



ISSN: 2810-0328 (Print)
ISSN: 2810-031X (Online)

JEMBA

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI

Vol.1 No.3 MEI 2022

<https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA>

2022

SUSUNAN REDAKSI
JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
Vol.1 No.3 Mei 2022

Penanggung Jawab

Ketua Bajang Institute
Lale Desi Ratnaningsih, **Bajang Institute**

Pimpinan Redaksi

Kasprihardi, **Bajang Institute**

Editor In Chef/Pelaksana

[Armansyah Amirudin](#), STIE Pembangunan Tanjung Pinang

Section Editor

Lalu Masyhudi, M.Si, **Bajang Institute**

Reviewer

[Ilham Syahrul Jiwandono, M.Pd](#), Universitas Mataram, Scopus Id: 57222336720

[Hijjatul Qamariah, M.Pd., M.TESOL](#), Universitas Bina Bangsa Getsempena, Scopus
Id:57218559998

[FX Anjar Tri Laksono, S.T., M.Sc](#), Universitas Jenderal Soedirman, Scopus Id: [57221225628](#)

[Baiti Hidayati, S.T., M.T](#), POLITEKNIK SEKAYU, Scopus Id: [57217136885](#)

[Rahmad Bala, M.Pd](#), STKIP Biak, Scopus Id: [57214800254](#)

[Yusvita Nena Arinta, M. Si](#), IAIN SALATIGA Scopus Id: [57219157407](#)

Copy Editor

[Dr. Sunarno, S.Si, M.Si](#), Diponegoro University

Layout Editor

[Yusvita Nena Arinta, M. Si](#), IAIN SALATIGA Scopus Id: [57219157407](#)

Section Editor: Sahiburrahman, Bajang Institute

Proofreader

[Gatot Iwan Kurniawan, SE., MBA., CRA., CSF., CMA](#), STIE Ekuitas

PANDUAN PENULISAN NASKAH

JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

JUDUL NASKAH PUBLIKASI MAKSIMUM 12 KATA DLM BHS.IND

Oleh

First Author, Second Author & Third Author

^{1,2}Institution/affiliation author 1,2; address, tel/fax of institution/affiliation³Institution/affiliation author 3; address, tel/fax of institution/affiliationEmail: 1xxxx@xxxx.xxx, 2xxx@xxxx.xxx, 3xxx@xxxx.xxx**Abstrak**

Abstrak Maksimal 200 kata berbahasa Indonesia/English dengan Times New Roman 12 point. Abstrak harus jelas, deskriptif dan harus memberikan gambaran singkat masalah yang diteliti. Abstrak meliputi alasan pemilihan topik atau pentingnya topik penelitian, metode penelitian dan ringkasan hasil. Abstrak harus diakhiri dengan komentar tentang pentingnya hasil atau kesimpulan singkat.

Kata Kunci: 3-5 kata kunci, istilah A, istilah B & kompleksitas

PENDAHULUAN

Pendahuluan menguraikan latar belakang permasalahan yang diselesaikan, isu-isu yang terkait dengan masalah yang diselesaikan, ulasan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yang relevan dengan penelitian

LANDASAN TEORI

Pengacuan pustaka dilakukan dengan menuliskan [nomor urut pada daftar pustaka] mis. [1], [1,2], [1,2,3]. Sitasi kepustakaan harus ada dalam Daftar Pustaka dan Daftar Pustaka harus ada sitasinya dalam naskah. Pustaka yang disitasi pertama kali pada naskah [1], harus ada pada daftar pustaka no satu, yang disitasi ke dua, muncul pada daftar pustaka no 2, begitu seterusnya. Daftar pustaka urut kemunculan sitasi, bukan urut nama belakang. Daftar pustaka hanya memuat pustaka yang benar benar disitasi pada naskah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian meliputi analisa, arsitektur, metode yang dipakai untuk menyelesaikan masalah, implementasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil percobaan sebaiknya ditampilkan dalam berupa grafik atau pun tabel.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan harus mengindikasikan secara jelas hasil-hasil yang diperoleh, kelebihan dan kekurangannya, serta kemungkinan pengembangan selanjutnya. Kesimpulan dapat berupa paragraf, namun sebaiknya berbentuk point-point dengan menggunakan numbering atau bullet.

Saran

Saran-saran untuk penelitian lebih lanjut untuk menutupi kekurangan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- **Buku** dengan urutan penulisan: Penulis, tahun, *judul buku* (harus ditulis miring) volume (jika ada), edisi (jika ada), nama penerbit dan kota penerbit.

[1] Castleman, K. R., 2004, *Digital Image Processing*, Vol. 1, Ed.2, Prentice Hall, New Jersey.

- **Pustaka dalam bentuk artikel dalam majalah ilmiah:**

Urutan penulisan: Penulis, tahun, *judul artikel*, *Nama Majalah* (harus ditulis miring sebagai singkatan resminya), nomor, volume dan halaman.

[3] Yusoff, M, Rahman, S.,A., Motalib, S., and Mohammed, A. , 2006, Diagnosing Application Development for Skin Disease Using Backpropagation Neural Network Technique, *Journal of Information Technology*, vol 18, hal 152-159.

- **Pustaka dalam bentuk Skripsi/Tesis/Disertasi** dengan urutan penulisan: Penulis, tahun, *judul skripsi, Skripsi/Tesis/Disertasi* (harus ditulis miring), nama fakultas/ program pasca sarjana, universitas, dan kota.

[4] Prasetya, E., 2006, Case Based Reasoning untuk mengidentifikasi kerusakan bangunan, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Ilmu Komputer, Univ. Gadjah Mada, Yogyakarta.

- **Pustaka dalam bentuk Laporan Penelitian:**

Urutan penulisan: Peneliti, tahun, *judul laporan penelitian*, *Nama Laporan Penelitian* (harus ditulis miring), nama proyek penelitian, nama institusi, dan kota.

[5] Ivan, A.H., 2005, Desain target optimal, *Laporan Penelitian Hibah Bersaing*, Proyek Multitahun, Dikti, Jakarta.

Daftar Pustaka hanya memuat semua pustaka yang diacu pada naskah tulisan, bukan sekedar pustaka yang terdaftar.



JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
Vol.1 No.3 Mei 2022

DAFTAR ISI

1	AUDIT OPERASIONAL ATAS KLAIM PASIEN BPJS DI RUMAH SAKIT HP Oleh: I Wayan Alvin Kertanegara ¹ , Carmel Meiden ²	251-260
2	PENGARUH PENGANGGURAN PERTUMBUHAN EKONOMI KEMISKINAN DAN TINGKAT KETERGANTUNGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH Oleh: Indah Setiani ¹ , Ismunawan ²	261-276
3	PENGARUH <i>CELEBRITY ENDORSER</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SAMPO HIJAB CLEAR Oleh: Rezky Shinta Maharani ¹ , Uju Suji'ah ²	277-284
4	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KEUANGAN (Studi pada Perusahaan Perbankan di BEI) Oleh: Wulan Purnama Sari ¹ , Rosita ²	285-298
5	LITERATURE REVIEW DIVERSITY IN ORGANIZATIONS: BIBLIOMETRIC ANALYSIS Oleh: Anis Sya'bania ¹ , Sopiah ²	299-312
6	UNDERSTANDING INTERNAL LOCUS OF CONTROL: A BIBLIOMETRIC STUDY Oleh: Maulidya Alfi Anita Zain ¹ , Sopiah ²	313-320
7	MOTIVATION: FROM CONCEPT TO APPLICATIONS : A BIBLIOMETRIC ANALYSIS By: Kurnia Arumdani ¹ , Sopiah ²	321-332
8	LITERATURE REVIEW INDIVIDUAL PERCEPTIONS AND DECISION MAKING: BIBLIOMETRIC ANALYSIS By: Ismawati ¹ , Sopiah ²	333-344
9	TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: A LITERATURE REVIEW By: Mochammad Bachtiar Affandie ¹ , Sopiah ²	345-360
10	DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI HARGA SAHAM By: Nindi Sulistianingsih ¹ , Ismunawan ²	361-376
11	PENGARUH RECEIVABLE TURN OVER, RASIO TUNGGAKAN, RASIO PENAGIHAN DAN AVERAGE COLLATION PERIOD TERHADAP LABA PERUSAHAAN Oleh: Rizqiana Reza Rhomadhona ¹ , Ismunawan ²	377-392
12	PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SIKKA Oleh: Emilianus Eo Kutu Goo	393-408
13	STANDAR AKUNTANSI ZAKAT, TRANSPARANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN <i>INTERN</i> DAN PENGARUHNTERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BAITUL MAL KOTA BANDA ACEH Oleh: Eliana ¹ , Intan Novia Astuti ² , Nurhayati ³ , Liska ⁴	409-416

14	HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LAHAT Oleh: Amaludin	417-426
15	STUDI LITERATUR: PENGGUNAAN METODE <i>ACTIVITY-BASED COSTING</i> DALAM MEMBEBAKANKAN BIAYA <i>OVERHEAD</i> PABRIK PADA <i>COST OBJECTIVE</i> Oleh: Cindy Vinella ¹ , Maria Ellita Ovina ² , Hanif Hanif ³	427-440
16	THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY ON PERUM JASA TIRTA I (ASA)MALANG) By: Errica Dwitanti ¹ , Sopiah ²	441-448
17	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REWARD DAN INDIVIDUAL CAREER MANAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN TARAHAH Oleh: Betty Magdalena ¹ , Stefanus Rumangkit ² , Rakhmat Sandi Putera ³	449-458
18	ANALISIS KUALITAS MUTU DAN INOVASI PRODUK SERTA PERAN BRAND IMAGE DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING BISNIS SERTA DAMPAK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN DAN PERKEMBANGAN USAHA UMKM ROTI ARIMBI DI PEKON TULUNGAGUNG TAHUN 2020 Oleh: Indra Jaya ¹ , Indra Budi Sumantoro ²	459-472

AUDIT OPERASIONAL ATAS KLAIM PASIEN BPJS DI RUMAH SAKIT HP

Oleh

I Wayan Alvin Kertanegara¹, Carmel Meiden²

^{1,2}Kwik Kian Gie School of Business

Email: ¹alvinkertanegara95@gmail.com, ²carmel.meiden@kwikkiangie.ac.id

Article History:

Received: 04-03-2022

Revised: 13-04-2022

Accepted: 21-05-2022

Keywords:

Operational Audit,
Management Policies, BPJS
Claims, Hospitals

Abstract: *Submission of claims to the BPJS Health is carried out every month by submitting documents for recapitulation of services and patient supporting files. Incomplete documents and delays in submitting claims can cause claims to be rejected, delayed and late to be billed. This can lead to disruption of the hospital's cash flow, which affects the high costs incurred and causes losses. To overcome this, proper management policies need to be implemented. Through this study, researchers want to analyze management policies on BPJS patient claims at rumah sakit HP in 2021. Data collection is carried out by documentation and interview. Data analysis is carried out by descriptive technique starting from a preliminary survey, testing of control, detailed testing, until report development. The results of the study indicate that there is a large difference in the cost of outpatient and inpatient claims between the total rate and the hospital rate which is a loss for the hospital. However, management's policy is considered capable of controlling costs and reducing this high loss by 10% to 20%.*

PENDAHULUAN

Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) telah diterapkan sejak awal tahun 2014 oleh berbagai fasilitas kesehatan, termasuk rumah sakit. Dibutuhkan pengelolaan khusus dalam pelaksanaan JKN di rumah sakit dikarenakan pengelolaan yang lebih rumit dibanding pengelolaan sebuah klinik. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014 : 135-136) mengenai implementasi kebijakan JKN di RSUD Kota Tangerang Selatan memperlihatkan kendala dalam proses administrasi klaim yang memberikan dampak ekonomi bagi Rumah Sakit. Kendala proses klaim ini dikarenakan pemberkasan yang terlambat. Hal ini menyebabkan kerugian bagi rumah sakit terutama rumah sakit yang banyak menerima pasien jaminan kesehatan. Menurut penelitian dari Malonda (2015 : 11) tentang Analisis Pengajuan Klaim Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano, menunjukan terhambatnya pembayaran klaim BPJS disebabkan oleh masalah dalam koordinasi dan kerja tim, serta ketidaklengkapan dan keterlambatan penyerahan klaim BPJS. Menurut Ernawati & Kresnowati (2013 : 2-3) Faktor yang menentukan suatu klaim diterima atau ditolak adalah keakuratan dalam proses *coding* dan bagaimana dalam meng-handle

dokumen rekam medis. Kesalahan pengkodean dapat mempengaruhi kode DRG (*Diagnosis Related Groups*), dan membuat biaya pengajuan klaim menjadi tidak sesuai.

Rumah Sakit (RS) HP dipilih sebagai objek penelitian karena RS ini masih bertipe D dengan ijin operasional rumah sakit ini masih tergolong baru yaitu tahun 2019. Selain itu program BPJS telah lebih dulu berjalan lima tahun sebelum RS ini beroperasi. Data jumlah kunjungan pasien pada tahun 2020 menunjukkan sebagian besar jumlah pasien yang berkunjung ke RS HP adalah pasien pengguna BPJS (Profil RS HP, Juni 2021). Berdasarkan data klaim BPJS pada tahun 2019 dan 2020 untuk pelayanan rawat jalan dan rawat inap, pada 2019 sebanyak 30 klaim pelayanan rawat jalan ditolak dari total 3.173 klaim yang diajukan dan 14 klaim pelayanan rawat inap ditolak dari 2.339 klaim yang diajukan. Selama tahun 2020 sebanyak 18 klaim pelayanan rawat jalan ditolak dari 2.442 klaim yang diajukan dan 5 klaim pelayanan rawat inap ditolak 1.239 klaim yang diajukan. Untuk tahun berjalan (2021 periode Januari – Mei), sebanyak 10 klaim rawat jalan ditolak dari 824 klaim yang diajukan dan 4 klaim pelayanan rawat inap ditolak dari 461 klaim yang diajukan. Data tersebut menggambarkan bahwa masih banyak kasus klaim BPJS yang ditolak pada pelayanan rawat jalan dan rawat inap dari tahun 2019 sampai Mei 2021.

Tabel 1. Realisasi Anggaran Rumah Sakit HP Kota Ambon Tahun 2019-2020

Pendapatan	2019		2020	
	Target (dlm jt Rp)	Realisasi (dlm jt Rp)	Target (dlm jt Rp)	Realisasi (dlm jt Rp)
Penagihan Pasien Umum	719	7.949	418	405
Penagihan Pasien BPJS	6.696	-	3.639	3.620
Pendapatan Lain	-	583	-	1.165
Total	7.949		5.191	
Pengeluaran	2019		2020	
Hutang	2.567		1.542	
Belanja Pegawai	3.424		2.891	
Barang dan Jasa	2.180		1.856	
Modal	2.004		1.154	
Tak Terduga	416		318	
Total	10.592		7.762	
Defisit	2.642		2.570	

Sumber: Data Diolah Kembali

Berdasarkan data realisasi anggaran tahun 2019, RS HP mengalami defisit anggaran sebesar Rp. 2.642 (dalam juta) dan tahun 2020 mengalami defisit sebesar Rp. 2.570 (dalam juta). Defisit klaim BPJS ini mengganggu aliran *cash flow* rumah sakit sehingga berdampak terhadap kompetensi, efektifitas, efisiensi, keamanan dan kenyamanan pelayanan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan unit yang terlibat dalam penyusunan berkas klaim di RS HP, ditemukan kendala-kendala yang mempengaruhi keterlambatan hingga gagalnya pengajuan klaim ke badan BPJS Kesehatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlambatan ini adalah ketidaklengkapan dan keterlambatan penyetoran berkas klaim.

Selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan tiga faktor utama yang paling berdampak, yaitu ketidaklengkapan pengisian formulir oleh DPJP (Dokter Penanggung Jawab Pasien), sistem informasi rumah sakit yang sebagian masih secara manual, serta koordinasi yang masih kurang antar pihak yang terlibat dalam penyusunan klaim BPJS. Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan pemeriksaan operasional untuk menilai efektivitas manajemen atas klaim BPJS Rumah Sakit HP.

LANDASAN TEORI

Audit Operasional

Menurut Amin (2012:32) adalah audit operasional merupakan *review* sistematis pada suatu kegiatan organisasi atau bagian-bagian didalamnya untuk mencapai tujuan tertentu. Audit operasional merupakan suatu bentuk kajian atas efektivitas dan efisiensi prosedur dan kegiatan operasional perusahaan. Tujuan dari audit operasional adalah untuk meningkatkan kegiatan bisnis suatu perusahaan dengan cara membantu manajemen dalam memeriksa efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan dan menilai apakah cara-cara pengelolaan yang digunakan tersebut sudah berjalan baik. Hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan audit operasional adalah keterbatasan audit operasional yang meliputi waktu, biaya dan keahlian auditor. Tahapan audit operasional menurut Bayangkara (2013:11) sebagai berikut:

1) Audit Pendahuluan

Audit pendahuluan diawali dengan pengenalan antara pihak auditor dengan organisasi *auditee*. Pertemuan ini juga bertujuan untuk mengkonfirmasi *scope* audit, mendiskusikan rencana audit dan penggalan informasi umum tentang organisasi *auditee*, objek yang akan diaudit, kondisi perusahaan dan prosedur yang diterapkan pada proses produksi dan operasi. Pada tahap ini auditor akan melakukan *overview* terhadap perusahaan secara umum, produk yang dihasilkan, proses produksi dan operasi yang dijalankan, melakukan peninjauan terhadap pabrik (fasilitas produk), *layout* pabrik, sistem komputer yang digunakan dan berbagai sumber daya penunjang. Setelah tahapan audit ini, auditor dapat memperkirakan (menduga) kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi pada fungsi produksi dan operasi perusahaan audit. Hasil pengamatan pada tahapan audit ini dirumuskan ke dalam tujuan audit sementara yang akan dibahas lebih lanjut pada proses audit berikutnya.

2) Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen

Pada tahapan ini auditor melakukan *review* dan pengujian terhadap beberapa perubahan yang terjadi pada struktur perusahaan, sistem manajemen kualitas, fasilitas yang digunakan dan/atau personalia kunci dalam perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh pada audit pendahuluan, auditor melakukan penilaian terhadap tujuan utama fungsi produksi dan operasi, serta variabel-variabel yang mempengaruhinya. Berbagai variabel ini meliputi beragam kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan untuk setiap program atau aktivitas, praktik yang sehat, dokumentasi yang memadai dan ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan dalam menunjang usaha pencapaian tujuan tersebut.

Di samping itu, pada tahap ini auditor juga mengidentifikasi dan mengklasifikasikan penyimpangan dan gangguan-gangguan yang mungkin terjadi. *Review* terhadap hasil

audit terdahulu juga dilakukan untuk menentukan berbagai tindakan korektif yang harus diambil. Berdasarkan review dan hasil pengujian yang dilakukan pada tahap ini, auditor mendapat keyakinan tentang perolehan data yang cukup dan kompeten serta akses untuk melakukan pengamatan yang lebih dalam terhadap tujuan audit sementara yang telah ditetapkan. Dengan menghubungkan permasalahan yang dirumuskan dalam bentuk tujuan audit sementara dan ketersediaan data serta akses untuk mendapatkannya, auditor dapat menetapkan tujuan audit yang sesungguhnya yang akan dialami pada audit lanjutan.

3) Audit Lanjutan (Terinci)

Pada tahap ini auditor melakukan audit yang lebih dalam dan melakukan pengembangan temuan terhadap fasilitas, prosedur serta catatan-catatan yang berkaitan dengan produksi dan operasi. Di samping itu, dilakukan analisis terhadap hubungan kapabilitas potensial yang dimiliki dan utilisasi kapabilitas tersebut di dalam perusahaan. Untuk mendapatkan informasi yang lengkap, relevan dan dapat dipercaya, auditor menggunakan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada berbagai pihak yang berwenang dan berkompeten berkaitan dengan masal yang diaudit. Dalam wawancara yang dilakukan, auditor menyoroti keseluruhan dan ketidaksesuaian yang ditemukan dan menilai tindakan-tindakan korektif yang telah dilakukan.

4) Pelaporan

Hasil dari keseluruhan tahapan audit sebelumnya yang telah diringkas dalam kertas kerja audit (KKA), merupakan dasar dalam membuat kesimpulan dan rumusan rekomendasi yang akan diberikan auditor sebagai alternatif solusi atas kekurangan-kekurangan yang masih ditemukan. Pelaporan menyangkut penyajian hasil audit kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil audit tersebut.

5) Tindak Lanjut

Rekomendasi yang disajikan auditor dalam laporannya merupakan alternatif perbaikan yang ditawarkan untuk meningkatkan berbagai kelemahan (kekurangan) yang masih terjadi pada perusahaan. Tindak lanjut (perbaikan) yang dilakukan merupakan bentuk komitmen manajemen untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih baik atas perbaikan berkesinambungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian dilakukan di RS HP, dengan fokus pada bagian pendaftaran dan rekam medis, bagian administrasi pelayanan rawat inap dan jalan, serta bagian administrasi klaim. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dokumen, informan, dan bagian/fungsi terkait untuk memperoleh data. Wawancara informan dilakukan secara mendalam untuk memperoleh temuan awal terkait penyiapan dan pengajuan berkas klaim. Selanjutnya observasi disertai pemberian kuesioner dilakukan sebagai bahan penelaah dan pengujian kepatuhan karyawan terhadap *Standard Operating Procedures* (SOP). Terakhir, telaah dokumen rekapitulasi klaim rumah sakit dilakukan sebagai pengujian terinci atas nilai klaim selama tahun pengamatan berjalan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Survei Pendahuluan

Pada tahap ini peneliti mengidentifikasi aktivitas rumah sakit dengan mempelajari karakteristik, struktur dan manajemen rumah sakit terkhususnya pada hal administrasi dan pelayanan medis yang ditanggung oleh BPJS Kesehatan. Dari hasil survei pendahuluan ini, peneliti menemukan temuan awal (*memorandum survey*) yang terangkum dalam tabel 2.

Tabel 2. Ikhtisar Temuan Awal

No	Jenis temuan	Dampak	Sumber data
1	Proporsi jumlah pasien inap = 821 pasien; pasien rawat jalan = 1796 pasien pada tahun 2021	Untuk klaim pasien rawat inap, terjadi kasus total biaya klaim lebih besar dari total biaya RS sebanyak 205 klaim. Kasus total biaya klaim lebih kecil dari total biaya RS sebanyak 616 klaim. Untuk klaim pasien rawat jalan, terjadi kasus total biaya klaim lebih besar dari total biaya RS sebanyak 1248 klaim. Klaim dengan total biaya klaim lebih kecil dari total biaya RS sebanyak 547 klaim.	Laporan rekapitulasi klaim pasien rawat inap dan rawat jalan
2	Terdapat potensi aktual kerugian yang dihadapi rumah sakit tahun 2021	Pada rawat inap terjadi selisih negatif terbesar antara total biaya klaim lebih kecil dari total biaya RS selama bulan Maret sebesar Rp. 216 (dalam juta) dan bulan Juni sebesar Rp. 186 (dalam juta). Pada rawat jalan, selisih negatif hanya terjadi pada bulan April Rp. 493 (dalam ribu).	Analisis laporan rekapitulasi dan hasil analisis klaim pasien rawat inap dan rawat jalan
3	Tindak lanjut manajemen atas kerugian bersih nyata yang dihadapi rumah sakit tahun 2021	Analisis komponen/unsur biaya total RS yang berusaha dikendalikan (dikurangi) melalui negosiasi: *biaya dokter *biaya obat *biaya rawat inap (3 sampai maksimum 5 hari)	Interview lisan dan langsung dengan wakil direksi rumah sakit

Terjadi kasus total biaya klaim yang lebih kecil dari total biaya RS yang merupakan kerugian bagi rumah sakit. Kerugian ini menjadi perhatian serius yang akan menjadi fokus bagi pengujian terinci dalam tahap tiga pemeriksaan operasional.

Penelaahan dan Pengujian Sistem Pengendalian Manajemen

Pada tahap ini peneliti menggunakan kuesioner dengan jawaban “ya”, “tidak” atau “ragu-ragu” dan interview dengan pihak terkait. Hasil dari tahap ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Ikhtisar Pengujian Sistem Pengendalian Manajemen

No	Prosedur	Kunci pengendalian	Sumber data
1	Penerimaan pasien	Terpenuhinya persyaratan	Dokumen pendaftaran
2	Biaya klaim BPJS	Jumlah angka klaim ke BPJS oleh Rumah Sakit HP berdasarkan table/daftar INA-CBGs	Interview dengan petugas yang menginput klaim
3	Kepatuhan terhadap prosedur klaim	Klaim setiap bulan harus disampaikan/ diajukan ke BPJS paling lambat minggu pertama bulan berikutnya; dan realisasi klaim BPJS paling lambat minggu 2 sampai dengan minggu 3 setelah minggu 1 pengajuan.	Interview dengan wakil direksi dan staf petugas yang menginput

Pada tahap ini ditemukan bahwa prosedur penerimaan pasien telah dijalankan dengan baik. Data pasien terkait akan ditelusuri melalui daftar rekam medik, dan diinput pada aplikasi penunjang. Data ini mencakup tanggal pelayanan, jenis pelayanan, dokter yang menangani, nomor rekam medis dan diagnosa pasien berdasarkan kode system BPJS. Data ini kemudian akan dicetak dan disatukan dengan lembar formular DPJP. Temuan lain adalah setiap bulan biaya rawat inap akan direkapitulasi dan diklaim, dan selanjutnya akan cair dalam tiga minggu.

Pengujian Terinci (Audit Lanjutan)

Pada tahap ini peneliti melakukan audit mendalam dengan menganalisa laporan rekapitulasi klaim BPJS untuk rawat inap dan rawat jalan. Analisa ini dilakukan untuk mencari selisih biaya, membandingkan tarif total dengan tarif rumah sakit per bulan. Berikut adalah hasil analisis pengujian atas satu item biaya per pasien berdasarkan komponen biaya.

Tabel 4. Tabel Komponen Biaya

No	Kode pasien / Total Klaim	Total Biaya RS	Hasil pendekatan manajemen berdasarkan analisis item/komponen biaya
1	S-4-16-I / Rp 3.651.400	Rp.9.901.000 Rincian analisis item/ komponen total biaya RS (awal/sebelum negosiasi): -Konsultasi kesehatan dr. Sofyan Rp. 700.000,00; dr. Yoki Rp. 40.000,00 -Keperawatan/Kebidanan Aff IVFD Rp. 470.000,00 IM, IV, IC, SC Rp. 420.000,00 Aff Hacting Rp. 70.000,00 ECG Rp. 140.000,00; USG Rp. 100.000,00; Microbiologi Rp. 325.000,00;	Total biaya RS dapat turun hingga 10% (dokter dan obat-obatan) dan 10-20% (biaya kamar rawat inap)

		Hematology Rp. 620.000,00 -Kamar (Perawatan)-10 hari Rp. 4.500.000,00 -Pemakaian obat + pemakaian aikes Rp. 2.656.000,00 Rincian analisis item/ komponen total biaya RS (akhir/setelah negosiasi): -Hari perawatan dikurangi	
2.	K-3-10-0 / Rp 241.000	Rp.9.901.000 Rincian analisis item/ komponen total biaya RS (awal/sebelum negosiasi): Jasa dokter Rp.50.000,00; Jasa pelayanan poli spesialis Rp. 50.000,00; Laboratorium Rp. 145.000; Obat/resep Rp. 398.000,00 Rincian analisis item/ komponen total biaya RS (akhir/setelah negosiasi): -Batasan pemberian obat	Total biaya RS dapat turun hingga 10% (dokter dan obat-obatan) dan 10-20% (biaya kamar rawat jalan)

Upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk mengendalikan biaya rumah sakit adalah melakukan negosiasi dengan dokter dan pimpinan rumah sakit. Hasil nyata dari negosiasi ini adalah penyesuaian atas biaya dokter, turunnya biaya obat-obatan yang lebih selektif, dan terakhir membatasi lama rawat inap pasien. Pendekatan manajemen ini dapat mengurangi total biaya rumah sakit yang juga mengurangi atau menurunkan nilai kerugian.

