaha Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1251–1281
- Subramanyam, K.R. dan John J. Wild. (2010). *Analisis Laporan Keuangan (Financial Statement Analysis)*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Dewi Yanti. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat
- Sundjaja, R. & Barlin, I. 2010. *Manajemen Keuangan*. Edisi 6. Jakarta: Literata Lintas Media
- Sumani. (2016). Analisis Pengaruh Likuiditas, Leverage, Aktivitas, Profitabilitas dan Growth Terhadap kebijakan Dividen. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 179–197
- Teguh Prasetyo, E. (2017). Debt to Equity Ratio dan Return on Asset Pengaruhnya Terhadap Dividen Payout Ratio. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 17(3), 137–150
- Yusuf Efendi, M., & Denny Arfianto, E. (2016). Analisis hubungan simultan kebijakan investasi, hutang & dividen perusahaan. *Diponegoro Journal Of Management*, 5, 1–15.

**Pengaruh Kinerja Lingkungan, Ukuran Perusahaan, *Leverage* dan
Pengungkapan Media Terhadap Pengungkapan
Corporate Social Responsibility
(Studi Kasus Perusahaan *Food & Beverage* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)**

Uca Puji Andiani
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bina Darma
Email : Ucaapujii@gmail.com

Citra Indah Merina
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bina Darma
Email : citraindah@binadarma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kinerja Lingkungan, Ukuran Perusahaan, *Leverage* dan Pengungkapan Media terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Populasi penelitian ini adalah perusahaan *Food & Beverage* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2017-2019. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari laporan tahunan perusahaan yang diperoleh melalui website Bursa Efek Indonesia pada 2017-2019. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposif sampling untuk mendapatkan jumlah sampel 60. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR, Ukuran Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR, *Leverage* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR, Pengungkapan Media tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

Kata Kunci: Kinerja Lingkungan, Ukuran Perusahaan, *Leverage*, Pengungkapan Media, Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*.

Abstract

Purpose of this study is to determine the effect of Environmental Performance, Company Size, Leverage and Media Disclosure on Disclosure. Corporate Social Responsibility. The population of this research is companies Food & Beverage listed on the Indonesia Stock Exchange (BEI) in 2017-2019. This study uses secondary data from company annual reports obtained through the Indonesia Stock Exchange website in 2017-2019. The sampling technique used purposive sampling to obtain a sample size of 60. The data analysis method used was multiple regression analysis. The results of this study indicate that environmental performance has a significant effect on CSR disclosure, company size has a significant effect on CSR disclosure, leverage has no effect on CSR disclosure, media disclosure has no effect on CSR disclosure.

Keywords: Environmental Performance, Company Size, Leverage, Media Disclosure, Disclosure Corporate Social Responsibility.

1. Pendahuluan

Selama ini perusahaan dianggap sebagai lembaga yang dapat memberikan banyak keuntungan bagi masyarakat, di mana menurut pendekatan teori akuntansi tradisional, perusahaan harus memaksimalkan labanya agar dapat memberikan sumbangan yang maksimum kepada masyarakat. Namun seiring dengan berjalannya waktu, masyarakat semakin menyadari adanya

dampak-dampak sosial yang ditimbulkan oleh perusahaan dalam menjalankan operasinya untuk mencapai laba yang maksimal, yang semakin besar dan semakin sulit untuk dikendalikan. Oleh karena itu, masyarakat pun menuntut agar perusahaan senantiasa memperhatikan dampak-dampak sosial yang ditimbulkannya dan berupaya mengatasinya.

Perusahaan selalu berorientasi untuk mencapai keuntungan semaksimal mungkin, salah satu cara yang dilakukan perusahaan yaitu dengan membangun citra yang baik di masyarakat dengan memberikan perhatian kepada lingkungan atau tanggung jawab sosial, yang lebih dikenal dengan *corporate social responsibility (CSR)*. *Corporate social responsibility (CSR)* merupakan suatu konsep dalam organisasi yang memiliki berbagai tanggung jawab terhadap berbagai pemangku kepentingan seperti karyawan, pemegang saham, konsumen, masyarakat dan lingkungan sekitar. Konsep *corporate social responsibility (CSR)* muncul dikarenakan terjadinya kerusakan yang diakibatkan oleh kegiatan operasional perusahaan, sehingga adanya tuntutan dan harapan dari masyarakat mengenai peran perusahaan terhadap lingkungan sekitar.

Pengungkapan tanggung jawab sosial merupakan konsep yang penting untuk dilaksanakan perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan hubungan timbal balik yang saling sinergis antara perusahaan dengan masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Hal terpenting dari pelaksanaan dan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan adalah memperkuat keberlanjutan perusahaan itu sendiri dengan jalan membangun kerjasama antar *stakeholder* yang difasilitasi perusahaan tersebut dengan menyusun program-program pengembangan masyarakat di sekitarnya.

Secara teoritis CSR merupakan inti dari etika bisnis, dimana suatu perusahaan tidak hanya mempunyai kewajiban-kewajiban ekonomis dan legal kepada pemegang saham (*shareholders*) tetapi perusahaan juga mempunyai kewajiban terhadap pihak lain yang berkepentingan (*stakeholders*) yang tidak dapat lepas dari kenyataan bahwa suatu perusahaan tidak bisa hidup, beroperasi dan bertahan serta memperoleh keuntungan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Sehingga CSR lebih menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kepentingan pihak-pihak lain secara lebih luas (*stakeholder*) daripada hanya sekedar kepentingan perusahaan itu sendiri. Banyaknya faktor yang mempengaruhi praktik pengungkapan CSR merupakan konsekuensi logis dari implementasi konsep *good corporate governance (GCG)*, yang memiliki prinsip antara lain adalah bahwa perusahaan perlu memperhatikan kepentingan *stakeholders* sesuai dengan aturan yang ada dan menjalin kerjasama yang aktif dengan *stakeholders* demi kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan (Utama, 2007).