Pengembangan Laporan

Peneliti mempersiapkan tabel *checklist* dengan indikator yang mengacu pada pertanyaan kuesioner untuk mengkonfirmasi jawaban responden. Jawaban “ya” mengindikasikan adanya pengendalian manajemen, jawaban “tidak” menunjukkan tidak adanya kepatuhan terhadap manajemen, dan jawaban “ragu-ragu” tidak menunjukkan adanya pengendalian. Dikarenakan keterbatasan waktu dan responden, peneliti hanya mampu memberikan dua buah kuesioner kepada dua orang responden yang ada di Rumah Sakit untuk mengkonfirmasi pengendalian pada manajemen Rumah Sakit. Persentase jawaban pada tabel dihitung dengan perhitungan $P = F/N \times 100\%$. P merupakan persentase, F merupakan jawaban “Ya” atau “Tidak” dan N merupakan total pertanyaan. Berdasarkan hasil *checklist*, serta observasi langsung pada bagian pendaftaran/rekam medis, ditemukan 8 jawaban “ya” dari 10 total pertanyaan untuk menilai terdapat atau tidaknya pengendalian manajemen yang baik pada bagian pendaftaran. Persentase jawaban “ya” adalah 80% ($8/10 \times 100\%$), maka dapat dikatakan pengendalian manajemen pada bagian pendaftaran/rekam medis sudah baik. SOP untuk pelayanan pendaftaran telah dilakukan dengan baik, hanya saja masih terdapat hambatan pada penyusunan berkas klaim, salah satunya disebabkan oleh kurang lengkapnya bagian dari berkas untuk pasien BPJS, yaitu

formulir DPJP yang berisi diagnosa pasien. Ditemukan juga masalah terkait susunan berkas klaim, dimana tulisan dokter tidak terbaca saat verifikasi. Hal ini mengharuskan verifikator untuk melakukan konfirmasi dengan DPJP dan terkadang dokter susah dihubungi. Selain itu, pada bagian rekam medik belum terdapat lulusan pendidikan rekam medis di RS, sementara pada saat akreditasi, bagian unit rekam medis mengharuskan adanya lulusan pendidikan rekam medis.

Berdasarkan hasil tabel *checklist* disertai dengan observasi langsung pada bagian administrasi klaim, ditemukan 5 jawaban “ya”, 2 jawaban “tidak”, dan 3 jawaban “ragu-ragu”. Untuk hal ini, peneliti memutuskan untuk menghiraukan jawaban ragu-ragu pada perhitungan. Sehingga total pertanyaan yang diakui hanya 7 pertanyaan. Persentase jawaban “ya” adalah 71,4% ($5/7 \times 100\%$), dapat dikatakan pengendalian pada bagian administrasi klaim telah berjalan cukup baik. Meski dari pengakuan dari bagian tim *case-mix* terdapat penurunan jumlah klaim *pending* dan gagal klaim, tetap ditemukan kendala dalam pengajuan berkas klaim dibawah tenggat waktu yang telah ditentukan. Proses pendaftaran klaim adalah 1x24 jam, sementara kelengkapan masih terhambat karena kurangnya berkas diagnosa dari DPJP (formulir DPJP).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat diambil adalah pelaksanaan pemeriksaan operasional Rumah Sakit secara keseluruhan dinilai sudah baik dan sesuai. Kebijakan manajemen sudah dapat mengatasi masalah terkait klaim BPJS pada RS HP pada tahun 2021. Tingkat efektivitas pemeriksaan operasional atas SOP pelayanan pasien BPJS cukup baik, meski masih terdapat masalah-masalah pelayanan yang dapat berdampak pada klaim BPJS. Kebijakan dalam pengendalian biaya yang dikeluarkan RS juga telah mampu menurunkan 10 hingga 20% biaya yang dikeluarkan RS.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada manajemen rumah sakit adalah tetap mempertahankan kebijakan untuk mengendalikan keterlambatan pengajuan klaim (*deadline*), mempertahankan pendekatan manajemen dalam melakukan negosiasi biaya dalam menjaga selisih kerugian yang relatif kecil. Selain itu manajemen juga dapat menambah jumlah tenaga kerja untuk mengurangi rangkap jabatan, memiliki dokter spesialis tetap di Rumah Sakit sebagai DPJP dan mempertimbangkan penerapan Sistem Infomasi Manajemen (SIM) RS. Selain itu bagi pihak BPJS agar senantiasa memutakhirkan tabel INA-CBGs dengan harapan prakiraan penyesuaian tarif biaya terkini memungkinkan rumah sakit mitra melakukan pelayanan dengan baik kepada pasien dan dokter mitra. Terakhir kepada peneliti selanjutnya, agar meneliti objek yang sama pada kapasitas/tipe rumah sakit yang berbeda dengan yang diteliti saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amin, Wijaya Tunggal. (2012) *Audit Manajemen Kontemporer*, Edisi Revisi. Jakarta: Harvarindo
- [2] Ernawati, D., & Kresnowati, L. (2013). Studi Kualitatif tentang Kompetensi Tenaga Koder dalam Proses Reimbursement Berbasis System Case-mix di Beberapa Rumah Sakit yang Melayani Jamkesmas di Kota Semarang. *Indonesian Health Informatics Forum*, 1–11.
- [3] IBK, Bhayangkara. (2015). *Audit Manajemen, Prosedur dan Implemetasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat
- [4] Malonda, T. D., Rattu, A. J. M., & Soleman, T. (2015). Analisis Pengajuan Klaim Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di RSUD Dr . Sam Ratulangi Tondano. *Jikmu*, 5(5), 436–447.
- [5] Putra, W. M. (2014). Analisis Implementasi Kebijakan Jaminan Kesehatan Nasional Di Rumah rakit Umum Kota Tangetang Selatan Tahun 2014. In *Dokumen akademik tidak dipublikasikan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

PENGARUH PENGANGGURAN PERTUMBUHAN EKONOMI KEMISKINAN DAN TINGKAT KETERGANTUNGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH

Oleh

Indah Setiani¹, Ismunawan²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

E-mail: ¹indahsetiani324@gmail.com, ²wanismu@ymail.com

Article History:

Received: 08-03-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 20-05-2022

Keywords:

Pengangguran,
Pertumbuhan Ekonomi,
Kemiskinan, Dan Tingkat
Ketergantungan Terhadap
Kinerja Keuangan
Pemerintah Daerah.

Abstract: *Riset ini bertujuan menguji pengaruh pengangguran, pertumbuhan ekonomi, kemiskinan, dan tingkat ketergantungan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Riset ini dilaksanakan di Kabupaten/Kota Se-Jawa Tengah. Penarikan Sampel memakai purposive sampling dengan sampel sebanyak 127 data. Dalam pengumpulan data memakai studi literatur yang diperoleh dari website resmi pemerintah yaitu Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Dan Badan Pusat Statistik. Alat analisis memakai analisis regresi berganda diolah dengan spss versi 26. Hasil riset yakni pengangguran dan tingkat ketergantungan berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, sedangkan pertumbuhan ekonomi dan kemiskinan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.*

PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah diberi keleluasaan mengoptimalkan daerah masing-masing. Otonomi daerah menjadi salah satu cara pemerintah pusat untuk melakukan pengelolaan sumber daya dimiliki wilayahnya dalam menaikan perekonomian serta menjadi salah satu alat penyokong tujuan nasional dalam mencapai kesejahteraan rakyat. Hal tersebut dapat dilihat pada perubahan dalam mengelola finansial wilayahnya masing-masing yang dulunya memakai sistem anggaran manual kini berubah jadi kerangka rencana keuangan berbasis kinerja. Dalam menilai baik atau buruknya pengelolaan keuangan pemerintah daerah kita dapat menggunakan sebuah kinerja keuangan, kinerja tersebut sebagai tolak ukur bagaimana pemerintah daerah dapat menyerap serta melaksanakan anggaran yang telah di tuangkan dalam APBD untuk mencapai tujuan.

Dilihat dari sebuah berita yang dilansir (Merdeka.com, 2021) Negara Indonesia sekitar 10 tahun terakhir mengalami penurunan pertumbuhan ekonomi atau sudah dalam tren menurun. Berdasarkan artikel yang dilansir dari merdeka.com pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan yang terus menerus dan kondisi tersebut mengalami tingkat keparahan pada tahun 2020, karena adanya penyebaran virus corona sehingga melumpuhkan perekonomian secara menyeluruh. Pertumbuhan ekonomi pada tahun 2010

yaitu 6,77%, di tahun 2015 turun di titik 4,88%. Saat tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat rendah sebesar 2,97%, selain itu angka kemiskinan dan pengangguran juga mengalami peningkatan dan hal tersebut membuat Indonesia menjadi turun kembali pada posisi tahun 2017. Proses pemulihan ekonomi di Indonesia menjadi lama karena adanya pandemi covid-19.

Pertumbuhan ekonomi yang stabil menjadi kunci kesuksesan bahwa kinerja keuangan pemerintah daerah berlangsung dengan baik, tetapi saat ini pada tahun 2020 pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah mengalami penurunan, sedangkan kemiskinan & pengangguran mengalami peningkatan. Dalam sebuah artikel yang disampaikan Kompas.com *Tuna Karya* saat 2019 dititik 4,42%, 2020 berubah mencapai presentase 6,48%. Pertumbuhan ekonomi tahun 2019 mencapai 5,34%, karena adanya *corona* perekonomian tahun 2020 triwulan I sebesar 2,61%, pada triwulan II mengalami penurunan kembali yang sangat drastis mencapai -5,42%, pada triwulan III turun kembali menjadi -3,92%. Sedangkan pada tahun 2019 kemiskinan mencapai titik 10,58%, tahun 2020 kemiskinan terjadi peningkatan sebesar 11,41% (Kompas.com, 2020). Permasalahan lain yang terjadi saat ini Pemda Jateng sekitar 53,83 % masih bergantung pada pusat (cnnindonesia.com, 2021), hal ini terjadi karena kemampuan daerah dalam mengembangkan potensi mereka sangat terbatas, selain itu diakibatkan karena covid yang membuat pendapatan mereka menurun. Hal ini juga menunjukkan bahwa pemerintahan dalam mengurangi pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan, serta tingkat ketergantungan masih sangat rendah.

Menurut penelitian sebelumnya yaitu Antonius dkk (2017) mengatakan bahwa pengangguran berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Selain itu yang dilakukan Neni Nurhayati dan Amir Hamzah (2020) mengatakan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Sedangkan Ernawati dkk (2021) mengatakan tingkat kemiskinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Kiswanto & Noviyanti (2016) mengatakan bahwa tingkat ketergantungan berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah. Riset dari Srimulyani dkk (2021) menyatakan bahwa tingkat ketergantungan pada pusat berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

Pertumbuhan ekonomi menjadi hal utama yang perlu dicapai karena jika pertumbuhan ekonomi tumbuh dengan baik maka pengangguran, kemiskinan dan tingkat ketergantungan akan mengalami penurunan sehingga otomatis pengelolaan keuangan suatu pemerintahan juga akan baik. Pertumbuhan ekonomi seumpama dengan bentuk untuk memperluas ekonomi suatu daerah sehingga bisa menambah penghasilan dan menambah lowongan kerja bagi penduduk yang membutuhkan (Amir & Nurhayati, 2020). Seseorang yang sedang menganggur membuat penghasilan mereka menjadi berkurang sehingga akan membuat kemiskinan menjadi meningkat, hal ini akan berpengaruh terhadap pemerintahan (Harimurti et al., 2017). Selain jika tingkat ketergantungan pada Pemerintah sentral yang berlebihan maka akan memberikan dampak negatif pada kinerja keuangan karena tingkat ketergantungan sangat berpengaruh (Srimulayani & Primadiva, 2021).

Riset (Suryono et al., 2019) menunjukkan kalau pertumbuhan ekonomi tidak mempengaruhi kinerja keuangan. Hafan Dan Panggiarti (2020) melakukan riset dengan hasil bahwa kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah tidak mempengaruhi tingkat

kemiskinan di Kabupaten Magelang. Penelitian terdahulu dilakukan Kusuma Dan Handayani (2017) bahwa tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat tidak mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah. Suryanta (2019) menunjukkan bahwa kinerja pengelolaan keuangan daerah mempengaruhi pertumbuhan ekonomi secara positif dan signifikan, kinerja pengelolaan keuangan daerah mempengaruhi pengangguran secara negatif dan signifikan, kinerja pengelolaan keuangan daerah tidak mempengaruhi kemiskinan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Raharja, Suharno, dan Harimurti (2017) yang meneliti tentang pengaruh pertumbuhan ekonomi, pengangguran, dan kemiskinan terhadap kinerja keuangan. Pada penelitian ini ditambahkan tingkat ketergantungannya yang didasari oleh riset yang dilakukan Kiswanto dan Noviyanti (2016). Manfaat penelitian guna melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja keuangan, mengingat pada akhir tahun 2019 di seluruh dunia termasuk Negara Indonesia terlebih pada Kabupaten/Kota Se-Jawa Tengah terdampak pandemi covid-19 akibatnya seluruh perekonomian menjadi lumpuh dan mengakibatkan penurunan pertumbuhan ekonomi. Hasil riset ini dapat digunakan sebagai alat evaluasi dan dijadikan acuan bagi pemerintah untuk mengambil kebijakan agar nantinya perekonomian dimasa akan datang dapat berkembang secara stabil. Pertumbuhan ekonomi masih mengalami penurunan, serta pengangguran, kemiskinan, dan tingkat ketergantungan yang meningkat karena kondisi pandemim covid menjadi daya tarik untuk melakukan penelitian ini, karena pertumbuhan ekonomi yang rendah akan menyebabkan angka kemiskinan dan pengangguran mengalami kenaikan serta juga akan menyebabkan tingkat ketergantungan dan semua itu adalah komponen penting dalam pemerintah sehingga semua fenomena itu menjadi berpengaruh terhadap kinerja keuangan dalam pemerintahan daerah. Sehingga riset ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengangguran, pertumbuhan ekonomi, kemiskinan, serta tingkat ketergantungan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

LANDASAN TEORI

Teori Stewardship

Teori ini memiliki dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai steward berupaya mencapaisasaran organisasinya. Menurut Donaldson dan Davis (1991) Stewardship menggambarkan bahwa tidak ada suatu kondisi para manajemen termotivasi untuk tujuan individu melainkan fokus pada kepentingan organisasi (Ikhsan & Suprasto, 2008:85). Tercapainya keberhasilan dalam pemerintahan dapat dicapai dengan utilitas principals dan manajemen. Teori ini dapat diterapkan dalam penelitian akuntansi sektor publik seperti organisasi profit lainnya.

Teori Stewardship diasumsikan sebagai hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dan kinerja perusahaan. Stewardship akan berupaya memaksimalkan kekayaan melindungi organisasi dengan memakai kinerja perusahaan, sehingga fungsi dari utilitas dapat dimaksimalkan. Implikasi Teori Stewardship dalam riset ini menjelaskan bahwa sebagai suatu lembaga yang dapat menampung aspirasi masyarakat, dapat memberikan pelayanan bagi masyarakat umum dan pertanggungjawaban keuangan yang dipercayakan kepada pemerintah, sehingga tujuan dari perekonomian dapat terpenuhi dan kesejahteraan masyarakat dapat terpenuhi secara maksimal.

Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Kinerja ialah sesuatu harus dicapai memuat berbagai faktor yang mempengaruhi

sektor publik dimana kinerja ini sangat dibutuhkan dan dianggap penting pada suatu kegiatan.

Uraian dari implementasi program pemerintah dalam menjangkau wawasan, sasaran, serta tujuan yang bisa dinilai dari aspek keuangan pada pelaksanaan APBD hal tersebut disebut *kinerja keuangan pemerintah daerah* (Sari, 2016) .

Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah ialah hasil kerja yang sudah dicapai pada bagian finansial daerah yang didalamnya memuat sumber penghasilan dan biaya daerah yang telah ditentukan pada peraturan undang-undang selama jangka waktu tertentu. Kinerja keuangan sebagai tolak ukur bagaimana untuk melihat baik/buruknya pemerintah daerah dalam mengelola keuangan (Banjarkab.go.id, 2017). Kinerja keuangan pemerintah daerah dapat dikatakan baik apabila pendapatan yang dihasilkan pada suatu daerah sudah mencapai bahkan melebihi dari yang di anggarakan (Ramandani, 2017).

Pengangguran

Pengangguran ialah keadaan dimana seseorang sedang mencari pekerjaan atau tergolong menjadi angkatan kerja tetapi mereka belum memiliki pekerjaan (Kompas.com, 2021).

Pengangguran terbuka ialah 1) seseorang tidak mempunyai pekerjaan, 2) seseorang yang sedang bersiap-siap melakukan suatu usaha, 3) seseorang yg tak mencari mata pencaharian sebab khawatir tak bisa menerima lowongan kerja tersebut, 4) seseorang sudah memiliki sejumlah pekerjaan namun masih belum memulainya (BPS,2021). Karakteristik pengangguran ada dua yaitu berdasarkan penyebabnya dan berdasarkan sifatnya. Jenis-jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya (Endang Mulyani & Asep Nurcahyanto, 2016) ialah 1) Struktural ialah tenaga kerja tidak bisa mengikuti ketrampilan yang diinginkan pemilik kerjaan hal ini terjadi karena adanya perubahan pada struktur ekonomi. 2) Konjungtural ialah pekerja tertimpa dampak dari perubahan dalam perekonomian. 3) Friksional ialah pekerja ingin berpindah pada kerjaan yang lebih bagus dari perusahaan ke perusahaan. 4) Musiman ialah karena adanya pergantian musim. Sedangkan pengangguran berdasarkan lama waktu kerja adalah 1) Terbuka ialah seseorang tidak memiliki pekerjaan sama sekali karena berbagai sebab. 2) Setengah menanggur ialah orang yg pekerjaannya kurang dari 35 jam perminggu. 3) Terselubung ialah karyawan tidak melakukan pekerjaannya secara maksimal karena tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Hal-hal yang menjadi penyebab pengangguran (Jatimprov.go.id, 2021) :

1. Kesempatan lowongan kerja dan pertumbuhan angkatan kerja tidak serasi.
2. Terbatasnya kesempatan kerja karena adanya pandemi covid-9 dan kondisi pertumbuhan ekonomi.
3. Kualitas angkatan kerja masih rendah.
4. Adanya kesenjangan antara persediaan pegawai yang dibutuhkan dengan pegawai yang tidak sesuai.
5. Jiwa serta motivasi para pengusaha yang masih rendah dalam membangun lapangan kerja baru.

Dampak pengangguran yang tinggi akan menyebabkan hal berikut (Kompas.com, 2021) :

1. Dampak ekonomi yaitu sumber daya manusia yang terbuang sia-sia akan membuat kesejahteraan masyarakat berkurang dan menjadi beban orang yang bekerja.

2. Dampak sosial yaitu meningkatnya tindakan kriminalitas yang membuat masyarakat menjadi khawatir.

Seseorang bisa dikatakan tuna karya apabila seseorang tidak mempunyai mata pencaharian sehingga orang tersebut akan berkurang pendapatannya, hal ini jika dibiarkan secara menerus maka akan mengakibatkan pengangguran menjadi meningkat serta berdampak pada kinerja keuangan pemerintah daerah. Tetapi apabila tenaga kerja dapat bekerja penuh mereka bisa mencapai titik maksimal, maka pengangguran akan berkurang (Harimurti et al., 2017). Selain itu pemerataan pendapatan harus dicapai semaksimal mungkin sehingga dapat mengurangi pengangguran yang terjadi (Nurulita et al., 2018).

Pengangguran dan Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Penelitian (Harimurti et al., 2017) mengatakan bahwa pengangguran mempengaruhi kinerja keuangan secara signifikan artinya jika seseorang menganggur maka akan membuat pendapatan orang tersebut berkurang dan orang tersebut akan menambah jumlah pengangguran yang terjadi di wilayahnya sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja keuangan pemerintah. Pengangguran yang terjadi di masyarakat menyebabkan pendapatan kesejahteraan menjadi berkurang.

H₁: Pengangguran berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

Pertumbuhan ekonomi

Pertumbuhan ekonomi ialah sebuah proses untuk memahami bagaimana ekonomi akan berlangsung dalam jangka panjang (Berliani, 2016) atau dapat diartikan sebagai adanya suatu peningkatan ekonomi dalam waktu jangka panjang. Hal-hal yang mempengaruhi perkembangan ekonomi (Endang Mulyani & Asep Nurcahyanto, 2016) adalah sumber daya manusia, teknologi, sumber daya alam dan modal. Berdasarkan artikel yang dilansir pada (Detik.com, 2021) Indonesia akhir-akhir ini mengalami perlambatan Pertumbuhan ekonomi hal ini dikarenakan daya beli masyarakat berkurang dan berkurangnya permohonan akan bahan dan pelayanan.

Dampak dari melambatnya pertumbuhan ekonomi sebagai berikut :

1. Terjadinya PHK.
2. Pendapatan masyarakat turun.
3. Meningkatnya kemiskinan.
4. Meningkatnya pengangguran.

Pertumbuhan Ekonomi Yang Baik sebagai kunci kesuksesan bahwa kinerja keuangan pemerintah daerah sudah berjalan dengan baik. Jika pertumbuhan ekonomi menurun maka akan mengakibatkan terjadinya berbagai masalah yang kemudian berdampak pada kinerja keuangan, oleh karena itu Setiap daerah memerlukan pengelolaan keuangan dengan baik sehingga bisa meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga kinerja keuangan pemerintah daerah berjalan dengan baik.

Nurhayati & Hamzah (2020) mengatakan pertumbuhan ekonomi mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah signifikan. Hal ini menunjukkan jika sumber daya alam, sumber daya manusia, teknologi, dan modal dapat dicapai capai semaksimal mungkin hingga bisa terealisasi maka pendapatan dalam masyarakat tercapai sehingga nantinya akan mendorong pertumbuhan ekonomi, Sedangkan penelitian (Suryono et al., 2019) menunjukkan kalau pertumbuhan ekonomi tidak mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah.

H₂: Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

Kemiskinan

Kemiskinan ialah keadaan dimana seseorang tidak bisa memenuhi kebutuhan seluruh aspek hidupnya seperti makan, minum, tempat tinggal, pakaian, pendidikan dll (Arfiani, 2019). Kesukaran semakin kesini semakin sulit diatasi dan menjadi permasalahan fenomenal, karena adanya faktor ketimpangan sosial untuk mengakumulasi basis kekuatan sosial mengakibatkan kemiskinan terjadi. Ukuran kemiskinan disini diambil dari presentase penduduk miskin disuatu daerah, selain itu faktor-faktor lain yang menyebabkan terjadinya kemiskinan sebagai berikut (Naga et al., 2018):

1. Kondisi alam dan lingkungan yaitu musibah alam serta sumber daya yang tidak merata.
2. Penduduk yaitu pertambahan masyarakat yang manahan sumber daya alam dan terjadinya imigrasi.
3. Faktor eksploitasi yang terjadi.
4. Teknologi.
5. Kebijaksanaan yang tidak benar serta sering mengabaikan wilayah terpencil atau dikenal dengan faktor struktural dan adat.

Selain faktor diatas kemiskinan juga bisa terjadi karena pendapatan masyarakat mengalami penurunan sehingga mereka kesulitan dalam memenuhi seluruh aspek kebutuhan hidupnya. Kemiskinan perlu untuk diatasi secepat mungkin untuk mengurangi berbagai resiko.

Berdasarkan percepatan penanggulangan kemiskinan dapat dilakukan menggunakan strategi (PP No. 15 Th. 2010) :

1. Mengurangi beban pengeluaran masyarakat miskin.
2. Meningkatkan kemampuan dan pendapatan masyarakat miskin.
3. Mengembangkan dan menjamin keberlanjutan usaha mikro dan kecil.
4. Mensinergikan kebijakan dan program penanggulangan kemiskinan.

Pemerintah didorong untuk meningkatkan kuantitas penduduk dengan meluaskan distribusi biaya permodalan APBD, memperluas pembangunan infrastruktur, investasi, dan lain-lain sehingga bisa menambah pendapatan masyarakat lalu kemiskinan mulai teratasi dengan adanya hal tersebut, Selain itu kemiskinan juga bisa dikurangi dengan bagaimana pemerintah bisa memberi pembiayaan kepada masyarakat sehingga bisa meningkatkan pertumbuhan ekonomi (Ermawati et al., 2021). Pemerintah daerah memerlukan sebuah perkembangan ekonomi yang maksimal dan baik sehingga kemiskinan akan berkurang.

Studi (Ernawati et al., 2021) mengatakan tingkat kemiskinan mempengaruhi kinerja keuangan. Kemiskinan terjadi karena faktor ketimpangan sosial dalam mengakumulasi basic kekuatan sosial, pemerintah didorong untuk meningkatkan distribusi biaya permodalan APBD, memperluas pembangunan infrastruktur, investasi, dan lain-lain sehingga bisa menambah pendapatan masyarakat lalu kemiskinan mulai teratasi. Sedangkan Panggiarti & Hafan (2020) menyatakan kalau kinerja pengelolaan keuangan pemda tidak dipengaruhi kemiskinan di Kabupaten Magelang. Riset ini selaras dengan riset yang dilakukan Andaresta, Aswar, Dan Ernawati (2021) mengatakan bahwa kemiskinan mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah.

H3: Kemiskinan berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

Tingkat Ketergantungan

Tingkat ketergantungan bisa diketahui dari banyaknya dana perimbangan yang ditransfer pemerintah sentral kepada pemerintah di wilayah masing-masing (Rahmawaty & Aulia, 2020). Dana perimbangan berupa Dana alokasi umum dan dana alokasi khusus. Perimbangan dan pemerintah daerah menuturkan alokasi dana publik bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara yang dilokasikan untuk pemeratakan kompetensi pendanaan antar daerah untuk mendanai keperluan wilayahnya dalam bentuk *desentralisasi* (UU No. 33 Th 2004).

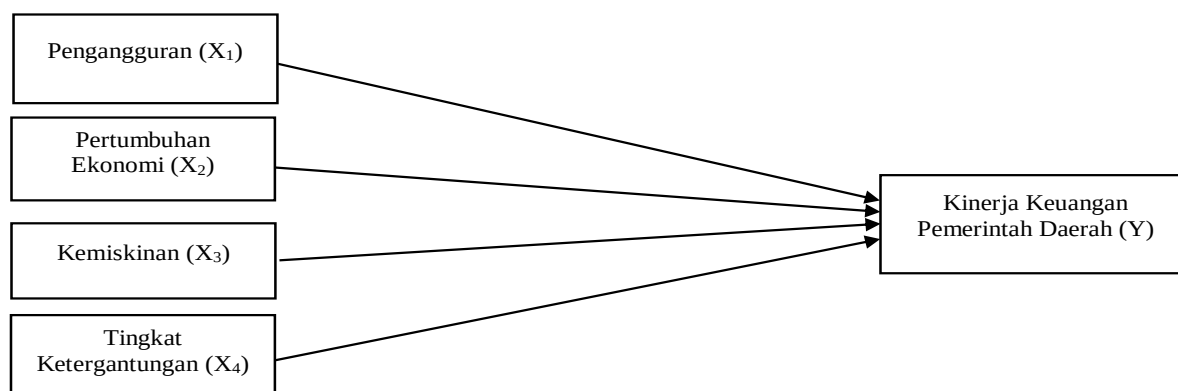
DAU tujuannya sebagai berikut (Pintek.id, 2021):

1. Pemerataan keuangan setiap daerah untuk membiayai daerah tersebut.
2. Mengurangi ketimpangan sumber pendanaan.
3. Mengurangi kesenjangan fiskal setiap daerah di Indonesia.

Tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat harus diminimalisir karena jika pemerintah daerah bergantung dengan berlebihan maka dampaknya juga tidak baik, hal tersebut terlihat dalam pemenuhan kebutuh artinya semakin kuat pemda bergantung pada administrator sentral maka akan berdampak pada kinerja keuangan dalam pemerintahan (Handayani & Kusuma, 2017). Dalam mencari tingkat ketergantungan dapat diukur melalui perhitungan dari dana perimbangan dibagi dengan total pendapatan. Pemerintah pusat mempunyai kewajiban untuk mengawasi program yang dilaksanakan pemerintah daerah dalam menerapkan dan menggunakan APBD untuk mencapai kinerja serta keuangan yg baik (Pandansari, 2016).

Studi Noviyanti & Kiswanto (2016) mengatakan bahwa tingkat ketergantungan pada pusat berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah secara signifikan. Hal ini dikarenakan semakin kuat pemerintah pusat memberikan dana perimbangan ke pemda maka semakin kuat merak akan bergantung pada pusat sehingga mereka tidak berusaha meningkatkan pendapatan selain itu kemampuan daerah dalam mengembangkan potensi mereka juga masih sangat terbatas. Riset ini juga selaras dengan riset yang dilakukan oleh Primadiva, Rosdini, dan Srimulyani (2021) menyatakan bahwa tingkat ketergantungan pada pusat berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

H₄: Tingkat Ketergantungan berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.



Gambar 1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Riset ini memakai metode kuantitatif yang datanya berasal dari data skunder yakni pengangguran dan kemiskinan diperoleh dari BPS melalui laman <https://www.bps.go.id>. Sedangkan kinerja keuangan, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat ketergantungan diperoleh dari LRA Kab/Kota Se-Jateng tahun 2015-2020 yang didapatkan melalui situs resmi Provinsi Jawa Tengah pada website <http://djpk.kemekeu.go.id> yang berupa realisasi APBD.

Populasi dan Sampel

Ranah generalisasi mencakup subjek/objek dengan spesifik dan kualitas tertentu yang perlu peneliti pelajari dan ambil kesimpulannya disebut populasi (Sugiyono, 2018). Di dalam riset ini populasinya adalah Laporan Realisasi Anggaran pada pemerintah daerah rentang waktu dari 2015-2020 yang terdiri dari 35 kabupaten/kota pada Provinsi JATENG.

Penarikan sampel menggunakan purposive sampling yang berarti cara pengambilan dengan memakai kriteria (Sugiyono, 2018). Berikut adalah karakteristik nya :

Hasil pengambilan sampel		
No	Karakteristik	Total
1.	Realisasi APBD yang terdaftar DJPK, presentase pengangguran dan kemiskinan dalam BPS pada Provinsi Jawa Tengah rentang waktu 2015-2020.	35
2.	Kabupaten/kota Se-JATENG yang tidak mempublikasi secara lengkap rincian pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerahnya pada DJPK jangka waktu dari 2015-2020.	(5)
Jumlah sampel yang memenuhi		30
Sampel secara keseluruhan 30 x 6 tahun penelitian		180
Outlier		53
Jumlah sampel secara keseluruhan setelah outlier		127

Teknik Pengumpulan Data

Didalam riset ini pengumpulan data menggunakan studi literatur yakni teknik pengumpulan yang berasal dari buku, jurnal, internet, makalah yang relevan dengan problem yang diangkat (Sugiyono, 2018). Tes statistik memakai analisis regresi berganda yang diolah dengan SPSS versi 26.

Definisi Variabel Dan Pengukuran Variabel

Dalam riset ini memakai satu variabel terikat yakni kinerja keuangan pemerintah daerah, dan empat variabel bebas yakni pengangguran, pertumbuhan ekonomi, kemiskinan, dan tingkat ketergantungan. cara pengukuran berikut ini:

1. Kinerja keuangan pemerintah daerah adalah hasil kerja yg telah sudah dicapai pada bagian finansial daerah yang didalamnya memuat sumber penghasilan dan biaya daerah yang telah ditentukan peraturan berdasarkan UU selama jangka waktu tertentu. yang didalamnya memuat sumber penerimaan berikut rumus penghitungannya (Mahmudi, 2016) :

$$\frac{\text{Belanja Modal tahun (1)} - \text{Belanja modal tahun (x-1)}}{\text{Belanja modal tahun (x-1)}} \times 100\%$$

2. Variabel bebas sebagai berikut :

- a. Pengangguran ialah keadaan dimana seseorang sedang mencari pekerjaan atau tergolong sebagai angkatan kerja tetapi mereka belum memiliki pekerjaan (Pratama, 2021). Pengangguran diukur menggunakan rumus sebagai berikut (BPS,2021):

$$\frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

- b. Pertumbuhan ekonomi ialah proses untuk memahami bagaimana ekonomi akan berlangsung dalam jangka panjang (Berliani, 2016) atau dapat diartikan sebagai adanya suatu peningkatan ekonomi dalam waktu jangka panjang di suatu rumus perhitungannya (Mahmudi, 2016).

$$\frac{\text{PAD tahun (1)} - \text{PAD tahun}(x - 1)}{\text{PAD tahun}(x - 1)} \times 100\%$$

- c. Kemiskinan ialah keadaan dimana seseorang tidak bisa memenuhi kebutuhan seluruh aspek kehidupannya seperti makan, minum, tempat tinggal, pakaian, pendidikan dll (Arfiani, 2019). Kemiskinan dapat diukur menggunakan rumus berikut (BPS, 2021):

$$Po = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^q \left| \frac{z - y_i}{z} \right|_0$$

- d. Tingkat ketergantungan dapat dilihat dari banyaknya dana perimbangan yang ditransfer administrator sentral kepada administrator wilayah (Rahmawaty & Aulia, 2020)

$$\frac{\text{Dana Perimbangan}}{\text{Total Pendapatan}} \times 100\%$$

Teknik Analisis

Dalam riset ini teknik analisis data yang digunakan yakni (Nurtantiono, 2021) :

- a. Uji Asumsi Klasik :

1. Uji Normalitas ialah untuk mengevaluasi persebaran data apakah normal atau tidak dengan kriteria normal jika $\text{sig} \geq 0,05$.
2. Uji Heteroskedastisitas ialah situasi dimana varians variabel tidak sama pada semua observasi dalam model regresi, dengan kriteria tidak terjadi gejala tersebut apabila $\text{sig} \geq 0,05$.
3. Uji Multikolinieritas sebagai korelasi antara variabel independen untuk evaluasi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dengan kriteria tidak mengalami hal tersebut jika $\text{tolerance} \geq 0,10$ atau $\text{vif} < 10$.
4. Uji Autokorelasi ialah untuk mengevaluasi apakah ada korelasi antara periode t dengan periode t-1.

- b. Analisis Regresi Berganda

- c. Uji R^2 (koefisien determinasi) untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat.

- d. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- e. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan kriteria berpengaruh bila nilai $\text{sig} < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini merupakan hasil uji analisis statistik deskriptif :

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengangguran	127	,00	8,24	3,9450	2,13118
Pertumbuhan Ekonomi	127	-20,67	54,61	9,7995	14,27312
Kemiskinan	127	6,66	21,45	12,5767	3,66389
Tingkat Ketergantungan	127	50,52	71,66	61,2827	4,20882
Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah	127	-33,08	75,30	5,2351	23,54402
Valid N (listwise)	127				

Sumber : hasil output IBM SPSS statistics 26 yang diolah

4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada riset ini dilakukan dengan memakai teknik *Uji Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* yakni 0,200. Nilai tersebut diatas 0,05 artinya dalam riset ini nilai berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

	Unstandardized/Residual
N	127
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,200

Sumber : hasil output IBM SPSS statistics 26 yang diolah

Uji Heteroskedastisitas

Riset ini memakai *Uji Glester* dimana nilai sig. semua variabel bebas memiliki nilai $\geq 0,05$ sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heterkedastisitas

Model	Sig
Pengangguran	0,678
Pertumbuhan ekonomi	0,806
Kemiskinan	0,556
Tingkat ketergantungan	0,931

Sumber : hasil output IBM SPSS statistics 26 yang diolah

Uji Multikolinieritas

Riset ini menunjukkan kalau nilai $VIF \leq 10$, sedangkan nilai *tolerance* $\geq 0,10$. Sehingga pada semua variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

	Tolernce	VIF
Pengangguran	0,822	1,217
Pertumbuhan ekonomi	0,990	1,010
Kemiskinan	0,984	1,016
Tingkat ketergantungan	0,817	1,224

Sumber : hasil output IBM SPSS statistics 26 yang diolah

Uji Autokorelasi

Riset ini memakai *Uji Durbin-Watson* dengan kriteria $DW > DU$ dan $DW < 4-DU$ dengan hasil diketahui $1,878 > 1,776$ dan $1,878 < 2,224$. Maka pada riset ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

r	R.square	Adj. R.Square	DW
,541 ^A	,292	,269	1,878

Sumber : hasil output IBM SPSS statistics 26 yang diolah

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

	B	Std.Error
Constant	-65,704	30,585
Pengangguran	-4,033	,928
Pertumbuhan ekonomi	0,218	,126
Kemiskinan	0,788	,493
Tingkat ketergantungan	1,221	,471

Sumber : hasil output IBM SPSS statistics 26 yang diolah

Persamaan regresi linier berganda berikut ini :

$$Y = -65,704 - 4,033x_1 + 0,218x_2 + 0,788x_3 + 1,221x_4$$

4.3 Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

R. Square	Adj. R Square
,292	,269

Sumber : hasil output IBM SPSS statistics 26 yang diolah

Diketahui hanya sebesar 26,9% yang menunjukkan bahwa kinerja keuangan pemerintah daerah dipengaruhi oleh variabel pengangguran, pertumbuhan ekonomi, kemiskinan, serta ketergantungan karena nilai Adj. R Square sebesar 0,269. Sedangkan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi komponen yang berbeda yang berasal dari luar variabel dalam riset ini.

4.4 Uji F

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

F hitung	Sig.	Keterangan
12,602	,000 ^b	Berpengaruh secara bersama-sama

Sumber : hasil output IBM SPSS statistics 26 yang diolah

Pada riset ini F hitung 12,602 dan tingkat sig, 0,000 atau $0,000 < 0,05$ artinya X_1, X_2, X_3 , Dan X_4 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

4.5 Uji T

Tabel 9. Uji Parsial (Uji T)

	B	T	Sig.
Constant	-65,704	-2,148	0,034
Pengangguran	-4,033	-4,345	0,000
Pertumbuhan ekonomi	0,218	1,727	0,087
Kemiskinan	0,788	1,597	0,113
Tingkat ketergantungan	1,221	2,590	0,011

Sumber : hasil output IBM SPSS statistics 26 yang diolah

Dalam uji parsial diperoleh bahwa variabel pengangguran memiliki nilai sig. 0,000 dan tingkat ketergantungan 0,011 artinya kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah karena memiliki nilai sig $< 0,05$, sedangkan variabel pertumbuhan ekonomi nilai sig. 0,087 dan kemiskinan nilai sig. 0,113 artinya kedua variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah karena nilai sig $> 0,05$.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengangguran Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Nilai hasil uji T sebesar 0,000 atau $< 0,05$ berarti X_1 mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah secara signifikan. Penyebabnya berkurangnya program-program yang dijalankan pemerintah yang seharusnya dapat menambah lapangan kerja bagi masyarakat tetapi program-program tersebut dikurangi, sehingga membuat masyarakat tidak mendapatkan pekerjaan dan membuat pendapatan mereka berkurang selain itu akan menambah tingkat kemiskinan dalam masyarakat. Apabila hal ini dibiarkan secara terus menerus maka akan mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah. Riset ini didukung oleh riset yang dilakukan (Harimurti et al., 2017) menunjukkan pengangguran mempengaruhi kinerja keuangan secara signifikan.

2. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Nilai uji T menghasilkan 0,087 atau $> 0,05$ artinya X_2 tidak mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah, terjadi karena teknologi, SDM, modal, serta SDA belum diimplementasikan secara maksimal sehingga belum dapat menambah realisasi penerimaan keuangan pemerintah daerah. Studi ini sejalan pada studi (Suryono et al., 2019) menunjukkan kalau pertumbuhan ekonomi tidak mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah secara signifikan.

3. Pengaruh Kemiskinan Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Uji t diperoleh nilai 0,113 atau $> 0,05$ artinya X_3 tidak mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah, keadaan ini disebabkan karena keadaan alam, masyarakat, eksploitasi, faktor teknologi, faktor kelembagaan dan struktural tidak mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah dan kemungkinan besar atau kecilnya tingkat kemiskinan belum tentu berdampak. Studi ini didukung oleh studi Panggiarti & Hafan (2020) menyatakan kalau kinerja pengelolaan keuangan pemda tidak dipengaruhi kemiskinan di Kabupaten Magelang.

4. Pengaruh Tingkat Ketergantungan Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah.

Hasil uji t menyatakan kalau nilainya $< 0,05$ yakni 0,011 artinya X_4 mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah secara signifikan. Hal tersebut karena semakin besar jumlah dana perimbangan dari sentral untuk daerah maka akan terlihat pula semakin bergantungnya penguasa daerah kepada sentral sehingga penguasa daerah tidak akan berupaya untuk meningkatkan pendapatan daerah lagi. Hal tersebut membuat ketergantungan penguasa daerah terhadap sentral makin meningkat. Hasil riset ini didukung dari riset Kiswanto dan Noviyanti (2016) dan (Srimulyani et al., 2021) yang menyatakan tingkat ketergantungan pada pusat mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan olah data dapat disimpulkan bahwa variabel pengangguran, dan tingkat ketergantungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, sementara pertumbuhan ekonomi dan kemiskinan tak mempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

Adapun Keterbatasan dari riset ini yaitu kontribusi variabel independen terhadap

variabel dependen hanya sebesar 29,2 % untuk di pemerintah daerah sehingga masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen. Riset ini berfokus pada kinerja keuangan Pemerintah Daerah sehingga sampel yang di gunakan masih sangat sedikit karena data yang perlukan dan yang dipublish dalam web resmi pemerintah masih kurang memadai dan tidak seimbang sehingga penggunaan sampel ini masih kurang untuk mengetahui gambaran secara jelas dan kondisi yang sebenarnya terhadap objek penelitian.

Berdasarkan keterbatasan saran untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan studi terkait komponen yang mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah untuk menambah sampel dan variabel independen yang digunakan untuk menghasilkan gambaran secara jelas, keakuratan data dan kebaharuan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amir, H., & Nurhayati, N. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Ukuran Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1). <https://journal.unikuac.id/index.php/jeam>
- [2] Arfiani, D. (2019). *Berantas Kemiskinan*. Semarang:ALPIRIN.
- [3] Asep Nurcahyanto, & Mulyani, E. (2016). *Ekonomi 2 untuk kelas XI SMA dan MA*. Edisi Revisi. Solo: Tiga Serangkai Mandiri.
- [4] Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten banjar.(2021) kinerja keuangan pemerintah daerah. Diakses melalui <https://bpkad.banjarkab.go.id/index.php/category/pengelolaan-keuangan/page/12/>
- [5] Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah. 2021.<https://bappelitbangda.pasuruankota.go.id/2021/09/23/tingkat-pengangguran-terbuka-tahun-2016-2018/>
- [6] Badan Pusat Statistik.(2021). Pengangguran Terbuka. Diakses melalui <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- [7] Badan Pusat Statistik.(2021). Presentase Pengangguran dan Kemiskinan. Diakses melalui <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/64/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>
- [8] Berliani, K. (2016). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Majalengka. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 121–144.
- [9] Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Provinsi Jawa Tengah.(2021). Laporan Realisasi APBD. Diakses melalui <https://djpk.kemenkeu.go.id/portal/data/apbd>
- [10] Ermawati, Andaresta, H., & Aswar, K. (2021). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Perimbangan, Ukuran (Size) Pemerintah Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah.*Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 1614–1624. <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/13359>
- [11] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi-9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- [12] Handayani, N., & Kusuma, A. R. (2017). Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah Terhadap Efisiensi Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(1), 404–420.

-
- [13] Harimurti, F., Suharno, & Raharja, A. K. Y. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pengangguran, Dan Kemiskinan Terhadap Kinerja Keuangan Daerah (Studi Kasus di Wilayah Soloraya Periode 2013 – 2015). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 13(April), 1–15.
 - [14] Ikhsan, A. Dan H. B. S. (2008). *Teori Akuntansi Dan Riset Multiparadigma*. Graha Ilmu.
 - [15] Kementrian Keuangan Republik Indonesia. (2018). Modul Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Keuangan Daerah “Belanja Daerah.” *Kementrian Keuangan*, 51(1), 212.
 - [16] Kiswanto., & Noviyanti, N.,A (2016).Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah Temuan Audit BPK Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah.*Accounting Analysis Journal*.5(1). <https://doi.org/10.15294/aaj.v5i1.9759>
 - [17] Komunikasi Informasi Jawa Timur.(2021). *Kadisnakertrans: Ada 5 Penyebab Terjadinya Pengangguran*. Diperoleh dari <http://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/kadisnakertrans-ada-5-penyebab-terjadinya-pengangguran>
 - [18] Mahmudi. (2016). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta:UIN Press Merdeka.
 - [19] Merdeka. (2021). *Ekonom Sebut Pertumbuhan Ekonomi RI 10 Tahun Terakhir Sudah dalam Tren Menurun*. Merdeka. <https://www.merdeka.com/uang/ekonom-sebut-pertumbuhan-ekonomi-ri-10-tahun-terakhir-sudah-dalam-tren-menurun.html>
 - [20] Naga, M., Hw, E. F., Rahayuningsih, D., dkk .(2018). *Analisis Wilayah Dengan Kemiskinan Tinggi*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Nasional(Bappenas).<https://www.bappenas.go.id/id/profil-bappenas/unit-kerja/deputi-bidang-kemiskinan-ketenagakerjaan-dan-ukm/direktorat-penanggulangan-kemiskinan/contents-direktorat-penanggulangan-kemiskinan/analisis-wilayah-dengan-kemiskinan-tinggi/>
 - [21] JNurtiantono, A. (2021). *Analisis Regresi-Kasus Dan Analisis Dengan SPSS*. STIE SURAKARTA.
 - [22] Pandansari, T. (2016). Tingkat Ketergantungan, Kompleksitas Pemerintah, dan Tingkat Pengungkapan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(3), 463. <https://doi.org/10.24914/jeb.v19i3.366>
 - [23] Panggiarti, E. K., & Hafan, F. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonoimi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 61–76.
 - [24] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia.(2021). Peraturan Presiden No 15 Tahun 2010 Tentang Percepatan Penanggulangan kemiskinan. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1985 Tentang Jalan*, 21.
 - [25] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia.(2021).Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, diakses tanggal 5 November 2021
 - [26] Pintek.id. (2021). Manfaat dana alokasi umum dalam meningkatkan sarana dan prasarana sekolah di indonesia.diperoleh dari <https://pintek.id/blog/dana-alokasi-umum/#:~:text=Dana Alokasi Umum merupakan sejumlah,yang digunakan sebagai dana pembangunan.>
 - [27] Pratama, A. M. (2021). Apa yang Dimaksud dengan Pengangguran. diperoleh dari

- <https://money.kompas.com/read/2021/08/03/120000126/apa-yang-dimaksud-dengan-pengangguran-?page=all>
- [28] Pratama, A. M. (2021). Penyebab Pengangguran dan Dampak Terhadap Pembangunan Nasional. diperoleh dari <https://money.kompas.com/read/2021/08/21/180000526/penyebab-pengangguran-dan-dampak-terhadap-pembangunan-nasional>
- [29] Priyatin, S. (2020). *Catatan 2020, Pertumbuhan Ekonomi Jateng Turun, Angka Kemiskinan dan Pengangguran Meningkat.* diperoleh dari <https://regional.kompas.com/read/2020/12/30/23341051/catatan-2020-pertumbuhan-ekonomi-jateng-turun-angka-kemiskinan-dan>
- [30] Ramandani, R. F. (2017). Analisis Kinerja Dan Realisasi Pendapatan Dan Belanja Daerah Pemerintah Kota Samarinda. *Ekonomia*, 5(3), 327–345.
- [31] Rahmawaty, & Aulia, R. (2020). Pengaruh Kemakmuran Pemerintah Daerah, Ukuran Pemerintah Daerah, Dan Tingkat Ketergantungan Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota Di Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 5(4), 584–598. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v5i4.16826>
- [32] Santoso, A. B. (2018). *Tutorial dan Solusi Pengolahan Data Regresi.* Agung Budi Santoso.
- [33] Sari, I. P. (2016). Pengaruh Ukuran Pemerintah Daerah, Pad, Leverage, Dana Perimbangan Dan Ukuran Legeslatif Terhadap Kinerja Keuangan Pemerinta Daerah (Studi Pada Kab/Kota Pulau Sumatra). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekomomi*, 3(1), 679–692.
- [34] Srimulyani, & Primadiva, P. P. D. R. (2021). Pengaruh Tingkat Kekayaan dan Tingkat ketergantungan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(2), 299–310.
- [35] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung:Alfabeta.
- [36] Suryanta, S. (2019). Pengaruh Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Pengangguran Dan Kemiskinan Di Kota Depok. *Cakrawala Management Business Journal*, 2(2), 372. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i2.45>
- [37] Suryono, B., Heryanti, C. dwi, & Wahidahwati. (2019). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Perimbangan Dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 3(1), 98–116. <https://doi.org/10.25139/Jaap.V3i1.1721>
- [38] Undang-Undang Republik Indonesia.(2021).Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah

PENGARUH *CELEBRITY ENDORSER* TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SAMPO HIJAB CLEAR

Oleh

Rezky Shinta Maharani¹, Uju Suji'ah²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Cokroaminoto

Yogyakarta

Email: ¹Kyashinta70@gmail.com, ²ujusuji@gmail.com

Article History:

Received: 08-03-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 20-05-2022

Keywords:

Celebrity Endorser,
Credibility, Suitability,
Attractiveness, Purchase
Decision

Abstract: *The study determined to know the influence of celebrity endorser (credibility, suitability, and attractiveness) to consumer purchase decisions. Data collection is done by distributing questionnaire to 100 viewers over special region of yogyakarta as a sample to study sample retrieval using a verifying sampling approach using data analysis techniques used is the linear regression test Simultaneous significance (f test), partial significance test (t test), and coefficient determinations (test r²). Studies have produced findings that partial attractiveness (tests t) have significant impact on purchasing decisions, simultaneous credibility, suitability and attractiveness (test f) has a significant impact on purchasing decisions. The coefficient results of the determination (r²) show credibility, suitability and attractiveness to 44.8% of consumer purchase decisions, while the remaining 55.2% are affected by other unexamined factors. As for the most effective variable coefficients on purchasing decisions, it's an attraction variable (x₃) by 4,271.*

PENDAHULUAN

Berbagai macam iklan produk banyak dan bervariasi membanjiri konsumen hadir melalui televisi, radio, maupun media lainnya. Media televisi lebih baik dalam mendemostrasikan produk dibanding media lainnya. Televisi mampu mengkomunikasikan suatu iklan dengan perincian suara, warna, dan gerakan yang lebih jelas untuk dipahami (Shimp, 2018). Menurut Rhenald Kasali (2007) bahwa iklan merupakan suatu pesan yang menawarkan suatu produk yang ditujukan kepada masyarakat lewat suatu media.

Aries Aditya Putra (2013) menjelaskan, bahwa endorser, yaitu menggunakan artis sebagai penyampaian pesan iklan. Ada beberapa hal penting dalam memilih artis dalam mengiklankan sebuah merek produk, yaitu : 1) *Celebrity Credibility*, berkaitan dengan tingkat kepercayaan dan keahliannya, 2) *Celebrity/Audience Matchup*, kesesuaian antara selebriti dengan *audience*, 3) *Celebrity/Product Matchup*, kesesuaian antara selebriti dengan produk yang diiklankan, 4) *Celebrity Atractiveness*, bagaimana selebriti itu mampu menarik perhatian, 5) *Miscellaneous Consideration*, merupakan faktor-faktor tambahan seperti: a)

berapa honorinya, b) kemungkinan buruk jika menggunakan artis tersebut, c) seberapa sulit atau mudah si selebriti mau diajak bekerja sama, d) berapa banyak brand yang pernah ia iklankan, 6) konsekuensi negatif jika tidak menggunakan produk yang diiklankan, 7) konsekuensi negatif jika tidak menjaga perilakunya. Asosiasi berulang dari suatu merek dengan seorang selebriti akhirnya membuat konsumen berpikir bahwa merek tersebut memiliki sifat-sifat menarik yang serupa dengan sifat-sifat yang dimiliki oleh si selebriti (Shimp, 2018).