Fenomena yang terjadi pada PT. Ultra Jaya adalah PT. Ultra Jaya dinilai kurang peduli terhadap lingkungan setempat, karena masyarakat mengeluh adanya bau polusi limbah dari PT. Ultra Jaya yang mengganggu kenyamanan warga sekitar perusahaan. Sehingga masyarakat setempat menyatakan walaupun PT Ultra Jaya merasa sudah melaksanakan kewajiban CSR dengan mensponsori kegiatan-kegiatan berskala nasional akan tetapi terdekat tidak menikmati fasilitas CSR secara maksimal. Masyarakat menutup mata adanya kepedulian PT. Ultra Jaya terhadap kebersihan lingkungan, sehingga masyarakat menuntut kepada pihak PT. Ultra Jaya untuk memperbaiki fasilitas umum yang ada di sekitaran PT. Ultra Jaya.

Kinerja lingkungan adalah kinerja perusahaan yang peduli dan ikut andil terhadap lingkungan sekitarnya dalam menciptakan lingkungan yang baik (*green*). Kinerja lingkungan dinilai melalui PROPER (Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup) oleh Kementerian Lingkungan Hidup (KLH). Melalui PROPER, kinerja lingkungan sebuah

perusahaan diukur dengan menggunakan warna, mulai dari yang terbaik yaitu emas, hijau, biru, merah hingga yang terburuk yaitu hitam. Perusahaan dengan kinerja lingkungan yang baik juga terbukti memiliki kepedulian sosial yang lebih besar baik terhadap masyarakat maupun tenaga kerjanya.

Ukuran perusahaan adalah suatu skala dimana dapat diklarifikasikan menurut berbagai cara, antara lain : total aset, total penjualan, nilai pasar saham, dan lain-lain. Penentuan ukuran perusahaan dalam penelitian ini didasarkan kepada total aset perusahaan, karena total aset dianggap lebih stabil dan lebih dapat mencerminkan ukuran perusahaan (Machfoedz, 1994). Semakin besar ukuran sebuah perusahaan, maka perusahaan tersebut akan semakin dikenal oleh masyarakat, hal ini berarti bahwa kesempatan untuk mendapatkan informasi mengenai perusahaan akan menjadi semakin mudah, karena perusahaan yang berukuran lebih besar cenderung mendapat pengawasan dan perhatian dari masyarakat dan memiliki *public demand* akan informasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan kecil sehingga akan mengungkapkan lebih banyak informasi.

Leverage merupakan alat untuk mengukur seberapa besar perusahaan bergantung kepada kreditor dalam pembiayaan aset perusahaan. Perusahaan dengan tingkat *leverage* tinggi adalah perusahaan yang sangat bergantung pada pinjaman luar untuk membiayai asetnya sehingga perusahaan akan sebisa mungkin melaporkan laba yang tinggi dan mengurangi biaya-biaya termasuk biaya untuk melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial. Sedangkan perusahaan dengan tingkat *leverage* rendah adalah perusahaan yang lebih banyak membiayai sendiri aset perusahaannya sehingga perusahaan memiliki biaya yang cukup untuk melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial (Belkaoui, 1989).

Pengungkapan media adalah sumber daya pada informasi lingkungan. Pengkomunikasian CSR melalui media akan meningkatkan reputasi perusahaan di mata masyarakat. Media menyediakan informasi bagi perusahaan dan dapat pula sebagai alat publikasi serta sosialisasi yang digunakan oleh perusahaan. Ukuran dari pengungkapan media ini dengan menggunakan variabel *dummy*. Nilai 1 untuk perusahaan yang mengungkapkan kegiatan CSR di media eksternal perusahaan dan nilai 0 untuk perusahaan yang tidak mengungkapkan kegiatan CSR.

Perusahaan *Food & Beverage* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman. Di Indonesia sendiri perusahaan makanan dan minuman sangat berkembang dengan pesat, hal ini dapat dilihat dari jumlah perusahaan yang terdaftar di BEI dari tahun ke tahun yang semakin banyak. Tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman ini sangat dibutuhkan masyarakat sehingga bisa menguntungkan. Perusahaan *Food & Beverage* yang dipilih karena *Food & Beverage* adalah sektor industri makanan dan minuman yang tidak mudah terpengaruh oleh musim ataupun perubahan kondisi perekonomian masyarakat. Meskipun Indonesia sering mengalami krisis ekonomi sampai sekarang, dalam kondisi krisis pun masyarakat atau konsumen tetap membutuhkan makanan dan minuman.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Lingkungan

Menurut Suratno (2006) mengatakan bahwa kinerja lingkungan adalah kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik. Jadi, perusahaan dengan kinerja lingkungan yang baik akan mengungkapkan informasi tentang lingkungan lebih luas. Penelitian oleh Wulandari (2015)

menjelaskan bahwa kinerja lingkungan berpengaruh positif terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

H₁ : Kinerja Lingkungan berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Ukuran Perusahaan

Ukuran dari suatu perusahaan dapat ikut menentukan tingkat kepercayaan investor. Semakin besar ukuran sebuah perusahaan, maka perusahaan tersebut akan semakin dikenal oleh masyarakat, hal ini berarti bahwa kesempatan untuk mendapatkan informasi mengenai perusahaan akan menjadi semakin mudah. Perusahaan yang lebih besar akan mendapatkan perhatian yang lebih dari masyarakat karena dampak yang mungkin ditimbulkan oleh perusahaan tersebut lebih besar pula dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil.

Perusahaan yang berukuran lebih besar cenderung memiliki tuntutan publik akan informasi yang lebih tinggi dibanding dengan perusahaan yang berukuran kecil, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan CSR. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2013) yang mengatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂ : Ukuran Perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Leverage

Leverage merupakan alat yang digunakan untuk mengukur pembiayaan aset perusahaan yang dibiayai oleh kreditur. Perusahaan akan lebih terdorong dalam mengungkapkan CSR yang lebih luas apabila memiliki rasio *leverage* yang tinggi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan informasi kreditur (Hidayat, 2007).