Sumarwan (2011) mengatakan bahwa tujuan akhir sebuah iklan bagi perusahaan adalah untuk mempengaruhi sikap, persepsi, kepercayaan konsumen sehingga konsumen berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh produsen yaitu membeli dan menggunakan produknya. Hal ini telah dibuktikan oleh Wibowo dan Karimah (2012) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklan televisi terhadap keputusan pembelian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklan televisi maka semakin tinggi keputusan pembelian. Nur Wahida, dkk (2017), iklan televisi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Morissan, M.A. (2015) keputusan pembelian adalah tahap berikutnya setelah adanya niat atau keinginan membeli

LANDSAN TEORI

Celebrity Endorser

Selebriti adalah tokoh (aktor, penghibur, atau atlet) yang dikenal masyarakat karena prestasinya didalam bidang-bidang yang berbeda dari golongan produk yang didukung (Shimp, 2018). *Endorser* adalah pendukung iklan atau yang dikenal juga sebagai bintang iklan yang mendukung iklan produknya, lebih lanjut, Shimp membagi endorser dalam 2 (dua) jenis yaitu, *typical person endorser* yang merupakan orang-orang biasa yang tidak terkenal untuk mengiklankan suatu produk, dan *celebrity endorser* yang merupakan penggunaan orang terkenal (*public figure*) dalam mendukung suatu iklan. Kedua jenis endorser ini memiliki atribut dan karakteristik yang sama tetapi yang membedakan hanya dalam penggunaan orang sebagai pendukungnya. Apakah tokoh yang digunakan adalah tokoh terkenal atau tidak. Selebriti (*celebrity endorser*) merupakan artis atau aktor film, sinetron, penyanyi, pelawak dan semua orang-orang terkenal yang bergerak (Sumarwan, 2011). Kertamukti (2015) *celebrity endorser* adalah iklan yang menggunakan individu yang terkenal oleh publik atas prestasinya selain dari pada produk yang didukungnya.

Menurut Shimp (2018) terdapat atribut dasar yang terdapat dalam *celebrity endorser* yaitu: 1) Kredibilitas, kredibilitas pendukung adalah keahlian dan kepercayaan. Keahlian (*expertise*) mengacu pada pengetahuan, pengalaman, atau keterampilan yang dimiliki seorang pendukung yang berhubungan dengan topik iklannya. Kepercayaan (*trustworthiness*) mengacu pada kejujuran, integritas dan dapat dipercaya seorang sumber. Sementara keahlian dan kepercayaan tidak saling berhubungan timbal balik, seringkali seorang pendukung tertentu dianggap sangat dapat dipercaya padahal bukan orang yang ahli dibidang tersebut. Orang yang dapat dipercaya dan dianggap memiliki wawasan tertentu seperti kehendak merek, akan menjadi orang yang paling mampu meyakinkan orang lain untuk mengambil suatu tindakan. 2) Kecocokan selebriti dengan merek dan khalayak, kesamaan atau kecocokan ini merupakan atribut yang penting karena penonton lebih menyukai seseorang yang berbagi dalam karakteristik yang sama. Seorang selebriti yang

sedang membintangi iklan suatu produk tertentu sepertinya dianggap sosok yang terpercaya yang mempunyai kesamaan karakter dengan para penonton dalam hal gender, umur, etnis, dan kelas sosial, yaitu selebriti yang populer dengan kemampuan yang diakui khalayak. Para eksekutif periklanan menuntut agar citra selebriti, nilai dan perilakunya sesuai dengan kesan yang diinginkan dengan merek yang diiklankan, 3) Daya tarik selebriti, daya tarik bukan hanya berarti daya tarik fisik. Meskipun daya tarik bisa saja menjadi atribut yang sangat penting, meliputi sejumlah karakteristik yang dapat dilihat khalayak dalam diri pendukung. Sifat-sifat kepribadiannya, gaya hidup, postur tubuh, dan lain sebagainya. Konsep umum dari daya tarik terdiri dari tiga ide yang berhubungan : persamaan (*similarity*), pengenalan (*familiarity*), dan penyukaan (*liking*). Yaitu sorang bintang iklan dianggap menarik oleh khalayak bila mereka hanya menyukai si pendukung. Dalam memilih selebriti sebagai pembicara, para eksekutif periklanan mengevaluasi aspek yang berbeda yang dapat disatukan dibawah sebutan daya tarik. Daya tarik meliputi keramahan, menyenangkan, fisik, dan pekerjaan. Pertimbangan lainnya, selain itu ada beberapa faktor tambahan yang juga harus dipertimbangkan oleh para eksekutif periklanan seperti: biaya untuk memperoleh layanan dari selebriti, besar kecilnya selebriti akan berada dalam masalah setelah suatu dukungan dilakukan, sulit atau mudahnya ia akan bekerja sama, dan berapa banyak merek lainnya yang sedang didukung selebriti, bila selebriti mendukung terlalu banyak produk maka kredibilitasnya akan berkurang.

Keputusan Pembelian

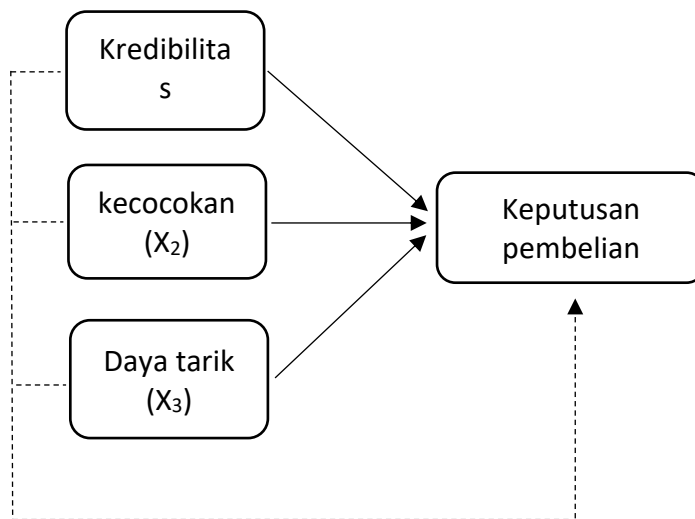
Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia. Menurut Firmansyah (2019), setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final, keluarannya bisa berupa suatu tindakan (aksi) atau opini terhadap pilihan. Kotler (2012) ada beberapa tahapan dalam proses keputusan pembelian konsumen yaitu 1) Pengenalan kebutuhan, pengenalan kebutuhan merupakan tahap pertama dalam proses keputusan pembelian dimana konsumen mengenali masalah kebutuhan. Kebutuhan dapat dipicu oleh rangsangan internal ketika salah satu kebutuhan normal seseorang (rasa lapar, haus dll) timbul pada tingkat yang lebih tinggi sehingga menjadi dorongan. Kebutuhan juga dipicu oleh rangsangan eksternal, 2) Pencarian informasi, pencarian informasi merupakan tahapan proses pengambilan keputusan pembelian dimana konsumen bergerak untuk mencari informasi tambahan, konsumen mungkin sekedar meningkatkan perhatian atau mungkin pula mencari informasi secara efektif, 3) Menentukan pembelian, menentukan pembelian merupakan tahap proses keputusan dimana konsumen secara actual melakukan pembelian barang atau jasa. Keputusan pembelian konsumen adalah membeli merk yang paling mereka sukai. Ada dua hal yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian yaitu sikap orang lain dan faktor situasi yang tak terduga yang dapat mengubah kecenderungan pembelian.

Celebrity Endorser dan Keputusan Pembelian

Bimal et al. (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *celebrity endorser* mempengaruhi keputusan pembelian. Moeed et al. (2014) mengemukakan bahwa *celebrity endorser* memiliki keterikatan dengan keputusan pembelian. Mar'atul 'Ayni, dkk (2015), *credibility celebrity* endorser berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Ira Ramadhani, dkk (2020), variabel *celebrity endorser* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel keputusan pembelian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yan Bayu

Bramantya, dkk (2016) menyatakan bahwa *celebrity endorser* memiliki pengaruh yang positif terhadap keputusan pembeli. Wa Ode Musmiarny Nilammadi, dkk (2020), hasil penelitian ini adalah semua indikator pembentuk *celebrity endorser* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

H1 : Hubungan antara kredibilitas terhadap keputusan pembelian

H2 : Hubungan antara kecocokan terhadap keputusan pembelian

H3 : Hubungan antara daya tarik terhadap keputusan pembelian

H4: Hubungan antara kredibilitas, kecocokan, dan daya tarik terhadap keputusan pembelian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pemirsa (masyarakat) Daerah Istimewa Yogyakarta yang pernah melihat iklan sampo hijab clear di televisi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Kriteria atau pertimbangan yang telah ditentukan oleh peneliti adalah pemirsa yang pernah melihat iklan sampo hijab clear yang dibintangi oleh Sivia Azizah di media televisi. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan peneliti menggunakan rumus Arikunto (2013) berdasarkan perhitungan maka sampel yang digunakan sebesar 100 responden

Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner tentang pengaruh *celebrity endorser* sivia azizah terhadap keputusan pembelian sampo hijab clear, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari *library reserch*, buku-buku, *literature* di internet, dan majalah

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner, lebih lanjut, Sugiyono menjelaskan bahwa kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada konsumen secara tidak langsung, melainkan melalui sarana internet atau media sosial secara online

(*link google form*) melalui aplikasi whatsapps, dan Instagram. Kuesioner yang digunakan adalah tipe isian dan tipe pilihan. Tipe isian digunakan untuk mengisi data pribadi, dan tipe pilihan yaitu meminta responden untuk memilih salah satu jawaban dari sejumlah jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban dari kuesioner tipe pilihan menggunakan skala likert 5 poin yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Variabel dalam penelitian ini diklasifikasi menjadi: variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variabel terikat (*dependent*). Variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Adapun dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas (*independent*) adalah *celebrity endorser* yang terdiri dari kredibilitas (X_1), kecocokan (X_2), dan daya tarik (X_3), sedangkan yang merupakan variabel terikat (*dependent*) adalah keputusan pembelian (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas responden dalam penelitian ini, responden mayoritas: berusia 17–24 tahun (70%), jenis pekerjaan pelajar dan mahasiswa (51,4%), pendapatan responden dibawah 2.000.000 (63,4%). Adapun penilaian konsumen terhadap variabel-variabel yang diteliti, mayoritas: persepsi responden terhadap kredibilitas (X_1) memilih setuju (46,73%), persepsi responden terhadap kecocokan (X_2) memilih setuju (46,96%), persepsi responden terhadap daya tarik (X_3) memilih setuju (47,46%), sedangkan mayoritas persepsi responden terhadap keputusan pembelian (Y) memilih netral (40,41%). Dari hasil persepsi responden setuju dengan karakteristik *celebrity endorser* (kredibilitas, kecocokan dan daya tarik) yang dimiliki Sivia Azizah akan tetapi saat untuk mengambil keputusan pembelian produk sampo hijab clear mereka memilih netral. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menyukai artis yang digunakan sebagai *celebrity endorser* tidak menjamin akan membeli produk tersebut, karena netral bisa disebut ke-ragu-an dalam memutuskan sesuatu yaitu membeli atau tidak. Untuk meningkatkan keputusan pembelian menjadi sangat setuju maka perusahaan sebaiknya memperhatikan harga yang lebih terjangkau, manfaat yang lebih banyak, kemasan yang lebih menarik, selebriti yang lebih terkenal dan berpengalaman dalam mengiklankan sebuah produk sesuai produk sampo hijab clear dengan produk sampo hijab lainnya.

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kredibilitas, kecocokan tidak berpengaruh secara parsial terhadap keputusan pembelian, sedangkan untuk uji F berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian

Tabel 1. Hasil Regresi

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	t signifikan
Konstanta	1,697	0,456	0,650
Kredibilitas	0,046	0,283	0,778
Kecocokan	-0,175	-0,823	0,413
Daya Tarik	0,787	4,721	0,000
Adjusted R Square = 0,448		N = 70	
R = 0,669		α = 0,05	
Standar error = 3,688		F hitung = 17,837	

Pengaruh kredibilitas Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian hipotesis 1 yaitu hubungan antara kredibilitas terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan hasil dari $t_{hitung} (0,283) < t_{tabel} (1,671)$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya secara parsial variabel kredibilitas (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Superwiratni (2018) yang menyatakan *credibility* tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan konsumen. Hal ini dikarenakan kredibilitas tidak menjadi acuan utama konsumen dalam membeli produk. Hasil persepsi responden terhadap variabel kredibilitas (X_1) yang menyatakan memilih setuju, namun variabel kredibilitas (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian (Y). Ini menunjukkan *celebrity endorser* belum berhasil meningkatkan keinginan konsumen untuk membeli produk dengan kredibilitas yang dimilikinya. Artinya tidak ada kaitannya antara karakteristik kredibilitas (X_1) *celebrity endorser* dengan produk yang diiklankannya.

Pengaruh Kococokan Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu hubungan antara **kococokan** terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan hasil dari $t_{hitung} (-0,823) < t_{tabel} (1,671)$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya secara parsial variabel kecocokan (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian (Y). Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanuar Widi Prabowo dkk (2014), yang menyatakan variabel kecocokan berpengaruh terhadap minat beli. Hasil persepsi responden terhadap variabel kecocokan (X_2) yang mayoritas memilih setuju, namun variabel kecocokan (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian (Y). Ini menunjukkan *celebrity endorser* belum berhasil meningkatkan keinginan konsumen untuk membeli produk dengan Kococokan yang dimilikinya. Artinya tidak ada kaitannya antara karakteristik kecocokan (X_2) *celebrity endorser* dengan produk yang diiklankannya.

Pengaruh Daya tarik Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu hubungan antara daya tarik terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan hasil dari $t_{hitung} (4,721) < t_{tabel} (1,671)$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya secara parsial variabel daya tarik (X_3) memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel daya tarik (X_3) memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian (Y), dan didukung persepsi responden terhadap variabel daya tarik (X_3) yang mayoritas memilih setuju. Hal ini membuktikan konsumen dalam membeli produk memperhatikan daya tarik *celebrity endorser*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muly Kata Sebayang dan Simon (2008) yang membuktikan daya tarik dapat mempengaruhi keputusan pembelian konsumen. Ini menunjukkan *celebrity endorser* berhasil meningkatkan keinginan konsumen untuk membeli produk dengan daya tarik yang dimilikinya. Artinya ada kaitannya antara karakteristik daya tarik (X_3) *celebrity endorser* dengan produk yang diiklankannya.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis 4 yaitu hubungan antara kredibilitas, kecocokan, dan daya tarik terhadap keputusan pembelian. Dari hasil perhitungan uji f menunjukkan hasil $f_{hitung} (17,837) > f_{tabel} (2,74)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya secara simultan variabel bebas yang terdiri dari kredibilitas (X_1), kecocokan (X_2) dan daya tarik (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian (Y). Hal ini memiliki arti

bahwa jika secara simultan kredibilitas, kecocokan dan daya tarik *celebrity endorser* mempengaruhi konsumen dalam pembelian produk. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Restu Oktafiani dan Endang Silaningsih (2015) yang menyatakan bahwa ketiga variabel dari *celebrity endorser* memiliki pengaruh terhadap keputusan konsumen, namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Ira Ramadhani, dkk (2020) bahwa variabel *celebrity endorser* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel keputusan pembelian.

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,448. Dapat disimpulkan bahwa variabel kredibilitas (X_1), kecocokan (X_2), dan daya tarik (X_3) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) sebesar 44,8%, sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Faktor lain itu diantaranya kebutuhan pribadi, faktor budaya dan sosial seperti, akses yang mudah, tampilan toko dan produk, informasi produk, ketersediaan dan kualitas produk, harga yang terjangkau, promosi yang menarik, dan *review* dari pembeli lain (Utami, 2017).

KESIMPULAN

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan: kredibilitas dan kecocokan *celebrity endorser* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian, sedangkan daya tarik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian. Hasil pengujian secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan pengaruh kredibilitas, kecocokan, dan daya tarik terhadap keputusan pembelian konsumen sebesar 44,8%, adapun koefisien variabel yang paling berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen adalah variabel daya Tarik.

Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan memperhatikan endorser yang akan dipilih dalam mengiklankan produknya, memperhatikan kredibilitasnya, dan memiliki kecocokan dengan produk yang diiklankannya. Selanjutnya bagi peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti penyebab mengapa kredibilitas & kecocokan, belum mampu membangkitkan terhadap keputusan pembelian, menambah variabel penelitian, menambah jumlah responden, dan memperluas wilayah penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Bramantya, Bayu, Made Jatra. (2016). *Pengaruh Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian Yamaha Jupiter MX di Kota Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud: Vol.5, No.3
- [3] Firmansyah, Anang. (2019). *Pemasaran Produk dan Merek (Planning & Strategy)*: Qiara Medika.
- [4] Kotler, Philip, Kevin Lane Keller. (2016). *Marketing Management*. 15th Edition: Pearson Education.
- [5] Kertamukni, R. (2015). *Strategi Kreatif dalam Periklanan: Konsep Pesan, Media, Branding Anggaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [6] M.A.Morisson. (2015). *Periklanan komunikai Pemasaran Terpadu*. Jakarta : Prenadamedia Group
- [7] Mar'atul 'Ayni, Andi Triharyono, Maria M Minarsih. (2015). *Pengaruh Intensitas*

- Penayangan Iklan, Harga Dan *Credibility Celebrity Endorser* Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kosmetik Wardah (Studi Empiris Pada Pengguna Kosmetik Wardah Di Kecamatan Tembalang). Jurnal : Manajemen Pemasaran FEUNPAND
- [8] Nur Wahida, Arlin Ferlina Mochamad Trenggana. (2017). Pengaruh Iklan Televisi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Pada Produk Bakmi Mewah). *Bisnis Dan Iptek*: Vol.10, No.2
- [9] Oktaviani, Restu, Endang Silaningsih. (2015). Pengaruh *Celebrity Endorser* Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Perdana XL di Kota Bogor. *Jurnal Visionida*: No.1 vol.2
- [10] Wa Ode Musmiarny Nilammadia, Tis Atinb, Budi Bowo Leksonoc, Anisa Widiya Sarid, Ayu SyafiqatulBestariyahe, Dea Nanda Safitri. (2020). Hubungan *Celebrity Endorsement* Terhadap Keputusan Pembelian Pada Shopee Dan Tokopedia. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*: Volume 5 Nomor 1
- [11] Ira Ramadhani, Prameswara Samofa Nadya. (2020). Pengaruh *Celebrity Endorser* dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Fesyen Muslim Hijup. Dalam Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) Journal Homepage: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/>
- [12] Prabowo, Yanuar Widi, Suharyoni, Sunarti. (2014). Pengaruh *Celebrity Endorser* Terhadap Minat Beli (Survei pada Pengunjung 3second Store di Jalan Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi, Bisnis* Vol.4.
- [13] Sebayang, Muly Kata, Simon Darman. (2008). *Pengaruh Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Merek Yamaha Mio pada Mio Automatic Club (MAC) Medan*. Vol 1. No 3.
- [14] Shimp, Terence A. (2018). *Periklanan Promosi Aspek Tambahan Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Jakarta: Erlangga.
- [15] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- [16] Superwiratni. (2018). *Pengaruh Celebrity Endorsment Terhadap Keputusan Menginap di Cottage Daarul Jannah. Tourism and Hospitality Essentials. Journal*, Vol. 8. No. 2
- [17] Sumarwan, U. (2011). *Prilaku Konsumen Teori dan Pencapaiannya Dalam Pemasaran*: Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [18] Rhenald Kasali. (2007). *Manajemen Periklanan Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [19] Utami, Indah Wahyu. (2017). *Analisis Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian*. Pustaka Begawan.
- [20] Utarsih, Henny. (2014). *Pengaruh Celebrity Endorser Terhadap Minat Beli Kartu AS (Studi Kasus pada Penduduk Bandung)*. *Jurnal ILMAN*: Vol.1
- [21] Bimal Anjum, Sukhwinder Kaur Dhanda and Sumeet Nagra. (2012). Impact of Celebrity Endorsed Advertisiments on Consumers. *Asia Pacific Journal of Marketing & Management Review*. 1 (2): h: 22-33
- [22] Sandhu Moeed Ahmad, Syeda Shawana Mahasan and Asad ur Rehman. (2014). The Impact Of Brand Image and Celebrity Endorsement On Consumers Purchase Preference for Fashion Product. *Journal Indian Streams Research*. 4(2): h: 1- 10

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KEUANGAN (Studi pada Perusahaan Perbankan di BEI)

Oleh

Wulan Purnama Sari¹, Rosita²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo

¹Email: ¹wulanpurnama633@gmail.com, ²rositasetiawan@gmail.com

Article History:

Received: 08-04-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 20-05-2022

Keywords:

Komite Audit,
Kepemilikan
Institusional, Dewan
Komisaris Independen,
Kinerja Keuangan

Abstract: Penelitian ini mempunyai tujuan untuk meneliti dan merinci pengaruh Komite Audit, Kepemilikan Institusional, dan Dewan Komisaris Independen terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2016-2020. Penelitian ini memakai data kuantitatif. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh bank yang tercatat di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2020 sebanyak 47 bank. Penentuan sampel diselesaikan dengan metode purposive sampling. Sebanyak 28 perusahaan yang memenuhi kriteria sebagai sampel, maka data penelitian yang dihasilkan adalah 140. Metode analisis ini adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji berganda, dan uji hipotesis. Hasilnya dari penelitian ini adalah Komite Audit secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan (ROA). Kepemilikan institusional pada dasarnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan (ROA). Dewan Komisaris Independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan (ROA). Komite Audit, Kepemilikan Institusional, dan Dewan Komisaris Independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja keuangan pada perusahaan perbankan (ROA).

PENDAHULUAN

Gambaran tingkat kemajuan yang telah dicapai bank dalam menjalankan fungsi-fungsinya disebut kinerja keuangan. Kinerja keuangan menjadi titik pusat untuk menilai kinerja keuangan secara keseluruhan. Kinerja bank bisa dinilai dengan menganalisis laporan keuangannya. Kinerja keuangan adalah suatu keberhasilan yang diperoleh sebuah perusahaan yang dimaksudkan sebagai hasil yang sudah didapat dari beberapa kegiatan yang sudah dikerjakan. Kinerja keuangan diuraikan sebagai suatu penelitian yang dijalankan untuk melihat sampai dimana perusahaan memakai pengelola pelaksana keuangan secara tepat juga akurat (Saputri dkk, 2019).

Return on asset (ROA) yaitu sebuah rasio yang dipergunakan sebagai pengukur kekuatan suatu perusahaan dalam mendapat suatu keuntungan dari sebuah penanaman modal (Pura dkk, 2018). (Pura dkk, 2018) mengatakan retrain on asset (ROA) yakni suatu rasio yang dipergunakan sebagai pengukur kekuatan manajemen pada saat mendapat keuntungan keseluruhannya. (Pura dkk, 2018) retrain on asset (ROA) ialah sebuah rasio keuangan yang berpotensi memiliki keuntungan untuk menilai keahlian perusahaan agar membuahkan keuntungan pada tingkat penghasilan.

Alasannya memilih ROA menjadi ukuran kinerja keuangan ialah karena ROA dipergunakan untuk menilai sebuah kinerja manajemen bank dalam mendapatkan keuntungan secara menyeluruh.

Good Corporate Governance berdasarkan Bank dunia yaitu umum, organisasi, dan aturan di dalam bidang ekonomi yang mengategorikan tentang karakter pemilik perusahaan, direktur dan manajer dengan penjabaran dan perincian dari wewenang dan tugas dengan tanggung jawabnya kepada investor. Secara teori good corporate governance bisa memajukan kinerja perusahaan, dan mengurangi resiko yang barangkali dilancarkan oleh dewan dengan ketentuan sebuah keuntungan tunggal dan kebanyakan good corporate governance bisa mendorong sebuah rasa percaya investor agar memasukkan modalnya yang dapat berdampak terhadap kinerjanya (Az'ari Nur Awalia dkk, 2019)

Tabel 1. Kinerja Keuangan Kuartal III 2021

Emiten Bank	NPL Bruto	NPL Bruto yoy	NPL Neto	NPL Neto yoy
Bank Central Asia (BBCA)	2.36%	0,43	0.89%	0.15
Bank Negara Indonesia (BNI)	3.81%	0.25	0.90%	0.37

Sumber : CNBC.Indonesia

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa BBCA mengalami kenaikan rasio NPL bruto tertinggi secara tahunan yaitu sebanyak 0,43 bps secara yoy ke 2,36% per kuartal III 2021 dan untuk NPL neto BBCA mengalami kenaikan 0,15 bps secara yoy ke 0,89% pada triwulan ketiga. Bank BNI mengalami sebuah peningkatan rasio NPL bruto 0,25 bps secara yoy menjadi sebesar 3,81% per kuartal III, untuk rasio NPL neto BNI meningkat sebesar 0,37 bps secara yoy ke 0,90 pada triwulan ketiga.

Penelitian yang digarap sebelumnya memiliki perbedaan hasil penelitian, sesuai penelitian (Fadilla, 2019) mengatakan bahwasanya "sebuah komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan". Sementara menurut (Saputri dkk, 2019) mengatakan bahwasanya "sebuah komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan". Penelitian dari (Saputri dkk, 2019) mengatakan "kepemilikan institusional berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan". Sedangkan menurut (Pura et al., 2018) mengatakan "kepemilikan institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan". Demikian juga penelitian yang dikerjakan oleh (Anita et al., 2019) menyatakan "dewan komisaris independan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan". Sementara itu menurut (Rahmanto, 2018) menyatakan "dewan

komisaris independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan”.

Penelitian ini dikerjakan karena memiliki tujuan agar dapat menilai dan menganalisis pengaruh dari komite audit, kepemilikan institusional dan dewan komisaris independen perusahaan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia baik secara parsial ataupun secara simultan.

LANDSAN TEORI

Teori Keagenan

Sesuai penelitian dari (Fadillah, 2017) menggunakan teori keagenan atau agency theory. Menurut (Jense dan Meckling) menyatakan “perusahaan ialah jalinan yang mengikat antara principal dengan agent atau pemegang saham dengan manajemen”. Teori ini sering digunakan oleh sebuah perusahaan untuk memahami corporate governance mengingat adanya ikatan antar keduanya menjadi pusat dalam menghubungkan hubungan antara wujud kepemilikan dengan kinerja perusahaan, ada suatu kondisi yang tidak bisa terpisah dari perolehan tujuan perusahaan dan kinerjanya yaitu manajemen. Dalam perokonomian yang modern, manajemen dan pengendali perusahaan semakin terpisah dari kepemilikan. Maksud program pemisahan yaitu untuk mewujudkan efektivitas dan efisinesi dengan memperkerjakan distributor profesional dalam menjalankan perusahaan.

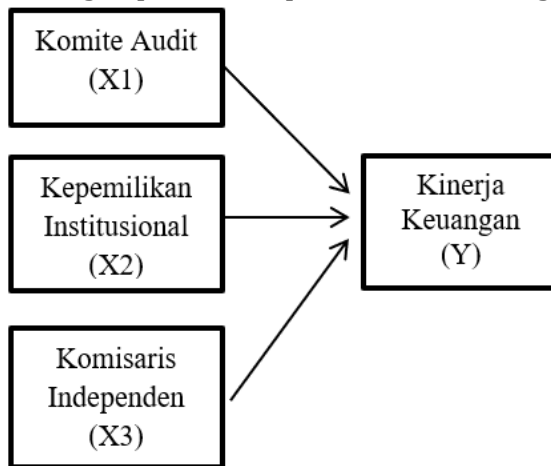
Manajemen adalah bagian dari yang disetujui oleh investor untuk bekerja bagi kebutuhan investor. Para manajemen diberi sebagian pengaruh agar mewujudkan ketentuan dari kebutuhan yang utama pemegang saham. Dengan demikian, manajemen memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala usahanya kepada pemegang saham menurut penelitian dari (Widianingsih, 2018).