Perusahaan yang memiliki rasio *leverage* yang tinggi akan melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial yang lebih luas (Hidayat, 2007). Alasan yang mendasari adalah perusahaan yang tinggi debt rasionya akan lebih mengungkapkan secara luas untuk memenuhi kebutuhan informasi para krediturnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anggraini (2006) yang mengatakan bahwa perusahaan dengan rasio *leverage* yang tinggi mempunyai kewajiban untuk melakukan pengungkapan yang lebih luas. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₃ : *Leverage* berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Pengungkapan Media

Pengungkapan media dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana perusahaan telah memanfaatkan media internet dalam mengkomunikasikan kegiatan CSR nya dialam *website* perusahaan tersebut. Sari (2012), mengatakan bahwa media internet (web) merupakan media yang efektif dengan didukung oleh para pemakai internet yang mulai meningkat. Dengan mengkomunikasikan CSR melalui media internet, diharapkan masyarakat mengetahui aktivitas sosial yang dilakukan oleh perusahaan.

Penelitian oleh Respati (2015) yang meneliti pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2014 menjelaskan bahwa pengungkapan media memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*.

H₄ : Pengungkapan Media berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan *Food & Beverage* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2017-2019. Jumlah populasi dalam penelitian ini ada 20 perusahaan *Food & Beverage*. Jumlah perusahaan *Food & Beverage* yang sesuai kriteria adalah 20 perusahaan, pengamatan selama 3 tahun, 20 perusahaan dikali 3 sehingga didapat 60 sampel.

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan subjektif oleh peneliti, dimana terdapat syarat yang dibuat oleh peneliti sebagai kriteria yang harus dipenuhi oleh sampel.

Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang berasal dari laporan keuangan tahunan perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis perusahaan *Food & Beverage* yang diambil dari www.idx.co.id.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) analisis kuantitatif adalah analisis yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis, dimana dilakukan dengan cara dokumentasi yaitu penggunaan data dari dokumen-dokumen laporan tahunan perusahaan *Food & Beverage* yang terdaftar di BEI tahun 2017-2019.

a. Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan tentang gambaran objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2011).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menentukan ketepatan model. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data variabel independen dan data variabel dependen pada persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen (Ghozali 2011).

3. Uji Heteroskedotitas

Heteroskedotitas adalah variabel pengganggu dimana memiliki varian yang berbeda dari satu observasi lainnya atau varian antar variabel independen tidak sama.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Analisis Regresi Berganda

Metode regresi linier berganda (*multiple regression*) pada dasarnya merupakan ekstensi dari metode regresi dalam analisis bivariat yang umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio suatu persamaan linier (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Uji Hipotesis

Pengujian ini menguji hipotesis untuk menguji Pengaruh Kinerja Lingkungan, Ukuran Perusahaan, *Leverage*, Pengungkapan Media terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada perusahaan *food & beverage* di Bursa Efek Indonesia.

a. Koefisien Determinasi

Dalam uji linear berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, untuk itu digunakan angka-angka pada tabel model, *summary*.

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Imam Ghazali (2006) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

c. Uji Statistik T (Uji Parsial)

Menurut Imam Ghazali (2006) uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CSR	60	9,00	25,00	18,5667	4,20801
Kinerja Lingkungan	60	2,00	5,00	3,1833	,50394
Ukuran Perusahaan	60	10,88	13,98	12,3633	,68076
Leverage	60	,07	,77	,3962	,18873
Pengungkapan Media	60	,00	1,00	,8000	,40338
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Dari pengujian statistik deskriptif yang tersaji dalam tabel 4.7 menunjukkan *corporate social responsibility* yang diketahui dengan nilai rata-rata 18,56 atau 1856% dengan standar deviasi 4,208 yang berarti variasi data sangat besar (lebih dari 30% dari mean). *corporate social responsibility* berkisar dari nilai terendah sebesar 9,00 atau 900% dengan nilai tertinggi sebesar 25,00 atau 2500%. Nilai rata-rata *corporate social responsibility* sebesar 4,208 menunjukkan bahwa efektivitas manajemen perusahaan penelitian dalam memanfaatkan sumber-sumber daya ekonomi 4,208 (4208%).

Dari pengujian statistik deskriptif menunjukkan kinerja lingkungan yang diukur dengan PROPER. Dari analisis statistik deskriptif diketahui nilai rata-rata kinerja lingkungan 3,18 dengan nilai standar deviasi 0,503 yang berarti variasi data sangat besar (lebih dari 30% dari mean). PROPER berkisar dari nilai terendah sebesar 2,00 atau 200%, dengan nilai tertinggi sebesar 5,00 atau 500%. Nilai rata-rata kinerja lingkungan sebesar 3,18 menunjukkan bahwa efektifitas

manajemen perusahaan penelitian dalam memanfaatkan sumber-sumber daya ekonomi 3,18 (318%).

Dari pengujian statistik deskriptif menunjukkan ukuran perusahaan yang diukur dengan Size. Dari analisis statistik deskriptif diketahui nilai rata-rata ukuran perusahaan sebesar 12,36 atau 1.236% dengan nilai standar deviasi 0,680 yang berarti variasi data sangat besar (lebih dari 30% dari mean). Size berkisar dari nilai terendah sebesar 10,88 atau 1.088% dengan nilai tertinggi sebesar 13,98 atau 1.398%. Nilai rata-rata ukuran perusahaan sebesar 12,36 menunjukkan bahwa efektifitas perusahaan penelitian dalam memanfaatkan sumber-sumber daya ekonomi 12,36 (1.236%).

Dari pengujian statistik deskriptif menunjukkan *leverage* yang diukur dengan DER. Dari analisis statistik deskriptif diketahui nilai rata-rata *leverage* sebesar 0,39 atau 39% dengan nilai standar deviasi 0,188 yang berarti variasi data sangat besar (lebih dari 30% dari mean). DER berkisar dari nilai terendah sebesar 0,07 atau 7%, dengan nilai tertinggi sebesar 0,77 atau 0,77%. Nilai rata-rata *leverage* sebesar 0,39 menunjukkan bahwa efektifitas perusahaan penelitian dalam memanfaatkan sumber-sumber daya ekonomi 0,39 (39%).

Dari pengujian statistik deskriptif menunjukkan pengungkapan media yang diukur dengan Dummy. Dari analisis statistik deskriptif diketahui nilai rata-rata pengungkapan media sebesar 0,80 atau 80% dengan nilai standar deviasi 0,403 yang berarti variasi data sangat besar (lebih dari 30% dari mean). Dummy berkisar dari nilai terendah sebesar 0,00 atau 0% dengan nilai tertinggi sebesar 1,00 atau 100%. Nilai rata-rata pengungkapan media sebesar 0,80 menunjukkan bahwa efektifitas perusahaan penelitian ini dalam memanfaatkan sumber-sumber daya ekonomi 0,80 (80%).

Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,29918101
	Absolute	,065
Most Extreme Differences	Positive	,065
	Negative	-,038
Kolmogorov-Smirnov Z		,504
Asymp. Sig. (2-tailed)		,961

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Dari hasil pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang tersaji pada tabel 4.8, memperlihatkan besarnya signifikansi berada di atas 0,05 atau 5% yaitu 0,961. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

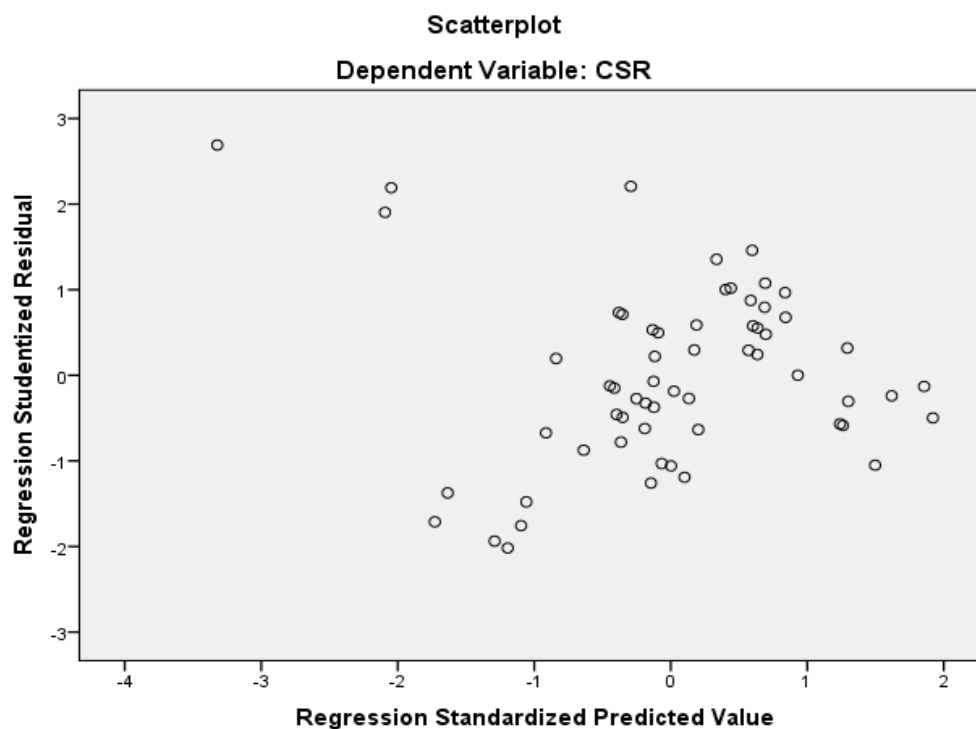
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kinerja Lingkungan	,873	1,146
Ukuran Perusahaan	,950	1,053
Leverage	,909	1,100
Pengungkapan Media	,983	1,017

a. Dependent Variable: CSR

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan VIF dan *tolerance* mengindikasikan tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel. Hal ini terlihat pada nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10.

Uji Heterokedasitas



Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi sehingga layak untuk kemudian dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,621 ^a	,385	,341	3,41705	,810

a. Predictors: (Constant), Pengungkapan Media, Ukuran Perusahaan, Leverage, Kinerja Lingkungan

b. Dependent Variable: CSR

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* adalah sebesar 0,810 sedangkan dari tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 60, serka k = 4 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,727 dan dU sebesar 2,273. Nilai dW sebesar 0,810 lebih kecil dari dL sebesar 1,727 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak mempunyai autokorelasi.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,385	,341	3,41705

a. Predictors: (Constant), Pengungkapan Media, Ukuran Perusahaan, Leverage, Kinerja Lingkungan

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Terlihat dari diatas Diketahui nilai *Adjuster R²* adalah 0,34 hal tersebut berarti bahwa 34% variabel CSR dapat dijelaskan oleh Kinerja Lingkungan, Ukuran Perusahaan, *Leverage* dan Pengungkapan Media sisanya 66% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar persamaan.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402,542	4	100,636	8,619	,000 ^b
	Residual	642,191	55	11,676		
	Total	1044,733	59			

a. Dependent Variable: CSR

b. Predictors: (Constant), Pengungkapan Media, Ukuran Perusahaan, Leverage, Kinerja Lingkungan

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Terlihat dari tabel diatas Nilai F hitung adalah sebesar 8,619 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Lingkungan, Ukuran Perusahaan, *Leverage*, Pengungkapan Media berpengaruh terhadap CSR.

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15,133	8,196		-1,846	,070
	Kinerja Lingkungan	-3,142	,945	-,376	-3,324	,002
	Ukuran Perusahaan	3,340	,671	,540	4,980	,000
	Leverage	2,551	2,472	,114	1,032	,307
	Pengungkapan Media	1,747	1,112	,167	1,571	,122

a. Dependent Variable: CSR

Pada tabel diatas dapat dilihat dari keempat variabel independen yang dimasukkan dalam model dengan signifikansi 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel *Leverage*, dan Pengungkapan Media tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. Sedangkan variabel Kinerja Lingkungan dan Ukuran Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*.