Komite audit merupakan sesuatu yang dirancang dewan komisaris perusahaan dimana setiap anggota dilantik dan dibubarkan oleh dewan komisaris perusahaan, yang terdaftar dapat memberi bantuan dalam memeriksa jika memang penting untuk penerapan tugas pimpinan dalam mengelola perusahaan. Arti komite sendiri ialah seseorang yang sudah ditunjuk oleh sebuah tim yang lebih besar untuk melakukan tugas utama. Sesuai pedoman BEI anggota komite audit memiliki sekitar tiga orang anggota. Salah satunya yakni komisaris perusahaan yang terdaftar serta merangkap sebagai komite audit menurut Sam’ani (2008) dari penelitian yang dilakukan oleh (Fadilla, 2019).

Penelitian dilakukan oleh (Sinurat, 2018) dari (Siregar dan Utama, 2005) mengungkapkan bahwasanya kepemilikan institusional ialah pemegang saham dari perusahaan oleh lembaga keuangan misalnya dana pensiun, investment banking, perusahaan bank, dan asuransi.

Dewan komisaris independen adalah unit dari dewan direksi yang mempunyai sifat bebas dan tidak berpihak ke manapun dengan tujuan agar tidak terpengaruh oleh pihak manapun. Dewan komisaris independen mempunyai kewajiban untuk mendukung pelaksanaan tata usaha yang bagus di sebuah perusahaan menggunakan pemberdayaan dewan komisaris supaya bisa menjalankan peran pengamatan dan dapat menyampaikan sebuah usulan kepada direksi secara baik maka hal itu dapat memberikan nilai tambah untuk perusahaan dari penelitian yang dilakukan oleh (Sitanggang, 2021).

Kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Penelitian dari (Saputri et al., 2019) menyatakan “sebuah hasil dari penelitian komite audit tidak berpengaruh signifikan”. Menurut penelitian dari (Fadilla, 2019) mengatakan “komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan”.

H1 : Komite Audit terdapat pengaruh terhadap kinerja keuangan persusahaan.

Penelitian dari (Saputri et al., 2019) menyatakan “kepemilikan institusional berpengaruh positif signifikan”. Sedangkan penelitian (Situmorang & Simanjuntak, 2019) menyatakan “kepemilikan institusional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan”. Penelitian dari (Pura et al., 2018) menyatakan “sebuah kepemilikan institusional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan”.

H2 : Kepemilikan Institusional terdapat pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Menurut penelitian (WahyuRahmanto, 2018) menyatakan “komisaris independen tidak mempengaruhi kinerja keuangan perbankan”. Menurut penelitian (Fadilla, 2019) menyatakan komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan”. Menurut penelitian (Pura et al., 2018) menyatakan “komisaris independen berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan”.

H3: Komisaris Independen terdapat pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia, untuk penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian kali ini yaitu semua laporan keuangan di perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Jumlah populasi pada penelitian kali ini diperoleh sebesar 47 perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Pengambilan sampel dari penelitian kali ini yaitu dengan metode purposive sampling yang dimana dengan menentukan sebuah kriteria yang sejalan dengan tujuan penelitian. Pada penelitian kali ini sampel yang digunakan yakni perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2016-2020 dimana data tersedia di www.idx.co.id. Kriteria pengambilan sampel penelitian ini yaitu seperti dibawah :

Tabel 2. Kriteria pengambilan sampel

No	Keterangan	Jumlah
1.	Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.	47
2.	Perusahaan perbankan yang mempunyai data tidak lengkap mengenai komite audit, kepemilikan institusional, dan dewan komisaris independen dari tahun 2016-2020.	(19)
3.	Perusahaan perbankan yang mempunyai data lengkap tentang komite audit, kepemilikan institusional, dan komisaris independen.	28
	Total sampel yang diambil (28 x 5 periode)	140
	Jumlah Sampel	140

Sumber: Data sekunder diolah, 2021

Variabel pada penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat, variabel terikat yaitu ROA untuk variabel bebas yaitu :

1. Komite audit : dalam penelitian ini komite audit dihitung dengan cara jumlah anggota komite audit yang telah dimiliki perusahaan.
2. Kep.Institusional=
$$\frac{\text{Jumlah saham yang dimiliki}}{\text{Jumlah modal saham yang beredar}}$$
3. Kom.Independen=
$$\frac{\text{Jumlah komisaris independen}}{\text{Jumlah anggota dewan komisaris}}$$
4. Kinerja keuangan pada penelitian ini adalah memakai ROA. ROA bisa didapatkan dengan cara laba bersih dibagi dengan total asset, ROA bisa dihitung dengan menggunakan cara sebagai berikut :
$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aktiva}}$$

eknik Analisis Data :

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Studi dari (Khoirunnisa & Karina, 2021) Menurut ghozali, 2018 menyatakan bahwa uji normalitas memiliki tujuan sebagai penguji model regresi, apakah dalam residual memiliki sebuah distribusi normal. Dalam mengevaluasi dan pemeriksaan uji ini memakai analisis grafik yakni dengan menganalisis sebuah grafik normal propability plot dengan melakukan perbandingan sebuah distribusi normal dan kumulatif . Sebuah data dinyatakan normal apabila data tersebut berada di sekitaran garis diagonal dan penyebarannya sebuah garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian dari (Khoirunnisa & Karina, 2021) Menurut ghozali 2018 menyatakan bahwasanya “uji heteroskedastisitas bermaksud sebagai penguji apa di sebuah regresi dapat terjadi sebuah ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dan jika variance atau residual tersebut tetap, sehingga bisa disebutkan sebagai homoskedastisitas dan apabila terdapat perbedaan maka disebutkan sebagai heteroskedastisitas. Pengujian penelitian dilakukan dengan sebuah uji Glejser yakni dengan uji hipoteses supaya bisa diketahui apakah dalam sebuah model regresi memiliki sebuah indikasi heteroskedastisitas. Dalam mengambil keputusan menggunakan uji glejser yaitu jika tingkat nilai signifikan lebih dari 0.05 data tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila tingkat nilai signifikan kurang dari 0.05 data terjadi heteroskedastisitas”.

Uji Multikolinearitas

Penelitian dilakukan oleh (Khoirunnisa & Karina, 2021) Menurut ghozali 2018 menyatakan “uji multikolinearitas memiliki tujuan sebagai penguji dalam sebuah model regresi apakah didapati sebuah korelasi antar variabel bebas. Sebuah regresi dikatakan efektif apabila tidak terjadi sebuah korelasi diantara variabel independen. Uji multikolieritas bisa diamati dari nilai tolerance dan lawannya. VIF biasa dipergunakan sebagai petunjuk multikolieritas ialah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan VIF ≥ 10 . Sehingga dari penjelasan itu bisa di ambil kesimpulan bahwa tidak adanya multikolieritas”.

Uji Autokorelasi

Menurut penelitian yang dilakukan (Fadilla, 2019) menyatakan “uji ini mempunyai sebuah tujuan untuk mengevaluasi apa sebuah regresi mempunyai hubungan diantara penyimpangan pengganggu pada periode t, dengan penyimpangan pengganggu pada periode t-1 yaitu sebelumnya. Bila mempunyai hubungan, bisa disimpulkan bahwa memiliki masalah autokorelasi. Autokorelasi bisa keluar karena adanya observasi yang berurutan dari waktu ke waktu berkaitan satu sama lain. Pengujian yang baik ialah tidak terjadi autokorelasi ($dU < DW < 4-dU$)”.

Analisis Regresi Berganda

Penelitian yang dilakukan (Situmorang & Simanjuntak, 2019) menyatakan “analisis pada penelitian kali ini yang digunakan ialah analisis regresi berganda”. Jenis yang dipakai adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Keuangan (ROA)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Komposisi Komite Audit

X2 = Presentase Kepemilikan Institusional

X3 = Komposisi Dewan Komisaris Independen

e = error

Uji F

Ghozali (2016) menyatakan bahwasanya “uji F berguna untuk memahami apakah sebuah variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05). Uji F secara simultan memiliki pengaruh signifikan apabila F hitung $> F$ tabel, dan uji F secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan apabila F hitung $< F$ tabel” dari penelitian yang dilakukan (Handayani & Kurnianingsih, 2021)

Uji t

Ghozali (2016) menyatakan “uji parsial (t test) berguna agar bisa mengetahui besarnya pengaruh yang dimiliki setiap variabel. Tingkatan signifikansi dalam uji t menggunakan nilai sebesar 0,05 dengan ketentuan apabila t hitung lebih besar t tabel, jadi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Tetapi, apabila t hitung kurang dari t tabel variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen” dari penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Kurnianingsih, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang telah diambil dari situs www.idx.co.id bahwa perusahaan perbankan yang tercatat di BEI sebanyak 47 perusahaan. Perusahaan yang dapat melengkapi kriteria sampel yang sudah ditentukan hanya sebanyak 28 perusahaan, periode observasi pada penelitian ini ialah dari tahun 2016-2020 jadi bisa disimpulkan bahwasnya jumlah hasil laporan tahunan yang diobservasi sebanyak 140 laporan tahunan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah sebuah uji yang dilakukan karena sebagai penguji validitas hasil regresi linier berganda, maka kesimpulan yang diperoleh tidak terjadi penyimpangan. Beberapa pengujian yang bisa dipergunakan ialah Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi.

Tabel 3. Tabel Analisa Data

	Sig	Tolerance	VIF
Constanta	,261		
Kom.Audit	,166	,974	1,027
Kepem.Inst	,539	,939	1,065
De.Kom.Indep	,380	,963	1,038
Asymp.Sig.(2-tailed)	,991		
Durbin-Watson	2,138		

Sumber : Hasil olah data 2022

Seperti data tabel diatas dapat dilihat nilai kolomogorov-Smirnov (K-S) yang mempunyai nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,991 atau 0,05. Keadaan ini berarti bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya data berdistribusi normal. Pada data tabel diatas dapat dilihat bahwasanya nilai sig pada variabel komite audit ialah sebanyak 0,166 atau $\geq 0,05$ untuk variabel kepemilikan institusional sebanyak 0,539 atau $\geq 0,05$ sedangkan untuk variabel dewan komisaris Independen ialah sebanyak 0,380 atau $\geq 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dilihat pada tabel diatas memperlihatkan bahwasanya semua variabel memiliki nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya tidak terjadi multikolinearitas. Bisa dilihat pada tabel Durbin Watson (DW) pada signifikan 5% dan jumlahnya variabel independen sebanyak 4 (K=3) maka bisa dilihat nilai $dL = 1,6529$, dan $dU = 1,7544$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai DW berada pada daerah $dU < DW < 4-dU$, yaitu $1,7544 < 2,123 < 2,2456$. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian analisis ini memiliki fungsi agar dapat diketahui apakah terdapat sebuah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasilnya uji regresi bisa dilihat di tabel bawah ini :

Tabel 4. Regresi Berganda

Model	B	Std.Error	Beta	T	Sig
(Constant)	2,290	,464		4,933	,000
Kom.Audit	,172	,073	,206	2,356	,020
Kep.Inst	,014	,004	,306	3,432	,001
De.Kom.Inde	,002	,001	,158	1,798	,075

Sumber : Hasil olah data 2022

Dari tabel coefficients dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,290 + 0,172 (X_1) + 0,014 (X_2) + 0,002 (X_3)$$

Koefisien persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (Y) sebesar 2,290. Hal ini berarti apabila semua variabel independen sama yaitu mempunyai nilai nol, maka variabel dependen (Y) memiliki nilai sebesar 2,290.
- Nilai koefisien regresi variabel komite audit (X₁) yaitu sebanyak 0,172. Artinya jika jumlah variabel komite audit mengalami peningkatan sebanyak 0,172 maka akan menyebabkan kenaikan kinerja keuangan (ROA) sebanyak 0,172.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemilikan institusional (X₂) yaitu sebanyak 0,014. Memiliki maksud jika jumlah kepemilikan institusional mengalami peningkatan sebanyak 0,014 maka akan menyebabkan kenaikan kinerja keuangan (ROA) sebesar 0,014.
- Nilai sebuah koefisien regresi variabel dewan komisaris independen (X₃) yaitu sebanyak 0,002. Mempunyai arti apabila jumlah variabel dewan komisaris independen mendapat sebuah peningkatan sebanyak 0,002 maka bisa mengakibatkan kenaikan kinerja keuangan (ROA) sebanyak 0,002.

Uji T

Uji T adalah sebuah uji yang memiliki tujuan sebagai penguji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasilnya dari uji T bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	B	Std.Error	Beta	T	Sig
(Constant)	2,290	,464		4,933	,000
Kom.Audit	,172	,073	,206	2,356	,020
Kep.Inst	,014	,004	,306	3,432	,001
De.Kom.Inde	,002	,001	,158	1,798	,075

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan hasilnya uji t dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwasanya variabel independen komite audit (X₁), kepemilikan institusional (X₂), dan dewan komisaris independen (X₃) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji F memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultau atau bersama-sama. Pengujian uji F hasil bisa dilihat dari tabel anova dimana dapat diketahui dari besaran nilai sig dan F hitung, dari tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13,196	3	4,399	5,547	,001 ^a
Residual	92,774	117	,793		
Total	105,970	120			

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan hasilnya perhitungan F test terdapat nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya hasil pada penelitian ini variabel komite audit, kepemilikan institusional, dewan komisaris independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Uji R²

R² bertujuan untuk memahami kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Berarti makin tinggi nilai R² membuktikan makin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji R² dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji R²

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,353 ^a	,125	,102	,89047

Sumber : Hasil olah data 2022

Tabel diatas memperlihatkan hasilnya uji R² dengan nilai yang diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,102 atau 10,2%. Keadaan ini memiliki arti yang menyatakan bahwasanya kinerja keuangan bisa dijelaskan sebesar 10,2% oleh variabel independen yaitu komite audit, kepemilikan institusional, dan dewan komisaris independen. Untuk 89,8% variasi kinerja keuangan dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

Pembahasan

H1 : Pengaruh Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan

Hasilnya menyatakan bahwa dari analisis data dengan uji t komite audit terhadap kinerja maka diperoleh hasil bahwa sig = 0,020 > 0,05 dengan t = 2,356 , maka dapat disimpulkan bahwasanya komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan.

Sesuai dengan hasil dari (Fadilla, 2019) mengatakan bahwasanya dimana terdapat sebuah pengaruh antara komite audit dengan kinerja keuangan (ROA). Maka keadaan ini mempunyai arti dengan banyaknya komite audit maka akan makin bagus pula kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan.

H2 : Pengaruh kepemilikan institusional terhadap kinerja keuangan

Hasilnya mengungkapkan bahwa dari analisis data dengan uji t maka kepemilikan institusional terhadap kinerja keuangan maka diperoleh hasil bahwa sig = 0,001 > 0,05 dengan t = 3,432 , maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kepemilikan institusional berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan.

Sesuai hasilnya penelitian yang dikerjakan (Saputri et al., 2019) mengatakan dimana terdapat pengaruh kepemilikan institusional dengan kinerja keuangan (ROA). Maka keadaan ini memiliki arti dimana kepemilikan institusional dapat memajukan kinerja keuangan yang

berarti struktur kepemilikan perusahaan yang dimiliki oleh institusional mampu memajukan sebuah pertumbuhan pengamatan yang lebih baik. Jadi makin banyak atau tidaknya kepemilikan institusional dalam perusahaan perbankan, berpengaruh pada kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan.

Kepemilikan institusional mempunyai peran yang penting guna membatasi permasalahan keagenan yang dapat terlaksana antara manjerial dan investor. Eksistensi pemegang saham institusional diakui dapat membuat sistem monitors yang efektif dari tiap-tiap ketentuan yang diambil manajer, adanya kepemilikan institusional maka dapat meningkatkan sebuah pengawasan yang terbaik.

H3 : Pengaruh dewan komisaris independen terhadap kinerja keuangan

Hasilnya mengatakan bahwasanya dari analisis data dengan uji t maka dewan komisaris independen terhadap kinerja keuangan maka diperoleh hasil $\text{sig} = 0,075 > 0,1$ dengan $t = 1,798$, maka bisa disimpulkan bahwasanya dewan komisaris independen mempunyai sebuah pengaruh atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan.

Sesuai dari hasil penelitian (Anita et al., 2019) yang dimana ditemukan sebuah pengaruh antara dewan komisaris independen dengan kinerja keuangan (ROA). Perihal ini berarti dewan komisaris independen mampu memajukan tugasnya sebagai penyeimbang di dalam sebuah proses mengambil keputusan untuk memberi pengawasan terhadap kinerja keuangan (ROA) yang lebih baik dan tepat.

Pengaruh Komite Audit, Kepemilikan Institusional, Dewan Komisaris Independen

Hasil tabel uji simultan (F) dapat diketahui bahwa F hitung memiliki tingkat nilai signifikansi sebanyak 0,001 jadi dapat disimpulkan bahwa komite audit, kepemilikan institusional, dewan komisaris independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan di perusahaan perbankan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memahami pengaruh komite audit, kepemilikan institusional, dan dewan komisaris independen terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Sampel pada penelitian ini memakai sebanyak 140 sampel yang terdiri dari 47 perusahaan perbankan. Hasilnya analisis dan pembahasan data, memakai analisis regresi berganda sehingga bisa disimpulkan seperti berikut :

1. Hasilnya dalam pengujian data variabel mengatakan bahwasanya komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan. Keadaan tersebut memiliki arti dengan makin besar komite audit maka akan semakin besar pula kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan.
2. Hasil pengujian data variabel mengungkapkan bahwasanya kepemilikan institusional diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan. Maka hal ini berarti kepemilikan institusional dapat memajukan kinerja keuangan, hal itu berarti struktur kepemilikan perusahaan yang dimiliki oleh institusional dapat memotivasi dalam meningkatkan sebuah pengawasan agar lebih baik terhadap manajemen. Maka semakin tinggi atau

- tidaknya kepemilikan institusional dalam perusahaan perbankan, berpengaruh pada kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan.
3. Hasil pengujian data variabel menyatakan bahwa dewan komisaris independen diketahui bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan. Maka hal ini berarti dewan komisaris independen mampu meningkatkan tugasnya sebagai penyeimbang di dalam sebuah proses mengambil keputusan untuk memberi pengawasan terhadap kinerja keuangan(ROA) yang baik dan tepat.
 4. Hasil pengujian data variabel komite audit, kepemilikan institusional, dan dewan komisaris independen menyatakan bahwa secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja keuangan (ROA) di perusahaan perbankan.

SARAN

Adapun beberapa hal yang dapat disarankan dari penulis untuk peneliti berikutnya adalah diharap mampu menambah variabel lain seperti kepemilikan asing, ukuran dewan direksi, dan kepemilikan manajerial. Adanya penambahan variabel dalam sebuah penelitian diharapkan mampu membagikan informasi yang lebih tepat pada faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja keuangan. Penelitian berikutnya diharapkan lebih komperhensif dalam penyajian hasil penelitian sehingga lebih bermanfaat dari pada penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anita, D. N., Gama, A. W. S., & Warmana, G. O. (2019). Analisis Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Sektor Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017). *Values*, 1(1), 16–23.
- [2] Fadilla, U. (2019). Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Pada Tahun 2016-2018. *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*. <https://edoc.uui.ac.id/handle/123456789/18334>
- [3] Fadillah, A. R. (2017). Analisis pengaruh dewan komisaris independen, kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di LQ45. *Jurnal Akuntansi*, 12(1), 37–52.
- [4] Handayani, U. N., & Kurnianingsih, H. (2021). Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, dan Kebijakan Dividen, Terhadap Nilai Perusahaan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(1), 1–19. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i1.5999>
- [5] Khoirunnisa, K., & Karina, A. (2021). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Dewan Komisaris Independen, Komite Audit Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2017-2019). *AkunNas*, 18(2).
- [6] Pura, B. D., Hamzah, M. Z., & Hariyanti, D. (2018). Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2017. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 4, 879–884.
- [7] Rahmanto, W. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan di Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI pada Tahun 2014-2016. *Prosiding Seminar Nasional: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan*, 1(1), 1372–1388.
- [8]

-
- [9] Saputri, N. A., Widayanti, R., & Damayanti, R. (2019). Analisis Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2017. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(02). <https://doi.org/10.29040/jie.v3i02.489>
- [10] Sinurat, Y. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015.
- [11] Sitanggang, A. (2021). Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Komite Audit, Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2016-2018). *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 181–190.
- [12] Situmorang, C. V., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i2.2694>
- [13] WahyuRahmanto. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan di Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Pada Tahun 2014-2016. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 664(1), 2015. <http://conferences.uin-malang.ac.id/index.php/semnasfe/article/view/770>
- [14] Widianingsih, D. (2018). Kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, komisaris independen, serta komite audit pada nilai perusahaan dengan pengungkapan csr sebagai variabel moderating dan firm size sebagai variabel kontrol. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19(01), 38–52.
- [15] Yang, P., Di, T., Awlia, N., & Irfan, M. (2019). Trilogi accounting and business research. *Triologi Accounting And Business Research*, 01(01), 100–122.
- [16] <https://infobanknews.com/analisis/menjaga-ketahanan-perbankan-di-masa-pandemi/> Diakses pada tanggal 03 Juli 2021
- [17] <https://www.cnbcindonesia.com/> Diakses pada 15 Oktober 2021
- [18] <https://www.idx.co.id/> Diakses pada 30 Juni 2021
- [19] <https://web.mncbank.co.id/> Diakses pada 28 Januari 2022
- [20] <https://www.bankmaspion.co.id/> Diakses pada 28 Januari 2022
- [21] <https://www.jtrustbank.co.id/> Diakses pada 28 Januari 2022
- [22] <https://mainsaham.id/2021/07/06/laporan-keuangan-bank-qnb-indonesia-tbk-bksw/> Diakses pada 28 Januari 2022
- [23] <https://mainsaham.id/2021/07/02/laporan-keuangan-bank-ganesha-tbk-bgtg/> Diakses pada 28 Januari 2022
- [24] <https://mainsaham.id/2021/07/15/laporan-keuangan-baramulti-suksessarana-tbk-bssr/> Diakses pada 28 Januari 2022
- [25] <https://mainsaham.id/2021/06/23/laporan-keuangan-bank-kb-bukopin-tbk-bbkip/> Diakses pada 28 Januari 2022
- [26] <https://mainsaham.id/2021/06/24/laporan-keuangan-bank-mestika-dharma-tbk-bbmd/> Diakses pada 28 Januari 2022
- [27] <https://mainsaham.id/2021/06/24/laporan-keuangan-bank-rakyat-indonesia-persero-tbk-bbri/> Diakses pada 28 Januari 2022
- [28] <https://mainsaham.id/2021/07/05/laporan-keuangan-bank-ina-perdana-tbk-bina/> Diakses pada 28 Januari 2022
-

-
- [29] <https://bankmandiri.co.id/web/ir/> Diakses pada 28 Januari 2022
 - [30] <https://mainsaham.id/2021/07/06/laporan-keuangan-bank-bumi-arta-tbk-bnba/> Diakses pada 28 Januari 2022
 - [31] <https://mainsaham.id/2021/06/24/laporan-keuangan-bank-pan-indonesia-tbk-pnbn/> Diakses pada 28 Januari 2022
 - [32] <https://mainsaham.id/2021/07/08/laporan-keuangan-bank-maybank-indonesia-tbk-bnii/> Diakses pada 28 Januari 2022
 - [33] <https://mainsaham.id/2021/07/08/laporan-keuangan-bank-permata-tbk-bnli/> Diakses pada 28 Januari 2022
 - [34] <https://mainsaham.id/2021/07/15/laporan-keuangan-bank-sinarmas-tbk-bsim/> Diakses pada 28 Januari 2022
 - [35] <https://mainsaham.id/2021/08/20/laporan-keuangan-bank-btpn-tbk-btpn/> Diakses pada 28 Januari 2022
 - [36] <https://mainsaham.id/2021/09/03/laporan-keuangan-bank-artha-graha-internasional-tbk-inpc/> Diakses pada 28 Januari 2022
 - [37] <https://mainsaham.id/2021/09/07/laporan-keuangan-bank-mayapada-internasional-tbk-maya/> Diakses pada 28 Januari 2022

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

LITERATURE REVIEW DIVERSITY IN ORGANIZATIONS: BIBLIOMETRIC ANALYSIS

Oleh

Anis Sya'bania¹, Sopiah²

^{1,2}Universitas Negeri Malang

E-mail: ¹anis.syabania.2104138@students.um.ac.id, ²sopiah.fe.um.ac.id

Article History:

Received: 08-04-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 20-05-2022

Keywords:

Diversity, Organization,
Bibliometric

Abstract: *Diversity in organizations is very important today. With diversity, organizations can get various views, abilities, and various things to overcome organizational or company problems and increase the company's effectiveness. These differences can also lead to happiness and conflict in an organization. This literature review research uses bibliometric analysis. The articles used in the study were compiled from Google Scholar's database. This research aims to provide an in-depth study of diversity in organizations. There were 34 articles analyzed in this study. The research uses the Google Scholar database between 2017 and 2021 and uses PoP software to search for article data to be researched. After all the data has been collected, it will then be analyzed using VOSviewer software to analyze co-authorship and co-occurrence. A citation will be processed by using PoP software. The results of literature studies with a bibliometric analysis approach are expected to be a reference to provide an overview of diversity*

INTRODUCTION

Shifting demographic and business trends in the economy today continues to elevate the crucial meanings of effective diversity management into organizational dilemmas and thinking (Avery, 2011). Public policy on labor diversity has been around since the Civil Rights Act of 1964, it is constantly updated concerning a wide range of issues in social diversity, along with race and ethnicity, sexual orientation, and physical ability (Gutiérrez & saint Clair, 2018). The fact that diversity in the workplace in many countries is growing increasingly diverse (Gonzalez & Zamanian, 2015). In recent decades, interest from investors and governments in strengthening the board's gender diversity has increased (Kanyutu & Kenyatta, 2021). Corporate boards have long been the subject of research in a variety of disciplines (Johnson et al., 2013) and certainly in disciplines on diversity in organizations. The composing of the board in a corporate organization can be observed to come from the size of the board, the combination of independent executive and non-executive supervisors, and many other desired qualities, including gender diversity, educational attainment and the management of board members, nationality, age of board members, and technical experience (Kanyutu & Kenyatta, 2021).

Many business leaders around the world have discussed the benefits of a racially

diverse workforce (Sharma et al., 2020)). The workforce in the organization is not the same, they come from a variety of out-of-sync backgrounds, such as educational background, economy, culture, religion, race, family environment, social environment, motivation of thought, and their goals are involved in an organization, all of which become an inseparable entity in an organization (Maisyura, 2021). Gonzalez & Zamanian, (2015) states that range refers to the extent to which participants of an entity, along with a collection or business enterprise, range from every other. It covers a completely extensive range of man or woman attributes, although maximum interest is paid to differences in gender, race/ethnicity, and age. The range of attributes, inclusive of nationality, way of life, education, feature, tenure, potential, sexual orientation, faith, values, character, dreams, and plenty of others appeal to interest. According to (Shore et al., 2009), there are six dimensions of diversity: race, gender, age, disability, sexual orientation, and origin.