5. Simpulan

1. Variabel Kinerja Lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap Pengungkapan *Corporate Social responsibility*.
2. Variabel Ukuran Perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap Pengungkapan *Corporate social responsibility*
3. Variabel *Leverage* tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengungkapan *Corporate social responsibility*
4. Variabel Pengungkapan Media tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengungkapan *Corporate social responsibility*

6. Referensi

- Anwar Sanusi, 2016. “*Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Jakarta : Salemba Empat.
- Bernardus Y. Nugroho, Ferdinand D. Saragih, Umanto Eko. 2011. “*Metode Kuantitatif*, Jakarta : Salemba Humanika.
- K.R Subramanyam, John J. Wild. 2010. “*Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sofyan Syafri Harahap. 2006. “*Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Berita Ekonomi. 2018. Fenomena Terkait di www.cnbcindonesia.com Diakses Pada 7 Juli 2020.
- Bursa Efek Indonesia. 2017-2019. *Laporan Keuangan dan Tahunan* www.idx.co.id Di unduh Pada 20 Juni 2020.

- Dwi Oktalia. 2013. *“Pengaruh Kinerja Lingkungan dan Profitabilitas terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Dalam Laporan Tahunan Perusahaan : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.*
- Sofia Prima Dewi dan Keni. 2011 .*“Pengaruh Umur Perusahaan, Profitabilitas, Ukuran perusahaan dan Leverage Terhadap Pengungkapan Tanggungjawab Sosial Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar di BEI : Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.*
- Fitri Aulia Arif, Andi Wawo, 2016. *“Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, dan Likuiditas Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.*
- Ida Bagus, Putu Yadnya, 2015. *“ Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Leverage Terhadap Profitabilitas dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility : Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.*
- Bima Dwi Darma, Fefri Indra Arza, halmawati. 2019. *“ Pengaruh Pengungkapan Media, Kinerja Lingkungan dan Kepemilikan Asing Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.*
- Diny Andriany, Willy sri Yuliandari, SE., M.M.,Ak2, Djusnimar Zutilisna Drs., Akt., MM. 2017.” *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage dan Pengungkapan Media Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom.*
- Rafika Anggraini Putrid dan Yulius Jogi Christiawan. 2014. *“Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility :Akuntansi Bisnis Universitas Kristen petra.*
- Yunus Pakpahan, Lasmanita Rajagukguk. 2018. *“ Analisis Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Ukuran Dewan Komisaris, dan Media Exposure Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab sosial : Universitas Kristen Krida Wacana.*
- Winda Plorensia A.P, Pancawati Hardiningsih. 2015. *“ Pengaruh Agresivitas Pajak dan Media Exposure Terhadap Corporate Social Responsibility : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Stikubank.*
- Ulfa Luthifa Nanda, H. Afrizal, H. Junaidi. 2016. *“Pengaruh Corporate Governance dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dengna Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi : Universitas Jambi.*
- Ary Gigih Santoso, Vaya Juliana Dillak. 2019. *“Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan dan Pengungkapan Media Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility :Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom.*

Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah NO. 8 Tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan Pada Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

Vintami Permata Aprillia
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: vindut06@gmail.com

Rolia Wahasusmiah
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bina Darma
Email: rolia.wahasusmiah@binadarma.ac.id

Abstract

This research aims to determine how the application of Government Accounting Standart NO.8 about Construction Accounting in Progress at Dinas PU and Tata Ruang Kabupaten Banyuasin. The analysis technique used by the author during the compilation of this study used a qualitative descriptive technique method. Qualitative descriptive method is a method carried out by analyzing facts about the application of Government Accounting Standart No.8 about Construction Accounting in Progress carried out by the Department of Public Works and Spatial Planning of Banyuasin Regency based on past government regulations and from the results of the analysis the authors draw conclusion representing these problems. Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin has implemented four accounting aspects, namely Recognition, Measurement, Presentation of construction in accordance with the Government Accounting Standard No. 8 about Construction Accounting in Work based on the applicable Government Regulation (PP) No.71 of 2010.

Keywords: Government Accounting Standart No. 8, Construction Accounting in Progress, Government Regulation.

1. Pendahuluan

Salah satu bagian dari aset tetap adalah kontruksi dalam pengerjaan yang telah dijelaskan dalam Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah (PSAP) No. 8 tentang akuntansi konstruksi dalam pengerjaan bahwa tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan, irigasi dan jaringan, serta aset lainnya yang proses perolehan dan atau pembangunannya membutuhkan suatu periode waktu tertentu dan belum selesai. Tujuan dari PSAP No.8 tentang Konstruksi dalam Pengerjaan adalah untuk mengatur

Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin bekerjasama dengan salah satu konsultan yaitu KJPP Toto Suharto dan Rekan. Kontrak kerja ini bertujuan untuk menggunakan jasa konsultan dari KJPP Toto Suharto dan Rekan dalam hal konsultasi pengadaan tanah atau ganti rugi tanah dan bangunan untuk kegiatan pembangunan jembatan jalan Trans Sumatera Palembang – Betung di Kecamatan banyuasin III.

Pada Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin terdapat saldo konstruksi dalam pengerjaan per 31 Desember 2019 sebesar Rp. 108.399.408.340,51. Dengan rincian bahwa terdapat penambahan saldo konstruksi dalam

pengerjaan pada tahun 2019 sebesar Rp. 33.980.100,00 yang berasal dari realisasi belanja modal tanah tahun 2019 berupa jasa konsultasi penilai tanah yang belum diakui sebagai aset tanah pada tahun 2019. Dalam kasus Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin pada tahun 2019 ini, penulis menemukan permasalahan di neraca dan catatan atas laporan keuangan pada Dinas PU dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan khususnya pada Aset Konstruksi Dalam Pengerjaan. Permasalahannya di tahun 2019 pada Dinas PU dan Tata Kabupaten Banyuasin ini belum mengungkapkan tentang dasar penilaian yang digunakan untuk menemukan nilai tercatat, informasi penyusutan dan juga masa manfaat serta nilai tercatat bruto.

1.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah No.8 Tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan Pada Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin, apakah sudah sesuai atau belum penerapannya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Akuntansi Pemerintahan

Menurut Mursyidi (2009:1), Akuntansi pemerintahan merupakan mekanisme akuntansi yang memperoleh transaksi keuangan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan Negara baik tingkat pusat maupun daerah. Sedangkan menurut Halim (2007:34), Akuntansi pemerintahan adalah data akuntansi digunakan untuk memberikan informasi mengenai transaksi ekonomi dan keuangan pemerintah kepada pihak eksekutif, legislatif, yudikatif, dan masyarakat. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa akuntansi pemerintahan adalah suatu mekanisme akuntansi yang memberikan informasi mengenai transaksi-transaksi ekonomi yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan Negara yang terjadi di suatu pemerintahan baik pusat atau daerah.

2.2 Standar Akuntansi Pemerintahan

Menurut Dadang Suwanda (2015:8) menjelaskan pengertian Standar Akuntansi Pemerintahan adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Standar akuntansi pemerintahan harus menjadi acuan dan pedoman dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Beberapa perubahan yang terkait penerapan akuntansi yang berlaku saat ini, seperti halnya perubahan akuntansi berbasis kas menuju akrual menjadi penerapan akuntansi berbasis akrual, hal ini telah diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

2.3 Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan No. 08 Tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan

Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah (PSAP) No. 8 tentang akuntansi konstruksi dalam pengerjaan bahwa tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan, irigasi dan jaringan, serta aset lainnya yang proses perolehan dan atau pembangunannya membutuhkan suatu periode waktu tertentu dan belum selesai. Konstruksi dalam pengerjaan termasuk dalam salah satu dari aset tetap. Perolehan aset dapat dilakukan dengan membangun sendiri (swakelola) atau melalui pihak ketiga dengan kontrak konstruksi. Tujuan dari Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah No.8 Tentang Akuntansi Konstruksi dalam Pengerjaan adalah untuk mengatur perlakuan akuntansi untuk konstruksi dalam pengerjaan. Selain itu pernyataan standar ini menjadi pedoman bagi pemerintah dalam melakukan pengakuan, pengukuran, dan penyajian serta

pengungkapan Konstruksi Dalam Pengerjaan. Perolehan melalui kontrak konstruksi pada umumnya memerlukan suatu periode waktu tertentu. Kontrak konstruksi dapat berkaitan dengan perolehan sejumlah aset yang berhubungan erat atau saling tergantung satu sama lain dalam hal rancangan, teknologi, fungsi atau tujuan, dan penggunaan utama.

2.4 Konstruksi Dalam Pengerjaan

Konstruksi dalam pengerjaan adalah aset-aset tetap yang sedang dalam proses pembangunan. Perolehan aset dapat dilakukan dengan membangun sendiri (swakelola) atau melalui pihak ketiga dengan kontrak konstruksi. Suatu KDP dapat diberhentikan secara sementara dan permanen. Konstruksi dalam pengerjaan dicatat senilai seluruh biaya yang diakumulasi sampai dengan tanggal neraca dari semua jenis aset tetap dalam pengerjaan yang belum selesai dibangun. Sedangkan, pencatatan atas konstruksi dalam pengerjaan dilakukan atas pengerjaan aset tetap yang belum dapat diselesaikan sampai akhir tahun atau pada saat penyusunan neraca. Konstruksi dalam pengerjaan ini apabila telah selesai dibangun dan sudah diserahkan akan direklasifikasi menjadi aset tetap sesuai dengan kelompok asetnya.

Sesuai dengan PSAP No. 08 tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan, aset konstruksi dalam pengerjaan sesuai dengan aset tetap dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1) Tanah yaitu termasuk ke dalam kelompok aset tetap adalah tanah yang di peroleh dengan maksud untuk dipakai di setiap kegiatan operasional pemerintahan dan dalam kondisi siap pakai; (2) Peralatan dan mesin yaitu mencakup seluruh mesin-mesin kendaraan bermotor, peralatan elektronik, alat-alat persenjataan/keamanan dan peralatan berat lainnya yang bernilai signifikan dan memiliki masa manfaat lebih dari 12 bulan dan siap pakai; (3) Gedung dan bangunan yaitu semua hal yang mencakup selama proses kegiatan operasional pemerintah yang sedang di jalankan dan dalam kondisi siap pakai; (4) Jalan, Irigasi, dan Jaringan mencakup persiapan yang akan dibangun oleh pemerintah dan dimiliki oleh pemerintah dalam kondisi yang siap pakai; (5) Aset tetap lainnya mencakup semua aset tetap yang tidak dikelompokkan di dalam kelompok aset tetap, dimanfaatkan dan di peroleh untuk kegiatan operasional. (6) Konstruksi Dalam Pengerjaan mencakup aset tetap terhadap proses pembangunan yang sedang berjalan namun tanggal pada laporan keuangannya masih belum selesai seluruhnya. (7) Akumulasi penyusutan mencakup semua alokasi biaya yang dialokasikan pada suatu aset menjadi beban penyusutan selama periodik masa manfaat berjalan.

3. Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuwangi yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi No. 17 Sekojo, Pangkalan Balai, Telp. (0711)-7690028.

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melengkapi data yang digunakan menggunakan beberapa metode dan mengumpulkan data-data yang diperlukan. Menurut Kuncoro (2009:148), menyatakan sumber data penelitian di bagi menjadi 2 yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua periode pengumpulan data original. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan narasumber bagian keuangan yang mana

- menggunakan metode observasi dengan melakukan peninjauan secara langsung ke Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin untuk mengumpulkan data yang akan dikelola dan mendapatkan gambaran yang lebih objektif mengenai permasalahan yang akan diteliti.
2. Data sekunder adalah data yang telah di kumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan publikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen instansi, riset kepustakaan, artikel, dan internet. Penelitian ini data sekunder yang digunakan oleh peneliti yaitu mengenai sejarah singkat, visi, misi, tugas, wewenang dan fungsi lainnya serta neraca dan catatan atas laporan keuangan dari instansi pemerintahan yang dijadikan objek.