Diversity in organizations is very important today. According to (Maisyura, 2021) the diversity of the workforce in organizations/companies will play an important role in improving performance and presenting new values that are useful for organizations/companies if they can be managed properly. With diversity, organizations can get various views, abilities, and various things to overcome organizational or corporate problems and increase the company's effectiveness. These differences can also lead to happiness and conflict in an organization. Most diversity studies address the implications of workplace diversity by taking social justice, legal compliance, or organizational viewpoints (Gonzalez & Zamanian, 2015). Meanwhile, according to (Bembenek, 2014) diversity is usually reflected in differences in personal culture, value system, tradition, form of capital ownership, market activities carried out, the potential of existing and intangible resources, which is a common phenomenon in clusters. According to (Avery, 2011) if companies want to thrive in today's ever-diversified market, they must attract, develop, coordinate, and maintain a much broader human resource base than in previous years. In a world of globalization populated by limitless and virtual organizations, it is time to revisit old theories about diversity and create a new set of paradigms.

This research aims to provide an in-depth picture of the topic of diversity in organizations. It is expected that with the results of findings that use bibliometric analysis both organizations, company owners, and company employees can understand well about the conditions of diversity in the organization or workplace. The data in this study were taken between 2017 and 2021 in the hope that there will be a known research condition on diversity in organizations in recent years. As for the specific purpose of the research to find out such as 1,) the name of the researcher on the topic of diversity in the organization, 2) the most popular keywords and keyword development over the past five years, 3) the most productive researchers over the past five years, which articles have the most impact on research on the topic of diversity in culture.

The results of this analysis on the topic of diversity in organizations can be used by academics, and researchers with the theme of diversity in organizations, an organization, and company owners with workers in corporate organizations. This is intended so that the organization and the owner of a company can regulate the conditions of diversity in the organization to make employees feel safe and comfortable, automatically if employees feel safe and comfortable it will improve their performance. In addition, for researchers, the

findings in this article can be used as a reference and basis for guidelines in conducting further research. This is for research (Shore et al., 2009) which states that research on the dimensions of diversity in organizations must assess the study of literature to make suggestions for future research. This study used bibliometric analysis techniques with the help of publishing or perish and VOSviewer applications.

LITERATURE REVIEW

Diversity refers back to the extent to which contributors of an entity, along with a group or organization, differ from every different. It covers a totally huge variety of man or woman attributes, despite the fact that maximum interest is paid to differences in gender, race/ethnicity, and age. diversity in agencies and companies is associated with social categorization and facts/selection-making techniques, each of that is associated with destructive and favorable attitudes and behaviors (Gonzalez & Zamanian, 2015). There are six dimensions of diversity (race, gender, age, disability, sexual orientation, and national origin) (Shore et al., 2009). Diversity is a form of individual difference that is influenced by biographical characteristics as well as personal characteristics. Biographical characteristics are differences that are easily assessed directly such as age, gender, race and ethnicity, disability, working period, gender, religion, and cultural identity. While personality characteristic is a characteristic of differences in the values of one's personality to find similarities if someone gets to know others more (Robbins & Devitt, 2017).

Diversity among the workforce can be seen from 2 sides, namely the side as a positive advantage that will strengthen the organization/company and the negative side, namely as a source of conflict that will weaken the organization/company if the diversity is not managed properly. However, the diversity of the workforce in the organization/company will play a very important role in improving performance and presenting new values that are beneficial to the organization/company if they can be managed properly (Maisyura, 2021). Some of the benefits of diversity in the organization are: (1) raising the talents, experiences, and skills of employees, (2) creating ideas and innovations among employees, (3) improving the ability of foreign languages, (4) increasing healthy skills in the community, and (5) can increase productivity organization.

METHOD

This study uses a database accessed between 2017 and 2021 and the database in this study was accessed on Google Scholar. Like the research method (Nurfauzan & Faizatunnisa, 2021) this literature review research uses a bibliometric analysis approach. Publish or Perish analysis and VOSviewer are used to support bibliometric analysis methods. Bibliometric analysis in this study is useful to display in-depth trends on the topic of research in organizations based on co-authorship consisting of the name of the researcher, a co-occurrence consisting of research keywords that appear in the topic of organizational diversity as well as the development of keywords over five years and which The final is about citation is about the ten documents that get the most citations. The citation will be processed by using the Publish or Perish application and Ms-Excel. The use of Ms-Excel indicates that Ms-Excel is one of the relevant software for bibliometric evaluation purposes. Bibliometric analysis effectively provides knowledge about variables to be researched on grand theory in the chosen field of science (Purbohastuti, 2021). VOSviewer has a function to display

bibliometric maps in a way that is easy to interpret (van Eck & Waltman, 2010). While Publish or Perish (PoP) is used to find the data used and manage data to see the most citations. The method of this study will use the five stages adopted from the study (Tranfield et al., 2003), (Setyaningsih et al., 2018)), (Fahimnia et al., 2015) and (Nurfauzan & Faizatunnisa, 2021). The five stages of research can be seen in figure 1 below.

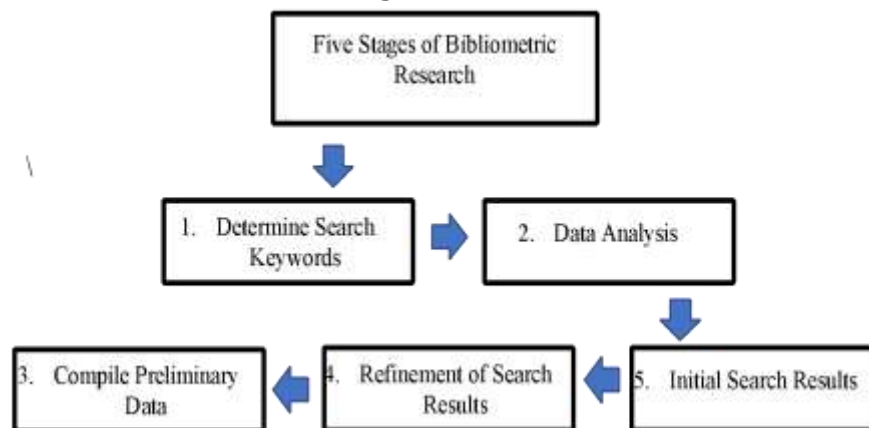


Figure 1. Five Stages of Bibliometric Literature Study Methods

1. Determine Search Keywords

A database search on this study was conducted in April 2022 using the keyword "diversity in organizations". According to (Nurfauzan & Faizatunnisa, 2021) PoP applications with Google Scholar databases are used to collect article data. The early stages begin by including the keyword "diversity on organizational" in the PoP application in the keywords section. The final stage is to establish the year of search for article data, which is between 2017 and 2021.

2. Initial Search Result

The search for articles at this stage begins by establishing a special provision that determines search data in the form of journals on the PoP. In addition, the number of articles searched on Google Scholar is also set with the keyword "diversity in organization" as many as 100 articles.

3. Refinement of Search Results

Next, the selection of articles that match the keywords is carried out. Filtering this article is done directly on the PoP application by removing the checkmark on the part where the article is not used. At this stage, 100 existing articles were filtered into only 34 articles taken for various reasons.

4. Compile Preliminary Data Statistics

Data that has passed the search and repair process is then stored by Mendeley in the form of RIS format to collect all article information such as author names, keywords, titles, abstracts, publication journals, years of publication, publishers, volumes, and references to then be analyzed again.

5. Data Analysis

In analyzing and visualizing bibliometric networks this research used VOSviewer software. VOSviewer can be used to create author maps or journals based on co-citation data or to create keyword maps based on co-occurrence data. VOSviewer can display

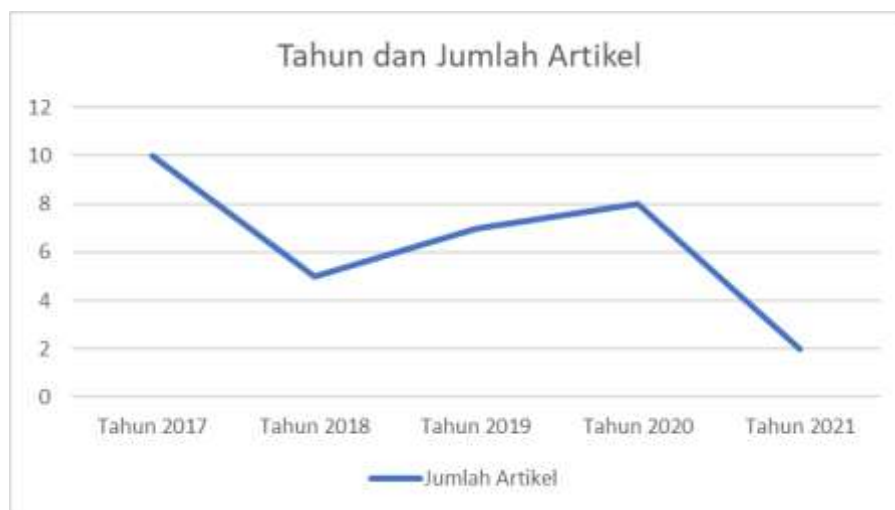
maps with a variety of different methods, each emphasizing different aspects of the map.

RESULTS AND DISCUSSIONS

The discussion about the profile of articles with the topic of diversity in organizations in the period 2017-2021 is presented in 3 forms of presentation including, co-authorship, namely discussing research networks and the names of researchers, co-occurrence, namely researching the word kunci and its development and citation, namely researching researchers and article documents that have the most impact on the research topic "diversity in organizations". The study aimed to analyze article data based on the keyword "diversity in organizations". The database in this study uses Google Scholar which is accessed through PoP software, the article selected in this study is an article that uses English. Researchers use minimum appearance limits of 1 and 2 to present the results of co-authorship and co-occurrence analysis so that the research displayed on the network is more diverse. For co-citation used PoP software that can display results about research that contributes a lot. Data that has been stored in RIS form is then analyzed with VOSviewer software to display a network map of co-authorship and co-occurrence.

1. Research Results

a. Number of articles in the last five years



Graphic Image 1. Number of articles in the last five years of data processing

Based on figure 1 we can see from 34 articles in 2017 occupying the year where research on the topic of diversity in organizations is found there are 10 articles, while 2021 is the year where fewest articles about diversity are found in organizations, namely 2 articles only.

b. Co-Authorship

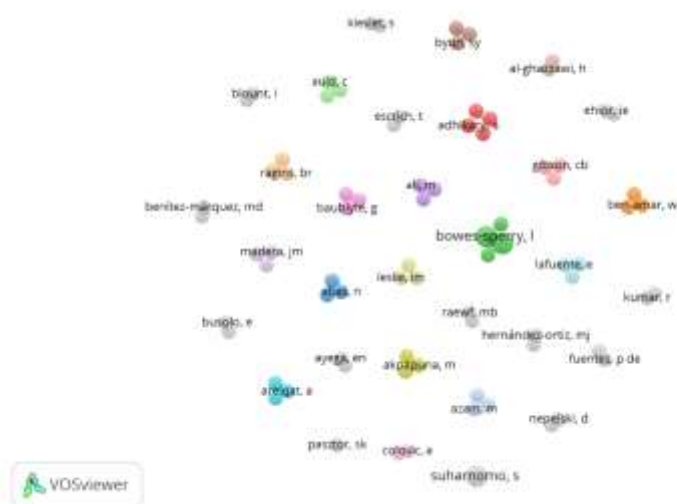


Figure 2. Network Visualization 1 For Co-Authorship (Author Name)

From figure 2, the results of the VOS viewer analysis can be seen if there are several networks of researchers' names totaling 80 names of researchers. On the network, it is also seen that each author's net is not connected to each other's research when conducting research on the topic of diversity in the organization. There are some of the largest networks in the study, namely research (Windscheid et al., 2017) and (Windscheid et al., 2018) which has green tissue, research (Sharma et al., 2020) that has red tissue, research (Baublyte et al., 2019) which has a pink tissue color, research (Luanglath et al., 2019) which has a purple tissue color, and research (Akpapuna et al., 2020) and (Mehng et al., 2019) which have yellow networks.

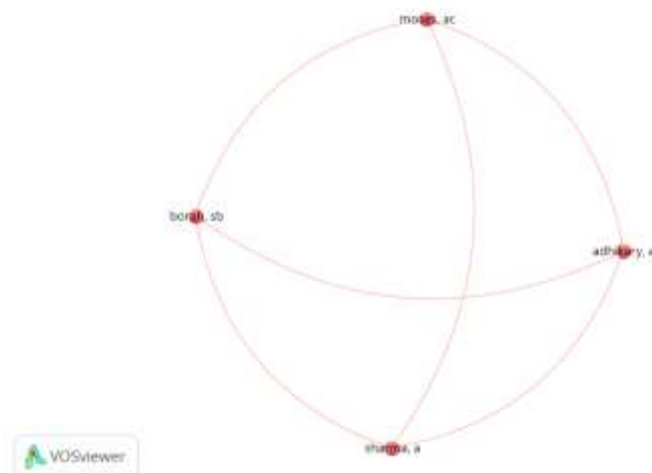


Figure 3 Network Visualization 2 For Co-Authorship (Author Name)

In VOS viewer analysis if the author's name network is not connected to one other which means that every researcher who conducts research on the topic of diversity in the organization does not have a relationship with each other, then automatically the author cluster displayed by VOSviewer is the one with the strongest network. From figure 2.2, it can

be seen that there is the strongest co-authorship network has a red network consisting of four names of researchers who have strong networks. The research network comes from a research article owned (Sharma et al., 2020) whose authors consist of Sharma A, Moses A, Borah S, and Adhikary A.

c. Co-Occurrence

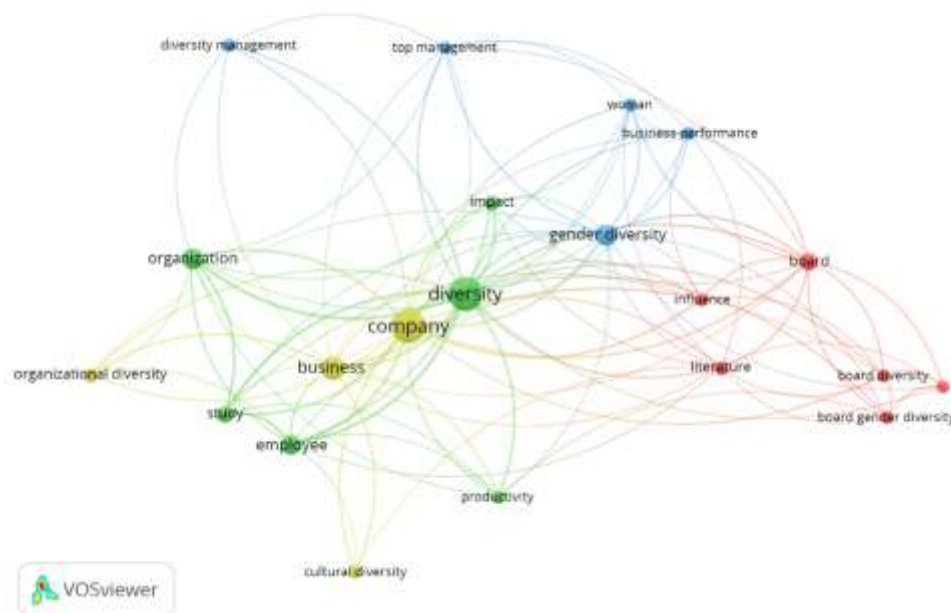


Figure 4. Network Visualization for Co-Occurrence (Keywords)

From figure 4 we can see there are four color networks on keywords with the topic of diversity research in organizations. In keywords with green networks found keywords study, employee, organization, diversity, productivity, and impact, on the red network found keywords influence, literature, board, board diversity, and board gender diversity, on the yellow network found keywords business, company, cultural diversity, and organizational diversity, and the last on the blue network found the keywords woman, business performance, gender diversity, top management. Keywords on diversity research in this organization are quite diverse but it is very possible that in the future research on this topic is growing by linking keywords so that new keywords will be found for research.

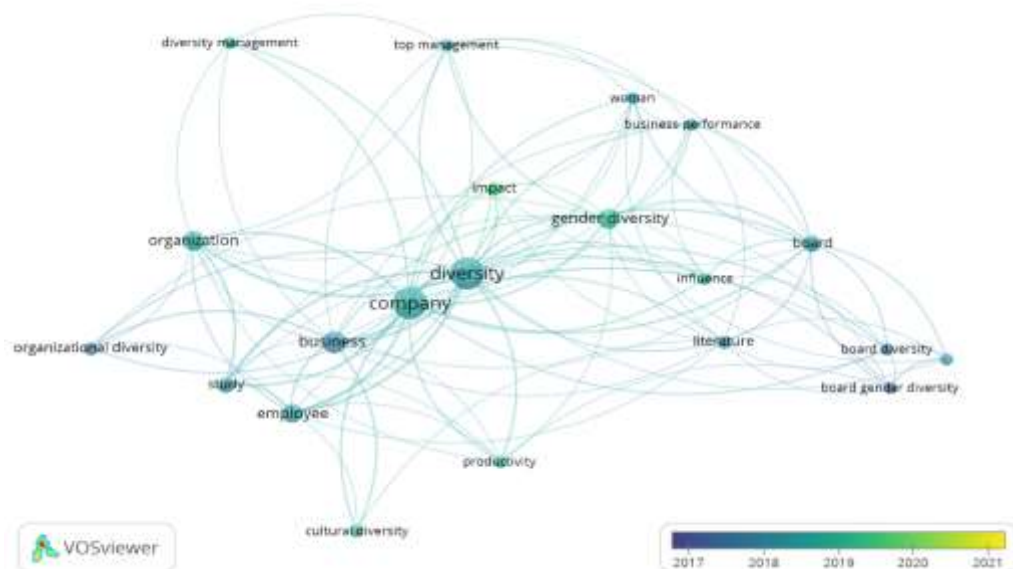


Figure 5. Overlay Visualization For Co-Occurrence (Keywords Year)

From figure 5 we can see that the growth of diversity keywords in culture from 2017 to 2021 did not experience significant development. This can be seen from the color of the network, all of which show a dark blue color. The darker the keyword cluster, the longer the year the research has been done, similarly, if the keyword cluster is colored more yellow means the newer the research year. Because keywords on diversity topics in organizations do not show significant changes are expected in the following year more and more are researching topics diversity in organizations so that new keywords will appear on the topic. This is to the results of a statement (Roberson et al., 2017) which states that there is a gap in knowledge making the need for more research on diversity at work.

d. Citation

This citation analysis uses a PoP software application. From this analysis, we can find and find out which articles and researchers can contribute the most to research on the topic of cultural diversity. Of the names seen in the top 10 cited, no one comes from Indonesia, this should be used as lashes for researchers from Indonesia so that in the future researchers and academics will be able to produce articles on the topic of diversity in organizations that have the opportunity to contribute to the development of knowledge. An explanation of the top 10 cited can be seen in Table 1 below.

Table 1. Top 10 Cited Articles in Google Scholar

No	Cite	Author	Title	Year	Journal	Publisher
1	457	W Ben-Amar, M Chang, Philip McKenny	Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: Evidence from the carbon disclosure project	2017	Journal of business ethics	Springer

2	379	N Reguera-Alvarado, P de Fuentes, Joaquina Laffarga	Does board gender diversity influence financial performance? Evidence from Spain	2017	Journal of Business Ethics	Springer
3	163	Q Roberson, AM Ryan, BR Ragins	The evolution and future of diversity at work.	2017	Journal of applied psychology	psycnet.apa.org
4	159	A Hajro, CB Gibson, M Pudelko, Gibson and Markus Pudelko	Knowledge exchange processes in multicultural teams: Linking organizational diversity climates to teams' effectiveness	2017	Academy of Management Journal	journals.aom.org
5	115	J Moreno-Gómez, E Lafuente, and Vaillant	Gender diversity in the board, women's leadership and business performance	2018	Gender in Management: An International Journal	Emerald Publishing Limited
6	86	JF Lozano, T Escrich	Cultural diversity in business: A critical reflection on the ideology of tolerance	2017	Journal of Business Ethics	Springer
7	41	L Windscheid, Lynn Bowes-Sperry, Jens Mazei & Michèle Morner	The paradox of diversity initiatives: When organizational needs differ from employee preferences	2017	Journal of Business Ethics	Springer
8	41	T Rabl, M del Carmen Triana, María del Carmen Triana, Seo-Young Byun & Laura Bosch	Diversity Management Efforts as an Ethical Responsibility: How Employees' Perceptions of an Organizational Integration and Learning Approach to Diversity Affect Employee Behavior	2020	Journal of Business Ethics	Springer
9	40	D Nepelski, G Piroli	Organizational diversity and innovation potential of EU-funded research projects	2018	The Journal of Technology Transfer	Springer
10	39	L Windscheid, L Bowes-Sperry, Karsten Jonsen & Michèle Morner	Managing organizational gender diversity images: A content analysis of German corporate websites	2018	Journal of Business Ethics	Springer

Source Publish or Perish (Pop), April 2022

The names of the researchers from the top 10 cited are the 10 researchers who have the most citations and are researchers who have a high interest in researching diversity topics in organizations. From table 1 top 10 cited articles we can see the researcher who occupies the first position is (Ben-Amar et al., 2017). The research article, which received 457 citations, discusses the impact of female representation on the company's board of directors. Based on a sample of companies registered in Canada from 2008 to 2014, we can

see that: the likelihood of voluntary disclosure about climate change increases with the proportion of women attending boards of directors in addition this article found evidence supporting critical mass theories about gender diversity in government.

The second position of the article has the most citations of 379 occupied by proprietary articles (Reguera-Alvarado et al., 2017). This article discusses the mandatory policy to increase the presence of women on board. According to this article the economic success of Spain: the second-largest country in the world is due to the rise of legal gender roles as well as the participation of women in conference rooms. Then in the third position occupied by (Roberson et al., 2017), the article has a total of 163 citations. This third article discusses the evolution of diversity, understanding of diversity, and findings in this article can contribute to organizational diversity. In addition, this article examines changes in diversity research, significant long-term assessments of organizational diversity, and the impact of state conditions on the impact of diversity.

Next for the fourth to ten positions is the article owned, (Hajro et al., 2017) with several citations as many as 159, (Moreno-Gómez et al., 2018) (Moreno-Gómez et al., 2018) with the number of citations as many as 115, (Lozano & Escrich, 2017) with the number of citations as many as 86, (Windscheid et al., 2017) with the number of citations as many as 41, (Rabl et al., 2020) with a total of 41 citations, (Nepelski & Piroli, 2018) with 40 citations, (Windscheid et al., 2017) with 39 citations. When viewed from the number of confiscations although the next research does not occupy the top three positions all these articles greatly contribute to research on the topic of diversity in organizations. To the results of the analysis on co-occurrence in the research year, 2017 was the most research year with related topics. The results of the findings in this analysis can be used as a reference and research for the topic of diversity in organizations.

Table Figure 23 Journal Publisher Rating

No	Publisher	Number of Articles
1	Springer	7
2	Emerald	6
3	Taylor & Francis	4
4	Elsevier	3
5	Research Gate	2
6	pdfs.semanticsholar.org	2
7	eprints.undip.ac.id	2

Source Publish or Perish (Pop), April 2022

In addition to the top 10 articles that get the most citations, from table 2 figures, it can be seen that there are 7 rankings of journal publishers who have published the most articles from the span of 2017 to 2021 out of 34 articles. The publisher who got the first post in publishing his article was Springer followed by Emerald and Taylor & Francis.

2. Research Discussion

Research on the topic of diversity in this culture using the Google Scholar database. The data taken is the last five years, namely from 2017 to 2021 to see the latest conditions of research on related topics. Research on diversity in organizations is important to do because diversity in organizations especially gender diversity has a positive influence on employee

performance according to research (Martinez-Jimenez et al., 2020), (van den Oever & Beerens, 2021). In addition, according to (Hsiao et al., 2015) most of the research results show that diversity in organizations has the potential for positive effects (such as increased creativity, innovation, and flexibility) although there must be negative things to be gained due to diversity in the organization. Most of the titles of research articles about diversity in organizations do not discuss the overall diversity in organizations researchers usually choose one of the types of diversity that exists as we can see from the top-cited 10 titles for example more about gender diversity alone so it is expected that in the future more literature studies discuss the topic of diversity in the organization as a whole. Even research on diversity in organizations that use bibliometric methods on Google Scholar was not found, so research on this topic is very feasible to do.

Bibliometric analysis using VOSviewer on co-occurrence provides an overview of the article's keyword development on the topic of diversity in organizations over the past five years. The finding of the results of this analysis is that there is no significant development in keywords on the topic of diversity in the organization. Keywords in co-occurrence are more found in 2017 to 2018 this is by the number of articles found where the number of articles in 2017 is the most, namely as many as ten articles. The number of types of diversity in organizations such as the findings of the research (Shore et al., 2009) which state there are six dimensions of diversity, namely, race, gender, age, disability, sexual orientation, and national origin makes the keywords found quite diverse even though they do not experience definite development. However, because the type of dimension of diversity is quite a lot, usually people only use one of the six dimensions to be studied. So it is expected that in the future many studies on the topic of diversity in organizations associate all findings with each other in their research to produce more diverse keywords.

The results of the co-citation analysis using PoP software showed that ten studies had the highest number of citations. The research with the highest number of citations shows that the results of his research are the biggest impact on research on the topic of diversity in organizations. Three positions have the largest number of citations, namely, (Ben-Amar et al., 2017) with a total of 457 citations, the second position occupied by (Reguera-Alvarado et al., 2017) with a total of 379 citations, and the third position ada research from (Roberson et al., 2017) with a total of 169 citations. The researchers are researchers who are interested in researching the topic of diversity in culture, although, of the three studies, two of them only discuss one type of diversity in organizations, namely discussing gender, and only one study discusses diversity as a whole, but the findings in all three studies are very useful for academics who will research-related topics. in the future to be used as reference material. In the analysis of co-citations in 10 cited articles, no researchers came from Indonesia, although in the overall data results there are some researchers from Indonesia are expected in the future researchers from Indonesia can produce articles that also contribute greatly to research with related topics.

CONCLUSIONS

This research study provides an in-depth overview of the topic of diversity in organizations in various scientific fields to add references to future research. The study used bibliometric analysis techniques on 32 articles whose databases were taken from Google Scholar using PoP software. The year of the article used in this study is a five-year berkisar,

from 2017 to 2021. The keyword used in this study is "diversity in organizations". This study is the first study on Google Scholar that uses bibliometric analysis on the topic of diversity in organizations. The data in this study were processed using PoP and VOSviewer software to provide an overview of network map analysis in co-authorship, co-occurrence, and co-citation. The analysis of co-authorship found that researchers do not have a relationship with each other, in the analysis of co-occurrence about the year, it was found that keywords with related topics did not experience significant development, while in the co-citation found the top 10 cited yang all came from outside so it is expected that in the future there will be researchers from Indonesia researching related topics that can contribute well. The publisher that publishes the most articles with topics diversity in the organization is Springer.