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan oleh penulis selama penyusunan penelitian ini menggunakan metode teknik deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif yaitu suatu metode yang dilakukan dengan cara menganalisis fakta-fakta tentang penerapan PSAP No.8 tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan yang dilakukan oleh Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin dengan berlandaskan peraturan pemerintah yang berlaku lalu dan dari hasil analisis tersebut penulis menarik kesimpulan yang mewakili masalah-masalah tersebut. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Analisis kualitatif dalam hal ini lebih mengumpulkan data berupa keterangan-keterangan mengenai teori dan hasil yang didapat dari penelitian sebelumnya sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai objek yang dijadikan pembahasan.

4. Hasil dan Pembahasan

Catatan atas Laporan Keuangan Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin ini menjelaskan informasi penjelasan atas pos-pos laporan keuangan dalam rangka pengungkapan yang memadai. Dinas tersebut telah menjelaskan secara rinci tentang rincian dari mana saja sumber aset tetap tersebut seperti aset tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan irigasi dan jaringan, aset tetap lainnya, konstruksi dalam pengerjaan, dan akumulasi penyusutan. Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin telah menerapkan Standar Akuntansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010. Sehingga dapat menyimpulkan sesuai atau tidak sesuainya pengakuan, pengukuran, penyajian dan pengungkapan konstruksi dalam pengerjaan pada Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin.

4.1 Perlakuan dan Penerapan PSAP No. 08 pada Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin telah menerapkan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 dan telah melakukan akuntansi konstruksi dalam pengerjaan yang diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah No.8 yang mana Dinas tersebut telah mengidentifikasi aset tetap menjadi aset berwujud milik dinas yang mempunyai masa manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam berbagai kegiatan pemerintahan. Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintahan daerah yaitu karena untuk mencapai tujuan pemerintah daerah yang mana untuk meningkatkan kualitas informasi laporan keuangan daerah dan juga untuk meningkatkan kualitas informasi pemerintahan.

Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) No. 08 yang dilihat dari basis akuntansi, perlakuan pengungkapan konstruksi dalam pengerjaan yang merupakan bagian dari aset tetap yang belum selesai terdiri dari pengungkapan, pengukuran, pengakuan dan penyajian aset di setiap laporan keuangan tahunan. Keempat tahap pencatatan tersebut harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam perlakuan akuntansi konstruksi dalam pengerjaan yang telah diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) No. 08 berdasarkan Peraturan Pemerintahan No. 71 Tahun 2010.

4.2 Pengertian dan Klarifikasi Konstruksi Dalam Pengerjaan

Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten mendefinisikan Aset Konstruksi Dalam Pengerjaan sebagai aset tetap yang belum selesai atau akuntansi konstruksi dalam pembangunan berdasarkan pada kesamaan sifat dan fungsinya dalam setiap kegiatan yang memiliki masa manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam setiap kegiatan pemerintahan atau dimanfaatkan oleh masyarakat umum sesuai dengan PSAP No. 08 tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan, aset konstruksi dalam pengerjaan sesuai dengan aset tetap dapat diklarifikasikan sebagai berikut:

1. Tanah
Tanah yaitu termasuk ke dalam kelompok aset tetap adalah tanah yang di peroleh dengan maksud untuk dipakai di setiap kegiatan operasional pemerintahan dan dalam kondisi siap pakai yang terdiri dari: tempat tinggal, tanah untuk bangunan gedung perdagangan/perusahaan, tanah bangunan gedung, tanah bangunan tempat kerja/jasa dan tanah kosong lainnya.
2. Peralatan dan Mesin
Peralatan dan mesin yaitu mencakup seluruh mesin-mesin kendaraan bermotor, peralatan elektronik, alat-alat persenjataan/keamanan dan peralatan berat lainnya yang bernilai signifikan dan memiliki masa manfaat lebih dari 12 bulan dan siap pakai.
3. Gedung dan Bangunan
Gedung dan bangunan yaitu semua hal yang mencakup selama proses kegiatan operasional pemerintah yang sedang di jalankan dan dalam kondisi siap pakai. Gedung dan bangunan ini meliputi aset tetap berupa bangunan gedung seperti gedung kantor, gudang, gedung instalasi, gedung pertemuan, dan tugu pembangunan lainnya.
4. Jalan, Irigasi, dan Jaringan
Mencakup persiapan yang akan dibangun oleh pemerintah dan dimiliki oleh pemerintah dalam kondisi yang siap pakai yang berupa jalan dan jembatan, bangunan air/irigasi, instalasi, dan jaringan yang dibangun.
5. Aset Tetap Lainnya
Mencakup semua aset tetap yang tidak dikelompokkan di dalam kelompok aset tetap, dimanfaatkan dan di peroleh untuk kegiatan operasional. Aset tetap lainnya mencakup buku dan perpustakaan, naskah, aset tidak berwujud seperti perangkat lunak dan sistem operasional lainnya.
6. Konstruksi Dalam Pengerjaan
Mencakup aset tetap terhadap proses pembangunan yang sedang berjalan namun tanggal pada laporan keuangannya masih belum selesai seluruhnya.
7. Akumulasi Penyusutan
Akumulasi penyusutan mencakup semua alokasi biaya yang dialokasikan pada suatu aset menjadi beban penyusutan selama periodik masa manfaat berjalan

4.3 Pengakuan Konstruksi Dalam Pengerjaan

Dalam Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) No. 08 menjelaskan bahwa suatu aset berwujud harus diakui sebagai Konstruksi Dalam Pengerjaan jika:

- Besar kemungkinan bahwa manfaat ekonomi masa yang akan datang berkaitan dengan aset tersebut akan diperoleh;
- Biaya perolehan tersebut dapat diukur secara andal; dan
- Aset tersebut masih dalam proses pengerjaan.

Konstruksi Dalam Pengerjaan dipindahkan ke pos aset tetap yang bersangkutan jika konstruksi secara substansi telah selesai dikerjakan dan dapat memberikan manfaat/jasa sesuai dengan tujuan perolehan. Suatu aset tetap mempunyai masa manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan.

Tabel 1
Pengakuan Konstruksi Dalam Pengerjaan
Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

PSAP NO. 8	Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin	Keterangan
Besar kemungkinan bahwa manfaat ekonomi masa yang akan datang berkaitan dengan aset tersebut akan diperoleh.	Aset yang akan diakui sebagai aset konstruksi dalam pengerjaan memiliki masa manfaat lebih dari dua belas bulan	Sesuai
Biaya perolehan tersebut dapat diukur secara andal.	Aset Tetap mengakui aset konstruksi dalam pengerjaan dengan menggunakan biaya perolehan yang dapat dihitung secara andal.	Sesuai
Aset tersebut masih dalam proses pengerjaan	Aset tetap tersebut masih dalam proses pengerjaan/pembangunan atau belum selesai masa manfaatnya.	Sesuai

Sumber: Data Diolah, 2020

4.4 Pengukuran Konstruksi Dalam Pengerjaan

Aset konstruksi dalam pengerjaan diharuskan dinilai dan diukur untuk dapat dilaporkan ke dalam neraca. Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan No. 8, aset konstruksi dalam pengerjaan dicatat dengan biaya perolehan dan kemudian dinyatakan sebagai nilai konstruksi yang dikerjakan secara swakelola. Biaya perolehan adalah jumlah biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh aset tetap dimana pada aset tersebut akan terdapat biaya lebih yang dapat diatribusikan pada kegiatan pada umumnya dan dapat dialokasikan untuk konstruksi berikutnya hingga aset tersebut dalam kondisi yang siap untuk digunakan.

Harga perolehan aset konstruksi dalam pengerjaan tidak akan diketahui harus disajikan ke dalam nilai wajar perolehan. Nilai wajar adalah nilai tukar aset tetap yang dapat diketahui kondisinya sejenis di pasaran pada waktu penilaian. Aset konstruksi dalam pengerjaan berasal dari biaya lain yang secara khusus dibebankan sehubungan dengan konstruksi yang

bersangkutan sedang berjalan. Dapat disimpulkan bahwa pengukuran Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasi memiliki biaya perolehan yang nilai biaya berhubungan langsung dengan kegiatan konstruksi yang bersangkutan.

4.5 Penyajian dan Pengungkapan Konstruksi Dalam Pengerjaan

Konstruksi dalam Pengerjaan disajikan pada neraca (laporan posisi keuangan) yang dimana penyajian aset tetap berdasarkan pada biaya yang diperoleh oleh aset tetap tersebut dikurangi dengan akumulasi penyusutan. Selanjutnya Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) No. 08 menyatakan bahwa selain tanah dan konstruksi pengerjaan, seluruh aset tetap wajib di akumulasi ke dalam penyusutan sesuai dengan sifat aset tersebut.

Tabel 2
Penyajian Konstruksi Dalam Pengerjaan
Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

PSAP No. 8	Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin	Keterangan
Konstruksi dalam Pengerjaan disajikan pada neraca (laporan posisi keuangan) yang dimana penyajian aset tetap berdasarkan pada biaya yang diperoleh oleh aset tetap tersebut dikurangi dengan akumulasi penyusutan.	Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin pada klarifikasi aset konstruksi dalam pengerjaan salah satunya seperti tanah dan konstruksi pengerjaan harus disajikan berdasarkan biaya perolehan yang dikurangi dengan akumulasi penyusutan sesuai dengan sifat aset. Pada penyajian neraca akun-akun aset tetapnya sudah disesuaikan dengan PSAP No. 08 dimana nilai dari akumulasi penyusutan sudah disajikan di neraca.	Sesuai

Sumber: Data Diolah, 2020

Selain disajikan dalam neraca, Semua aset tetap diharuskan mengungkapkan laporan keuangan pemerintahannya ke dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CaLK). Pengungkapan ini bertujuan untuk menjelaskan tentang berbagai hal penting yang tercantum dalam neraca.

Tabel 3
Pengungkapan Konstruksi Dalam Pengerjaan
Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

PSAP No. 8	Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin	Keterangan
Semua Aset Tetap diharuskan mengungkapkan laporan pemerintahannya secara rinci ke dalam Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK)	Semua Aset yang dimiliki oleh Dinas PU dan Tata Ruang Banyuasin dinyatakan belum terperinci dalam Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK)	Belum Sesuai
Menurut PSAP No. 08 menyatakan bahwa informasi	Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin	Sesuai

mengenai konstruksi dalam pengerjaan pada akhir periode akuntansi	mengungkapkan informasi mengenai Konstruksi Dalam Pengerjaan pada akhir periode akuntansi.	
---	--	--

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa perlakuan konstruksi dalam pengerjaan atas pengungkapan konstruksi dalam pengerjaan pada Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin belum sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah No.8 tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.71 Tahun 2010 yang berlaku. Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin belum mengungkapkan semua aset yang dimiliki secara rinci dalam Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK). Dinas tersebut belum mengungkapkan secara rinci tentang akumulasi penyusutan dalam Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK). Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin mengungkapkan informasi tentang konstruksi dalam pengerjaan pada akhir periode akuntansi.

5. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan dari data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis mengenai Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (PSAP) No.8 tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan Pada Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin, maka penulis menarik kesimpulan yaitu:

1. Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin telah menerapkan empat aspek akuntansi yaitu Pengakuan, Pengukuran, Penyajian konstruksi dalam pengerjaan sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah No.8 tentang Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.71 Tahun 2010 yang berlaku. Pengakuan konstruksi dalam pengerjaan adalah hal yang penting untuk mengikuti panduan dalam Standar akuntansi Pemerintahan. Pada akhirnya Pengakuan Konstruksi dalam pengerjaan yang tepat akan membantu pemerintah daerah dalam pengungkapan di Laporan Keuangan..
2. Pengungkapan Konstruksi Dalam Pengerjaan pada Dinas PU dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin belum sesuai dengan PSAP No. 8. Dinas tersebut tidak mengungkapkan secara rinci tentang akumulasi penyusutan pada Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK).

6. Referensi

- Halim, Abdul. 2007. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- KSAP. 2019. *Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual Pernyataan No. 08 Akuntansi Konstruksi Dalam Pengerjaan*.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mursyidi. 2009. *Akuntansi Pemerintahan Di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, Jakarta.