SUGGESTIONS

The limit of this study is the use of the period where the analysis was only carried out for the last five years, namely the period 2017 to 2021. This research database is only taken on Google Scholar and saved in the form of RiS so that some research data can not be accessed as in co-authorship can not see Author Country and Author Organization, then in co-citation, we also can not see the mapped network. Suggestions for further research can use other databases such as Scopus, EBSCOHost, Science of Direct or Web of Science (WOS), and others, as well as other keywords related to diversity in the organization so that new keywords can be found.

REFERENCES

- [1] Akpapuna, M., Choi, E., Johnson, D. A., & Lopez, J. A. (2020). Encouraging Multiculturalism and Diversity within Organizational Behavior Management. In *Journal of Organizational Behavior Management* (Vol. 40, Issues 3–4, pp. 186–209). Routledge. <https://doi.org/10.1080/01608061.2020.1832014>
- [2] Avery, D. R. (2011). Support for diversity in organizations. *Organizational Psychology Review*, 1(3), 239–256. <https://doi.org/10.1177/2041386611402115>
- [3] Baublyte, G., Korhonen, J., D'Amato, D., & Toppinen, A. (2019). "Being one of the boys": perspectives from female forest industry leaders on gender diversity and the future of Nordic forest-based bioeconomy. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 34(6), 521–528. <https://doi.org/10.1080/02827581.2019.1598484>
- [4] Bembenek, B. (2014). *The Importance Of Organizational Culture In Cluster Management: Vol. XIX*.
- [5] Ben-Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2017). Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: Evidence from the carbon disclosure project. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2759-1>
- [6] Fahimnia, B., Sarkis, J., & Davarzani, H. (2015). Green supply chain management: A review and bibliometric analysis. In *International Journal of Production Economics* (Vol. 162, pp. 101–114). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.01.003>
- [7] Gonzalez, J. A., & Zamanian, A. (2015). Diversity in organizations. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 595–600). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22024-2>

-
- [8] Gutiérrez, A. S., & saint Clair, J. K. (2018). Do organizations' diversity signals threaten members of the majority group? The case of employee professional networks. *Journal of Business Research*, 89, 110–120. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.003>
- [9] Hajro, A., Gibson, C., & Pudelko, M. (2017). Knowledge Exchange Processes in Multicultural Teams: Linking Organizational Diversity Climates to Teams' Effectiveness. *Academy of Management Journal* .
<https://doi.org/10.5465/amj.2014.0442>
- [10] Hsiao, A., Auld, C., & Ma, E. (2015). Perceived organizational diversity and employee behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 102–112.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.009>
- [11] Johnson, S. G., Schnatterly, K., & Hill, A. D. (2013). Board Composition Beyond Independence: Social Capital, Human Capital, and Demographics. In *Journal of Management* (Vol. 39, Issue 1, pp. 232–262).
<https://doi.org/10.1177/0149206312463938>
- [12] Kanyutu, M. E., & Kenyatta, J. (2021). Effect Of Board Gender Diversity On Organization Perfomance. A Critical Literature Review. In *International Journal of Leadership and Governance* (Vol. 1, Issue 4). www.iprjb.org
- [13] Lozano, J. F., & Escrich, T. (2017). Cultural diversity in business: A critical reflection on the ideology of tolerance. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3113-y>
- [14] Luanglath, N., Ali, M., & Mohannak, K. (2019). Top management team gender diversity and productivity: the role of board gender diversity. *Equality, Diversity and Inclusion*, 38(1), 71–86. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2018-0067>
- [15] Maisyura, N. A. (2021). Diversity Management Dalam Organisasi/Perusahaan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 4, 1–10.
- [16] Martinez-Jimenez, R., Hernández-Ortiz, M. J., & Cabrera Fernández, A. I. (2020). Gender diversity influence on board effectiveness and business performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 307–323. <https://doi.org/10.1108/CG-07-2019-0206>
- [17] Mehng, S. A., Sung, S. H., & Leslie, L. M. (2019). Does diversity management matter in a traditionally homogeneous culture? *Equality, Diversity and Inclusion*, 38(7), 743–762. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2017-0227>
- [18] Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, women's leadership and business performance. *Gender in Management*, 33(2), 104–122. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>
- [19] Nepelski, D., & Piroli, G. (2018). Organizational diversity and innovation potential of EU-funded research projects. *Journal of Technology Transfer*, 43(3), 615–639. <https://doi.org/10.1007/S10961-017-9624-6>
- [20] Nurfauzan, M. I., & Faizatunnisa, H. (2021). Analisis Bibliometrik Trend Penelitian Covid-19 Di Indonesia Pada Bidang Bisnis Dan Manajemen. In *Jurnal Bisnis Strategi* • (Vol. 30, Issue 2).
- [21] Purbohastuti, A. W. (2021). *Analisis Bibliometrik Penelitian Kepemimpinan*.
- [22] Rabl, T., del Carmen Triana, M., Byun, S. Y., & Bosch, L. (2020). Diversity Management Efforts as an Ethical Responsibility: How Employees' Perceptions of an Organizational Integration and Learning Approach to Diversity Affect Employee Behavior. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 531–550. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3849-7>

-
- [23] Reguera-Alvarado, N., de Fuentes, P., & Laffarga, J. (2017). Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 141(2), 337–350. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2735-9>
- [24] Robbins, P., & Devitt, F. (2017). Collaboration, creativity and entrepreneurship in tourism: a case study of how design thinking created a cultural cluster in Dublin. *Journal of Entrepreneurship Education*. <https://doi.org/10.1504/IJIEIM.2017.083454>
- [25] Roberson, Q., Ryan, A. M., & Ragins, B. R. (2017). The evolution and future of diversity at work. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000161>
- [26] Setyaningsih, I., Jie, F., & Indarti, N. (2018). Bibliometric analysis of the term 'green manufacturing'. In *Int. J. Management Concepts and Philosophy* (Vol. 11, Issue 3).
- [27] Sharma, A., Moses, A. C., Borah, S. B., & Adhikary, A. (2020). Investigating the impact of workforce racial diversity on the organizational corporate social responsibility performance: An institutional logics perspective. *Journal of Business Research*, 107, 138–152. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.018>
- [28] Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19(2), 117–133. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2008.10.004>
- [29] Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). *Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review* *.
- [30] van den Oever, K., & Beerens, B. (2021). Does task-related conflict mediate the board gender diversity–organizational performance relationship? *European Management Journal*, 39(4), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.008>
- [31] van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- [32] Windscheid, L., Bowes-Sperry, L., Jonsen, K., & Morner, M. (2018). Managing Organizational Gender Diversity Images: A Content Analysis of German Corporate Websites. *Journal of Business Ethics*, 152(4), 997–1013. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3292-6>
- [33] Windscheid, L., Bowes-Sperry, L., Mazei, J., & Morner, M. (2017). The Paradox of Diversity Initiatives: When Organizational Needs Differ from Employee Preferences. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 33–48. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2864-1>

UNDERSTANDING INTERNAL LOCUS OF CONTROL: A BIBLIOMETRIC STUDY

Oleh

Maulidya Alfi Anita Zain¹, Sopiah²

^{1,2}Universitas Negeri Malang

E-mail: ¹maulidya.alfi.2104138@students.um.ac.id, ²sopiah.fe@um.ac.id

Article History:

Received: 02-04-2022

Revised: 15-04-2022

Accepted: 23-05-2022

Keywords:

Locus Of Control, Internal

Locus Of Control,

Bibliometric Study

Abstract: *Those who have an internal locus of control feel that their success depends on their efforts, with an internal locus of control being able to prevent conflicts between family and work demands and reduce a person's stress level. This study aims to dig deeper into the internal locus of control. To achieve this goal, the researcher uses a bibliometric study that takes journals from science direct and uses VOSviewer to perform data analysis. There are 25 articles analyzed from 2020-2022. The results of this study describe 3 aspects, co-authorship, co-accuracy, and citation. The results of this study are expected to be a reference for further research, especially those that raise the title related to an internal locus of control*

INTRODUCTION

Internal locus of control is a situation in which a person feels that the success of a job depends on the efforts that have been made (Karkoulia et al., 2016). (Toti et al., 2021) shows that those with an internal locus of control believe that everything that happens in their lives is based on their actions. Internal locus of control can show which factors influence the outcome more between personal and contextual factors (Galvin et al., 2018). Those who have an internal locus of control can manage emotions and succeed in their way (Qurrahtulain et al., 2022).

A high internal locus of control in a person can balance work and life in his life (Michel et al., 2011). The internal locus of control in a person will make a greater contribution to the perceived work stress compared to the external locus of control (Karkoulia et al., 2016). Further. Internal locus of control is positively related to motivation, psychological empowerment, self-efficacy, and self-esteem (Zhou et al., 2016). Therefore, the researcher aims to dig deeper into the internal locus of control. important questions in this research are influence and productivity, popular keywords, most researchers, and most publications

LITERATUR REVIEW

Internal locus of control is a situation in which a person feels that the success of a job depends on the efforts that have been made (Karkoulia et al., 2016). Those who have internal control are more enthusiastic about the organization (Afsar et al., 2020). The location of internal control can weaken the relationship between work anxiety and workplace deviance (Xiao et al., 2018). Someone with an internal locus of control is free to pursue certain goals at work, engages in more Organizational citizenship behavior (OCB), and

tries harder because they have the belief that they are in control of their destiny (Turnipseed, 2018). A person's internal locus of control is influenced by factors such as abilities, interests, and efforts (Evan, 2019). Someone who has an internal locus of control performs better in a new environment. Internal locus of control has been believed to be a predictor in identifying one's career adaptability (Kim & Lee, 2018). Those who have an internal locus of control believe that behavior can affect their health (Musich et al., 2020). Therefore, the researcher aims to dig deeper into the internal locus of control. important questions in this research are influence and productivity, popular keywords, most researchers, and most publications.

METODE PENELITIAN (Cambria, size 12)

The research design applied in this study was bibliometric. In addition, in this study, the researcher used 5 steps to collect data and conduct a comprehensive evaluation aimed at identifying the most influential studies (Fahimnia et al (2015). These steps can be seen in the chart below



Figure 1. Five Stages of Bibliometric Literature Study Method

Source:(Fahimnia et al., 2015)

1. Defining the appropriate search term
In this research, the keyword used is internal locus of control in the direct science journal. The search was carried out in April 2022.
2. Initial search results
There are several provisions in the selection of journals, including journals for the year 2020-2022 and having the type of article as a research article. Where data is collected from science direct.
3. Refinement of the search results
The total number of journals obtained by using the keywords and conditions set was 25 articles from 2020-2022.
4. Initial data statistics
A collection of articles that have complied with the stipulated provisions will be saved using the RIS format. At this stage, the researcher collects data such as the name of the researcher, year, year of publication, publisher, and keywords.
5. Data analysis
Data analysis in this study was assisted by VOSviewer software to see co-authorship, co-occurrence, and citations. (Van Eck & Waltman, 2010) wrote that the VOSviewer software can be used to analyze the similarities between different objects.

RESULT

Those who have an internal locus of control tend a higher organizational commitment (Afsar et al., 2020). The internal locus can reduce work anxiety and irregularities in the workplace (Xiao et al., 2018). Internal locus of control within a person will give that person the freedom to pursue certain goals at work, engage in more Organizational citizenship behavior (OCB), and try harder because the person has the belief that they can control their destiny (Turnipseed, 2018). This study aims to examine more deeply related to the internal locus of control. Sources from science direct during the 2020-2022 period. In this study, the researcher used VOSviewer to analyze the data by presenting 3 aspects: co-authorship, co-accuracy, and citation. The results of the analysis carried out can be seen in the explanation below.

a. Co-Authorship

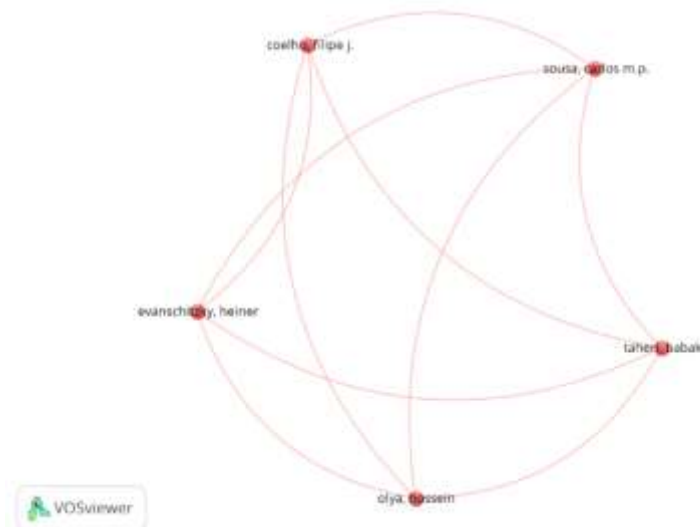


Figure 2. Co-Authorship (Related)

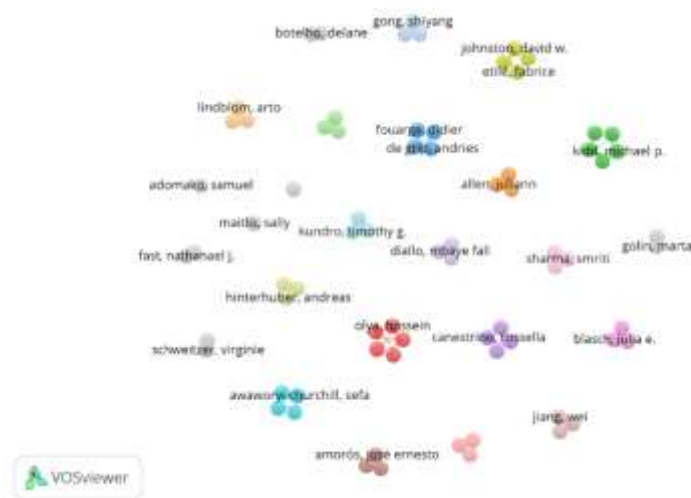


Figure 3. Co-Authorship (not related)

Figures 2 and 3 have been presented related to authors who have a connected network and those who do not have a connected network. Authors who have a connected network

mean they have a connection in conducting research. The author's network in Figure 1 only has 1 network color, namely red, which means that the network is the only network and is the strongest network. While in Figure 2, the author takes a theme related to an internal locus of control but does not have a relationship between one and another. In this article, there are a total of 25 authors who researched internal locus of control.

b. Co-Accurrence

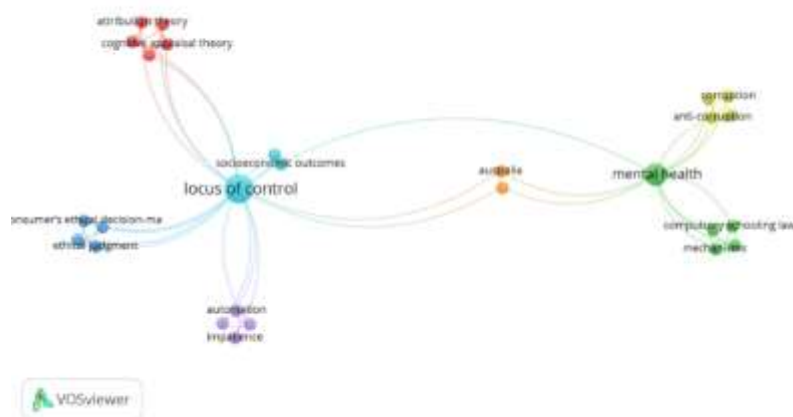


Figure 4. Co-Accurrence (Keywords)

The keywords obtained related to an internal locus of control are very diverse. Figure 3 seen that the internal locus of control has a direct relationship with mental health. Those with an internal locus of control can manage emotions and are always independent to achieve success (Qurrahtulain et al., 2022).

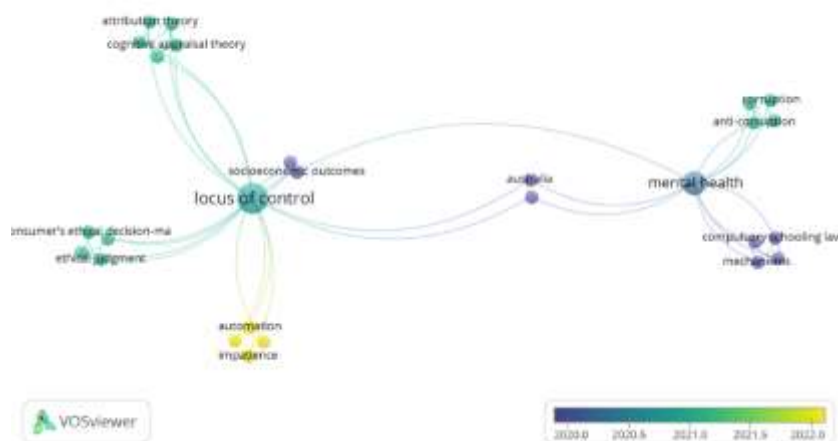


Figure 5. Overlay Visualization Co-Accurrence (Keywords)

The visualization overlay in Figure 4 can illustrate the extent to which keywords have developed from year to year, where the yellower the cluster means the more recent the research has been carried out. From Figure 4, it is known that the development of keywords in 2022 is relatively small with 2 keywords namely "automation" and "impatience".

Meanwhile, most keyword developments occurred in 2021. These findings can be used as input for further research to further explore the internal locus of control.

c. Citation

Citation analysis is used to determine which articles have the greatest influence on the internal locus of control. Table 1 provides more detail regarding the top 10 cited on the topic of internal locus of control.

Table 1. List of most citations

No.	Publication Year	Author	Journal	Cites
1	2020	Canestrino <i>et al</i>	Journal of Business Research	34
2	2020	Awaworyi Churchill <i>et al</i>	Journal of Economic Behavior & Organization	13
3	2021	Amoros <i>et al</i>	Journal of Business Research	12
4	2020	Lindblom <i>et al</i>	Journal of Business Research	11
5	2020	Mol <i>et al</i>	Journal of Economic Behavior & Organization	9
6	2020	Salamanca <i>et al</i>	Journal of Economic Behavior & Organization	9
7	2021	Coelho <i>et al</i>	Journal of Business Research	6
8	2021	Hampson <i>et al</i>	Journal of Business Research	6
9	2021	Adomako	Journal of Business Research	6
10	2021	Schweitzer & Simon	Journal of Business Research	4

Based on table 1, the most citations are from research conducted by Canestrino *et al.*, (2020) with 34 citations until April 2022. The purpose of Canestrino *et al.*, (2020) research is to know that culture can affect social entrepreneurship (SE). by focusing on Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness. Research (Canestrino *et al.*, 2020) was published in the Journal of Business Research Volume 110.

the second citation is research from Awaworyi Churchill *et al.*, (2020) published in the Journal of Economic Behavior & Organization volume 178 with a total of 13 citations. The study aims to examine how the locus of control is indifferent to genders. From this research, it can be seen that gender is an important factor in the locus of control. the third-largest citation is research from Amoros *et al.*, (2021) which has been cited 12 times until April 2022. The purpose of the research is to compare welfare between entrepreneurs and non-entrepreneurs or to try to identify the factors that determine welfare. subjective to them.

From the results of the analysis that has been carried out, it is found that research related to an internal locus of control can be seen that the relationship between authors is still small. It can be seen that there is only 1 cluster in this study, so it is hoped that in the future more researchers will collaborate for higher-quality research results to be obtained.

The development of keywords from 2022 is still relatively small where there are only 2 new keywords. From the keywords, it is also known that locus of control can directly affect mental health. People with an internal locus of control can manage emotions and succeed in their way (Qurrahtulain *et al.*, 2022). Locus of control can be a major predictor of job

outcomes, from attitudes and work influences to motivation and behavior (Galvin et al., 2018). Internal locus of control is positively related to motivation, psychological empowerment, self-efficacy, and self-esteem (Zhou et al., 2016). The article that has the highest number of citations is the article that has the greatest influence on other studies. Internal locus of control citations is mostly research conducted by Canestrino et al. (2020).

CONCLUSIONS

This study uses bibliometric analysis techniques to determine 3 main aspects: co-authorship, co-occurrence, and citation. The articles in this study were obtained from science directly for a period of 3 years, namely from 2020-2022. From the provisions that have been set through keywords and other limitations, there are 25 articles obtained.

SUGGESTIONS

From this study, it can be seen that the development of research related to an internal locus of control is relatively small, so it can be concluded that further researchers can take the topic of internal locus of control to further deepen the impact and factors related to the topic.

REFERENCE

- [1] Adomako, S. (2021). Resource-induced coping heuristics and entrepreneurial orientation in dynamic environments. *Journal of Business Research*, 122, 477–487. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.026>
- [2] Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297–312. <https://doi.org/10.1002/csr.1806>
- [3] Amorós, J. E., Cristi, O., & Naudé, W. (2021). Entrepreneurship and subjective well-being: Does the motivation to start-up a firm matter? *Journal of Business Research*, 127, 389–398. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.044>
- [4] Awaworyi Churchill, S., Munyanyi, M. E., Prakash, K., & Smyth, R. (2020). Locus of control and the gender gap in mental health. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 178, 740–758. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.08.013>
- [5] Canestrino, R., Ćwiklicki, M., Magliocca, P., & Pawełek, B. (2020). Understanding social entrepreneurship: A cultural perspective in business research. *Journal of Business Research*, 110, 132–143. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.006>
- [6] Coelho, F. J., Evanschitzky, H., Sousa, C. M. P., Olya, H., & Taheri, B. (2021). Control mechanisms, management orientations, and the creativity of service employees: Symmetric and asymmetric modeling. *Journal of Business Research*, 132, 753–764. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.055>
- [7] Fahimnia, B., Sarkis, J., & Davarzani, H. (2015). Green supply chain management: A review and bibliometric analysis. *International Journal of Production Economics*, 162, 101–114. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.01.003>
- [8] Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of

- locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820–833. <https://doi.org/10.1002/job.2275>
- [9] Hampson, D. P., Gong, S., & Xie, Y. (2021). How consumer confidence affects price conscious behavior: The roles of financial vulnerability and locus of control. *Journal of Business Research*, 132, 693–704. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.032>
- [10] Karkoulis, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918–4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>
- [11] Kim, N.-R., & Lee, K.-H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- [12] Lindblom, A., Lindblom, T., & Wechtler, H. (2020). Dispositional optimism, entrepreneurial success and exit intentions: The mediating effects of life satisfaction. *Journal of Business Research*, 120, 230–240. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.012>
- [13] Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- [14] Mol, J. M., Botzen, W. J. W., & Blasch, J. E. (2020). Behavioral motivations for self-insurance under different disaster risk insurance schemes. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 180, 967–991. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.12.007>
- [15] Musich, S., Wang, S. S., Slindee, L., Kraemer, S., & Yeh, C. S. (2020). The impact of internal locus of control on healthcare utilization, expenditures, and health status across older adult income levels. *Geriatric Nursing*, 41(3), 274–281. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2019.10.008>
- [16] Qurrahtulain, K., Bashir, T., Hussain, I., Ahmed, S., & Nisar, A. (2022). Impact of inclusive leadership on adaptive performance with the mediation of vigor at work and moderation of internal locus of control. *Journal of Public Affairs*, 22(1). <https://doi.org/10.1002/pa.2380>
- [17] Salamanca, N., de Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2020). Locus of control and investment in risky assets. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 177, 548–568. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.06.032>
- [18] Schweitzer, V., & Simon, F. (2021). Self-construals as the locus of paradoxical consumer empowerment in self-service retail technology environments. *Journal of Business Research*, 126, 291–306. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.027>
- [19] Toti, J.-F., Diallo, M. F., & Huaman-Ramirez, R. (2021). Ethical sensitivity in consumers' decision-making: The mediating and moderating role of internal locus of control. *Journal of Business Research*, 131, 168–182. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.045>
- [20] Turnipseed, D. L. (2018). Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control. *The Journal of Social Psychology*, 158(3), 322–336. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1346582>
- [21] Xiao, Z., Wu, D., & Liao, Z. (2018). Job Insecurity and Workplace Deviance: The

Moderating Role of Locus of Control. Social Behavior and Personality: An International Journal, 46(10), 1673–1686. <https://doi.org/10.2224/sbp.7160>

- [22] Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. Journal of Vocational Behavior, 94, 124–130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015>

MOTIVATION: FROM CONCEPT TO APPLICATIONS : A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

By

Kurnia Arumdani¹, Sopiah²

^{1,2}Universitas Negeri Malang

E-mail: ¹kurnia.arumdani2104138@students.um.ac.id, ²sopiah.fe@um.ac.id

Article History:

Received: 01-04-2022

Revised: 11-04-2022

Accepted: 24-05-2022

Keywords:

Motivation From Concept To
Applications, Bibliometric
Study

Abstract: *Employee motivation in the company must be the main indicator that is considered in managing human resources. With the attention of superiors to subordinates, it will maintain and be able to manage the motivation of subordinates in doing work, in achieving organizational goals. The application of job characteristics will have a good impact on employees in improving the quality of optimal performance. The use of motivation: from concept to applications has not been investigated using bibliometrics in providing good references by further researchers. The purpose of this study is to provide an extensive bibliometric literature study on motivation. Articles were quoted from the publish or perish database, from 150 articles found from 2017 to 2021, there were 38 articles analyzed in the study. After managing the database, the researchers performed classification and visualization using VOSviewer software to be able to analyze co-authorship, co-occurrence, and citations. Overall, this literature study provides an appropriate reference for further research on the topic of motivation: from concept to applications*

PENDAHULUAN

The rapid development of the digital era is one of the most obvious things in today's modern environmental changes, especially changes in organizations. Uncertainty regarding economic challenges is also a material for evaluation of reforms that must be prepared to deal with them. The success of this change depends on the attitude of employees in taking responsibility and anticipating the rapid changes that may occur (Romes et al., 2019).

Motivated employees have an orientation towards more freedom to motivate themselves when doing work compared to less motivated employees, which will have an impact on developing to benefit themselves (Demircioglu & Chen, 2019) . Employee motivation has categories of intrinsic motivation and extrinsic motivation (PAAIS and PATTIRUHU 2020).

If employees have both categories of motivation, this will have an effect on employee satisfaction, if employees are satisfied with the treatment in which they work, the support of their superiors and co-workers will have a major impact on organizational growth (PAAIS and PATTIRUHU 2020). While extrinsic motivation arises from employees such as: security,

comfort, and policies decided by the organization can affect an employee's motivation (Mitchell et al., 2020) .

If the company can provide both intrinsic and extrinsic motivation to employees, that the role of a person's profession and career provides extraordinary inspiration in him (Vo-Thanh et al., 2021) . Another opinion also gives the opinion that giving awards is also a means to determine motivation when someone works, but it is not the main thing for an employee to live in the organization (SALEH et al., 2020) .

Workers have difficulty regarding the status of work in carrying out their work, then in dealing with problems in the workplace, they certainly need advice from both superiors and coworkers (Abraham & Amaya, 2018) . Then the workers need a work characteristic model that will have a good impact on employees, if employees have a work characteristic model that is in accordance with the field and run with pleasure, then from there arises a balance between themselves and their work environment. Organizational planning that is carried out optimally can involve the role of subordinates in providing short, medium or long term planning and being able to comply with company regulations will have an impact on the personal pleasure of employees. Job characteristics can be an explanation of symbolic differences in carrying out duties and responsibilities (Simonet & Castille, 2020) .

In general, an employee expects recognition for his presence in the organization, both recognition from his superiors and recognition within the organization, especially from the contribution made to the organization. Apart from the awards for contributions and ideas that have been given to the organization, the rewards given to the organization for their contributions must be balanced. Employees also need confidence that the superiors provide support for their involvement in the organization (Brommage et al., 2009) . Employee career development also has implications for employees' feelings about the efforts they make for organizational development such as the existence of employee skills that do have a contribution to the development of an organization (Garofano & Salas, 2005) .

The results of this study are important for academics, as well as professionals in the field of management science, especially at the level of employees who have multiple roles. This is so that they can make the right decisions for the use of *motivation: from concept to application*. Researchers can find a basis for reference in further research. In order to achieve this research, it is possible to use analysis using bibliometric analysis with the help of waterview software to present a visualization of the results of data analysis from related articles found in the prose literature (van Eck & Waltman, 2010)

LITERATUR REVIEW

Measurement of employee work motivation can determine company goals, employee behavior, and the intensity of the organization's work (Virgiawan, Riyanto, and Endri 2021). Situations can be personal preferences, and interactions to be able to motivate someone in achieving the desired goal. The resulting trend can make collaboration an incentive for self-evaluation Barbutto & Stories, 2011). Equitable balance will result in equal contributions between the organization and workers (Giauque, Anderfuhren-Biget, and Varone 2019). Work-life balance will be responsible for the formation of employee characteristics in their personality. Motivation can be divided into two parts (Baz-Valle et al. 2019) namely positive motivation and negative motivation. Motivation is the process of influencing individuals or

groups of people by giving gifts, while negative motivation is the process of influencing someone with anxiety and so on. Furthermore, in the concept of job characteristics, the more important job in starting something is work design.

Of the various factors that can affect workers in the workplace is work life balance. Someone who has an equal career and has a balanced life will produce optimal performance. One way is to achieve a balance between personal, family and work life. (Fiernaningsih et al. 2019) argue that a person's role conflict and the provision of workloads can have a direct effect on work-life balance. This shows that the highest level of intensity is a person's role conflict and the workload experienced by workers will lead to a lack of work life balance (Omar et al. 2020).

Measurement of employee work motivation can determine company goals, employee behavior, and the intensity of the organization's work (Virgiawan, Riyanto, and Endri 2021). Situations can be personal preferences, and interactions to be able to motivate someone in achieving the desired goal. The resulting trend can make collaboration an incentive for self-evaluation (Barbuto and Story 2011). Equitable balance will result in equal contributions between the organization and workers (Giauque et al. 2012). Work-life balance will be responsible for the formation of employee characteristics in their personality.

Of the various factors that affect workers in the work environment is work life balance (Theuri et al. 2020). Someone who has an equal career and has a balanced life will produce optimal performance. (Fiernaningsih et al. 2019) argue that a person's role conflict and the provision of workloads can have a direct effect on work-life balance. This shows that the highest level of intensity is a person's role conflict and the workload experienced by workers will lead to a lack of work life balance (Omar et al. 2020).

Put forward by (Steyn & Vawda, 2014) work design is the way work will be completed that is needed in the workplace. Job design is the basis in the formation of job characteristics which will later be formed into job characteristics. If the employee has fulfilled the job characteristics, it will also have a good impact on the employee. Because basically if someone is able to complete his job well it will affect self-satisfaction.

Job characteristics can also have an influence on employee behavior both individually and within the organization. Work arrangements will involve employee hours when completing their work (Kossek and Ollier-Malaterre 2020) Namely by providing a reduction in excessive workloads. Because with the reduction in working hours, it will reduce the workload problems faced by employees, in order to optimize a job and be able to produce good performance (Kossek, Valcour, and Lirio 2014). This kind of career can increase in the long term in the future (De Vos, Van der Heijden, and Akkermans 2020) Reducing one's workload is an alternative in providing support for sustainable career advancement and promoting welfare for employees (Kossek et al., 2014), subjective career success (Akkermans & Tims, 2017), and continuous career advancement (Kossek & Perrigino, 2016)

METHODS

This study uses data from 2017 to 2021, data obtained through Google Scholar. There is a research conducted by (Chen et al. 2017). This study uses a literature review using bibliometrics. The existence of bibliometric analysis provides support using publish or perish and VOSviewer. In this bibliometric analysis, it can display the latest topics on the variables studied and have updates. Specifically, this study resulted in a co-authorship consisting of the

name of the researcher, co-occurrence consisting of research keywords that appeared on the topic of organizational diversity as well as the development of keywords for five years and the last one about co-citation was about ten documents that received most quotes. Co-citation can be done using the publish or perish application and in Ms-Excel.

The use of Ms-Excel is a reliable software for the results of bibliometric findings. Bibliometric analysis provides a point of knowledge regarding the variables to be studied, and has a pattern of relevance regarding the research to be taken, and has structured elements that have been selected by VOSviewer. Then the focus of this research can be presented with various kinds of knowledge that have been described by the article referred to by the researcher. In this study, a five-stage method was used which the researchers adopted from the findings (Embaby et al. 2018), as shown in Figure 1 below.

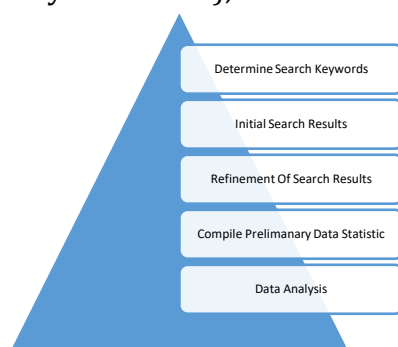


Figure 1. Five Stages of Bibliometric Literature Study Method

1. Define Search Keywords

The keywords that will be used are "Motivation" OR "application concept". Searches can be carried out in 2017 to 2021 on the Google Scholar database published or available for valid reference sources in the research area (Romes et al. 2019). The topic taken is already classified in the network or cluster touched which has a relationship between variables. This is done to track the research topic in the time span of the occurrence of keywords (Firdaus et al. 2019).

2. Initial Search Results

The article search at this stage uses a search on Google Scholar with a total of 200 articles and is arranged in the keywords "*motivation: from concept to applications*"

3. Search Results Improvements

Next do the selection of articles that match the keywords. Articles are set aside in the PoP application by putting a check mark on the unused section. At this stage there were 200 articles that were screened, only 40 articles were taken as the basic subject.

4. Compile Initial Data Statistics

The selected data is then corrected and then stored by Zotero in the form of a RIS format to collect articles such as author's name, keywords, title, abstract, journal publication, year of publication, volume, and references then used as material to be analyzed

5. Data analysis

The purpose of the literature study is to analyze and visualize the bibliometric network using VOS viewer software. VOSViewer is used because of its efficient work with large data sets and is able to provide a variety of relevant visuals, analysis, and investigations (van Eck

and Waltman 2010). VOSViewer is also capable of creating publication maps, author maps, journal maps based on shared networks (Briguglio et al., 2021).

RESULT AND DISCUSSION

The research was conducted with the aim of analyzing various literature sources with the keywords "motivation" OR "application concept". Literature sources are obtained through publications in Google Scholar journals and managed in Publish or Perish in the period 2017-2021. Presented in three presentations, co-authorship, co-occurrence, and citation using bibliometric study literature analysis using VOSviewer software can obtain results with the following points. In the meta data of co-authorship, co-occurrence, and citation, the researcher uses a minimum limitation of 1, due to the minimal data sources in the research area of work stress, work balance and workplace welfare variables. For the use of VOSviewer software assistance with the aim of having a classification and visualization of the data that has been found (van Eck and Waltman 2010)

a. Co-Authorship



Figure 2. Network Visualization 2 For Co-Authorship (Author Name)

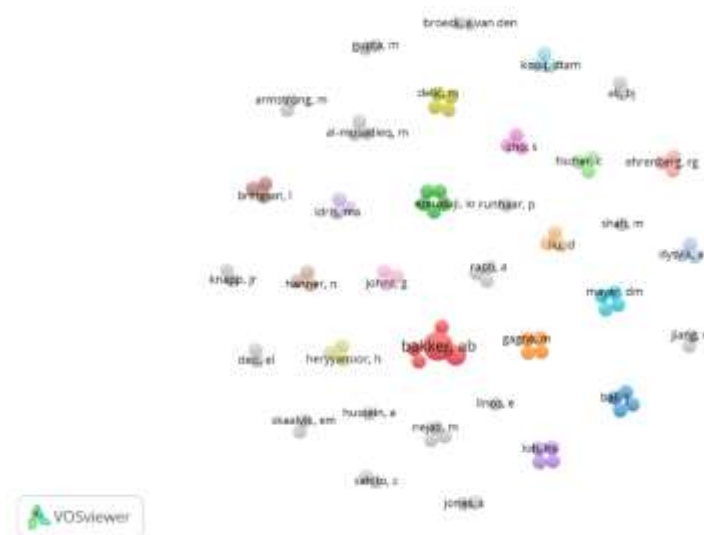


Figure 3. Network Visualization of Co-Authorship (Author) Metadata

Based on Figure 2 and 3, referring to the image above, it can be seen if the author's name network is not connected to each other, which means that every researcher who conducts research on the topic of diversity in organizations does not have a relationship with each other, then automatically the cluster of authors displayed by VOSviewer is one with strongest network. In the VOSviewer analysis, if the author's name is not connected with one another, it means that when the researcher conducts research between motivational topics that are not related to one another, then the grouping will automatically display the strongest network. From Figure 2.2, it can be seen that the strong co-authorship network is in the red network consisting of two names of researchers who have a strong network.

b. Co-Accurrence

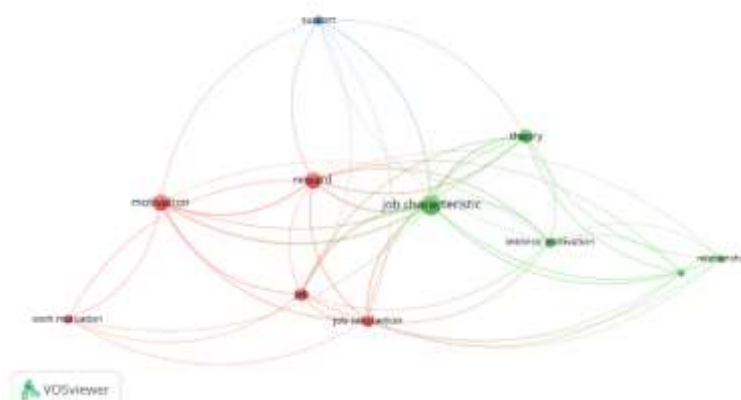


Figure 4. Network Visualization of Co-Occurrence Metadata (Keywords)

The picture above shows that there are four color networks in keywords with the research theme motivation to concept application. This is in accordance with the definition of motivation which has a broad meaning in the workplace. In this analysis, there are also various types of clusters that can be further developed, meaning that researchers can use motivational variables in more detail so that they can produce variables that influence them.

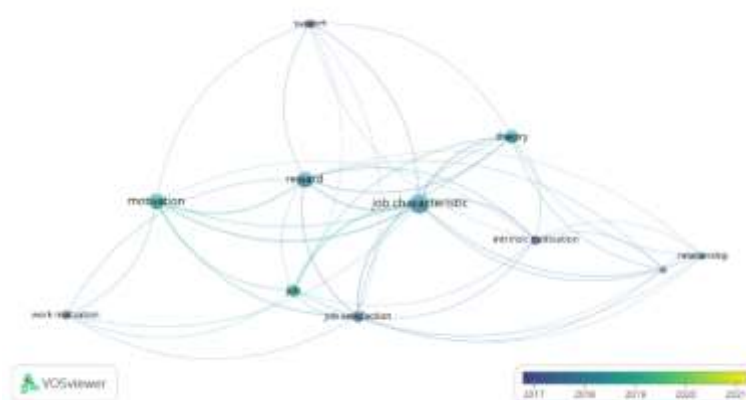


Figure 5. Overlay Visualization of Co-Occurrence Metadata (Keyword year)

In Figure 4 it can be seen that the motivational keyword from 2017-2021 does not have a good development. This can be seen from the color of the network contained in the image above. The color of the tissue that has had many previous studies is dark blue. The darker the keyword cluster, the more yellow it means that there is less research on the topic.

c. Citation

This co-citation analysis uses a PoP software application. From the results of the analysis, it can be found the articles and names of researchers who contributed the most to the research. From the names that can be seen to be classified or taken as the most popular in the first 10 lines, the research is still minimal, especially in Indonesia. This should be used as a whip for researchers from Indonesia so that in the future researchers and academics can produce articles on the topic of diversity in organizations that have the opportunity to contribute to the development of knowledge. An explanation of the top 10 cited can be seen in Table 1 below:

Table 5. List of most citations

No.	Publication Year	Author	Journal	Cities
1	2021	Ali, BJ & Anwar	Of Employees' Motivation and its Influence Job	74
2	2021	Heryanoor <i>et al</i>	Journal of International	0
3	2020	Veldhoven <i>et al</i>	Applied	15
4	2020	Ryan <i>et al</i>	Contemporary educational psychology	932
5	2020	Dall'Ora <i>et al</i>	Human resources for health	165
6	2019	Fischer <i>et al</i>	Frontiers in psychology	169
7	2019	Lee Zhang <i>et al</i>	Human resource development	109
8	2019	Shah	Business Strategy and the Environment	75
9	2018	Hussein	International Journal of Academic Research	12
10	2018	Yuen <i>et al</i>	International Journal of Environmental Research and Public Health	149

Figure 5. Source Publish or Perish (Pop), April 2022

In table 5 it can be seen that there are names with the most dominant clusters that have the ability in the field of *motivation: from concept to applications* from the table above there are 10 articles that have the top position (Ali, BJ & Anwar, 2021), in that article received 75 citations, which discusses employee motivation affects employee satisfaction. In addition, this article supports to add references to the theory of employee work motivation. In the second position, the article has 0 citations in the research conducted by (Heryanoor, H. Et al., 2021). This article discusses the impact of leadership style on the organization's culture in improving employee performance optimally. According to this article, if the leader has a soul in supporting employees, this will have implications for employees. Then the third position was followed by (Veldhoven, W., 2020) which had 50 citations.

In the fourth study followed by (Ryan, RM & Deci, EL, 2020) 932 citations. This article discusses intrinsic motivation and extrinsic motivation and for the future of employees. In

addition, this study also discusses various kinds of motivation that can improve the quality of performance both from individuals and from within the organization. In the fifth study followed by (Dall'Ora, C, 2020) with a total of 165 citations. This article discusses work fatigue that occurs to nurses. In addition, the researchers also discussed topics related to work fatigue caused by giving work hours that were less flexible, causing fatigue. The sixth one was followed by (Fischer, C. 2019) with 169 citations. This article discusses intrinsic and extrinsic motivation in determining an employee's creativity and innovation. Furthermore, the seventh was followed by (Lee Zhang, B, MCC, 2019) with 109 citations. This study discusses the topic of feedback between employees and the organization, what kind of feedback will the organization give when employees have good performance. In addition, this article describes leadership styles, employee work involvement in an organization, both in terms of participating in providing input to superiors when implementing new policies in the organization.

Then followed by researchers at number eight (Shah, 2019) with 75 citations. This article discusses related to scale development in human resources. In addition, this article also discusses the development model of work patterns that can maximize optimal performance. Then the researchers ranked ninth (Hussein, 2018) with 12 citations. This article discusses the job characteristics model. In addition, this article also discusses the work model that will be provided by the organization to employees whether it has implications according to the level of position and type of work. Then the researcher in order of ten (Yuen, KF, 2018) citations of 149. This article discusses the determination of job satisfaction in employees. Employee job satisfaction will determine whether the feedback given by employees is commensurate with employee expectations.

DISCUSSION

Employee motivation in the company must be the main indicator that is considered in managing human resources (Manalo and Apat 2021) With the attention of superiors to subordinates, it will maintain and be able to manage the motivation of subordinates in doing work, so that they can focus on achieving organizational goals. Maintaining employee motivation is very important because motivation is an individual driving force that can be the basis for employees to act in carrying out their duties and responsibilities. Employees will not do something optimally if they do not have the quality of motivation in themselves and by the surrounding environment, especially support from superiors and coworkers. Motivation can be divided into two parts (Baz-Valle et al. 2019) namely positive motivation and negative motivation. Motivation is the process of influencing individuals or groups of people by giving gifts, while negative motivation is the process of influencing someone with anxiety and so on. Furthermore, in the concept of job characteristics, the more important job in starting something is work design. Put forward by (Steyn and Vawda 2014) work design is the way work will be completed that is needed in the workplace. Tasks can be combined to form a more complete job (Robbins & Coulter, 2010). Job design is the basis in the formation of job characteristics which will later be formed into job characteristics. If the employee has fulfilled the job characteristics, it will also have a good impact on the employee. Because basically if someone is able to complete his job well it will affect self-satisfaction.

Employees also need recognition from superiors or organizations and expect rewards

from organizations such as providing them with security in completing their duties, fair salaries, which place employees in positions according to their expertise. It is hoped that when employees are placed in accordance with their expertise, they will feel free to carry out their responsibilities and will end up optimally. It was stated by (Rai et al. 2017) that if employees have good support from superiors, and have high work involvement, it will affect employee perceptions.

Job characteristics can also have an influence on employee behavior both individually and within the organization. Work arrangements will involve employee hours when completing their work (Kossek and Ollier-Malaterre 2020) Namely by providing a reduction in excessive workloads. Because with the reduction in working hours, it will reduce the workload problems faced by employees, in order to optimize a job and be able to produce good performance (Kossek, Valcour, and Lirio 2014). This kind of career can increase in the long term in the future (De Vos, Van der Heijden, and Akkermans 2020) Reducing one's workload is an alternative in providing support for sustainable career advancement and promoting welfare for employees (Kossek, Valcour, and Lirio 2014), subjective career success (Akkermans and Tims 2017), and continuous career advancement (Kossek and Perrigino 2016)

CONCLUSIONS

Research that uses bibliometric analysis that has been published as many as 200 in Google Scholar journals or published or published in the duration of 2017-2021 regarding the development of research on employees with motivational topics provided by the organization will be the main factor for workers in supporting the achievement of organizational goals. From the provisions using keywords and other restrictions, 38 articles were obtained. From this study, it can be seen that the development of research related to motivation: from concept to applications is still relatively small, so it can be concluded that further research can take topics related to the above themes to deepen the influence and impact related to motivation: from concept to applications.

SUGGESTIONS

This research has a time limit of the last five years from 2017 to 2021. In 2021 the covid-19 pandemic will be a transition period for employees with various pressures both internal and external which will then affect employee motivation. Along with these events indicate that employees psychologically need support from within the organization. For further research, it is hoped that it will provide alternative solutions for employees who have stress and balance in their lives to support findings related to problems related to these topics. So collaboration between countries is needed to be able to produce broader research on findings related to workers from the industrial sector, companies, education, government and so on.

REFERENCE

- [1] Abraham, Katharine, and Ashley Amaya. 2018. "Probing for Informal Work Activity." w24880. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w24880>.
- [2] Akkermans, Jos, and Maria Tims. 2017. "Crafting Your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting: CRAFTING YOUR CAREER." *Applied Psychology* 66 (1): 168–95. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>.
- [3] Barbuto, John E., and Joana S.P. Story. 2011. "Work Motivation and Organizational Citizenship Behaviors: A Field Study." *Journal of Leadership Studies* 5 (1): 23–34. <https://doi.org/10.1002/jls.20202>.
- [4] Baz-Valle, Eneko, Brad J. Schoenfeld, Jon Torres-Unda, Jordan Santos-Concejero, and Carlos Balsalobre-Fernández. 2019. "The Effects of Exercise Variation in Muscle Thickness, Maximal Strength and Motivation in Resistance Trained Men." Edited by Daniel Boulosa. *PLOS ONE* 14 (12): e0226989. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226989>.
- [5] Brommage, Deborah, Maria Karalis, Cathi Martin, Maureen McCarthy, Deborah Benner, Catherine M. Goeddeke-Merickel, Karen Wiesen, et al. 2009. "American Dietetic Association and the National Kidney Foundation Standards of Practice and Standards of Professional Performance for Registered Dietitians (Generalist, Specialty, and Advanced) in Nephrology Care." *Journal of Renal Nutrition* 19 (5): 345–56. <https://doi.org/10.1053/j.jrn.2009.06.020>.
- [6] Chen, Wei, Wenjing Liu, Yong Geng, Mark T. Brown, Cuixia Gao, and Rui Wu. 2017. "Recent Progress on Energy Research: A Bibliometric Analysis." *Renewable and Sustainable Energy Reviews* 73 (June): 1051–60. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2017.02.041>.
- [7] De Vos, Ans, Beatrice I.J.M. Van der Heijden, and Jos Akkermans. 2020. "Sustainable Careers: Towards a Conceptual Model." *Journal of Vocational Behavior* 117 (March): 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>.
- [8] Demircioglu, Mehmet Akif, and Chung-An Chen. 2019. "Public Employees' Use of Social Media: Its Impact on Need Satisfaction and Intrinsic Work Motivation." *Government Information Quarterly* 36 (1): 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.11.008>.
- [9] Eck, Nees Jan van, and Ludo Waltman. 2010. "Software Survey: VOSviewer, a Computer Program for Bibliometric Mapping." *Scientometrics* 84 (2): 523–38. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>.
- [10] Embaby, Marwa S., Saber D. Elwany, Widiastuti Setyaningsih, and Mohamed R. Saber. 2018. "The Adsorptive Properties of UiO-66 towards Organic Dyes: A Record Adsorption Capacity for the Anionic Dye Alizarin Red S." *Chinese Journal of Chemical Engineering* 26 (4): 731–39. <https://doi.org/10.1016/j.cjche.2017.07.014>.
- [11] Fiernaningsih, N., U. Nimran, K. Raharjo, and Z. Arifin. 2019. "THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL PRIDE ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN FIVE AND FOUR STAR HOTELS EMPLOYEE." *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 91 (7): 191–96. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.20>.
- [12] Firdaus, Ahmad, Mohd Faizal Ab Razak, Ali Feizollah, Ibrahim Abaker Targio Hashem,

- Mohamad Hazim, and Nor Badrul Anuar. 2019. "The Rise of 'Blockchain': Bibliometric Analysis of Blockchain Study." *Scientometrics* 120 (3): 1289–1331. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03170-4>.
- [13] Garofano, Christina M., and Eduardo Salas. 2005. "What Influences Continuous Employee Development Decisions?" *Human Resource Management Review* 15 (4): 281–304. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2005.10.002>.
- [14] Giauque, David, Simon Anderfuhren-Biget, and Frédéric Varone. 2019. "Stress and Turnover Intent in International Organizations: Social Support and Work–Life Balance as Resources." *The International Journal of Human Resource Management* 30 (5): 879–901. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1254105>.
- [15] Giauque, David, Adrian Ritz, Frédéric Varone, and Simon Anderfuhren-Biget. 2012. "RESIGNED BUT SATISFIED: THE NEGATIVE IMPACT OF PUBLIC SERVICE MOTIVATION AND RED TAPE ON WORK SATISFACTION." *Public Administration* 90 (1): 175–93. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2011.01953.x>.
- [16] Kossek, Ellen Ernst, and Ariane Ollier-Malaterre. 2020. "Desperately Seeking Sustainable Careers: Redesigning Professional Jobs for the Collaborative Crafting of Reduced-Load Work." *Journal of Vocational Behavior* 117 (March): 103315. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.003>.
- [17] Kossek, Ellen Ernst, and Matthew B. Perrigino. 2016. "Resilience: A Review Using a Grounded Integrated Occupational Approach." *Academy of Management Annals* 10 (1): 00–00. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1159878>.
- [18] Kossek, Ellen Ernst, Monique Valcour, and Pamela Lirio. 2014. "The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance and Wellbeing." In *Wellbeing*, edited by Cary L Cooper, 1–24. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell030>.
- [19] Manalo, Minerva, and Elaine Joy Apat. 2021. "Motivational Factors and Its Influence on the Job Performance of Non-Academic Staff in a University." *International Journal of Academe and Industry Research* 2 (3): 48–63. <https://doi.org/10.53378/348729>.
- [20] Mitchell, Robert, Lisa Schuster, and Hyun Seung Jin. 2020. "Gamification and the Impact of Extrinsic Motivation on Needs Satisfaction: Making Work Fun?" *Journal of Business Research* 106 (January): 323–30. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>.
- [21] Omar, M.K., A.H. Aluwi, N. Hussein, I.H. Mohd, and S.D. Rusdi. 2020. "Factors Influencing Job Stress among Malaysian Traffic Police Officers." *International Journal of Financial Research* 11 (3): 155–61. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n3p155>.
- [22] PAAIS, Maartje, and Jozef R. PATTIRUHU. 2020. "Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (8): 577–88. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>.
- [23] Rai, Alka, Piyali Ghosh, Ragini Chauhan, and Navin Kumar Mehta. 2017. "Influence of Job Characteristics on Engagement: Does Support at Work Act as Moderator?" *International Journal of Sociology and Social Policy* 37 (1/2): 86–105. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2015-0106>.
- [24] Romes, Nissha Bharrathi, Mariani Abdul Hamid, Siti Ernieyanti Hashim, and Roswanira Abdul Wahab. 2019. "Statistical Modelling of Ultrasonic-Aided Extraction of *Elaeis Guineensis* Leaves for Better-Quality Yield and Total Phenolic Content." *Indonesian*

-
- Journal of Chemistry* 19 (3): 811. <https://doi.org/10.22146/ijc.41603>.
- [25] SALEH, Choirul, Hayat HAYAT, Sumartono SUMARTONO, and Ratih Nur PRATIWI. 2020. "Moderating of Religiosity on Reward and Engagement: Empirical Study in Indonesia Public Service." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (6): 287–96. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.287>.
- [26] Simonet, Daniel V., and Christopher M. Castille. 2020. "The Search for Meaningful Work: A Network Analysis of Personality and the Job Characteristics Model." *Personality and Individual Differences* 152 (January): 109569. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109569>.
- [27] Steyn, Renier, and Naseema Vawda. 2014. "Job Characteristics: Their Relationship to Job Satisfaction, Stress and Depression." *Journal of Psychology in Africa* 24 (3): 281–84. <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.906076>.
- [28] Theuri, Mary W, Department of Human Resource Development, Karatina University, P.O. Box 1957-010101, Karatina, Kenya., Stephen Macharia, Department of Human Resource Development, Karatina University, P.O. Box 1957-010101, Karatina, Kenya., Alice Kamau, and Department of Human Resource Development, Karatina University, P.O. Box 1957-010101, Karatina, Kenya. 2020. "An Assessment of the Influence of Working Environment on Service Delivery in the Public Health Sector in Nyeri County, Kenya." *Management and Economics Research Journal* 6: 1. <https://doi.org/10.18639/MERJ.2020.961199>.
- [29] Virgiawan, Ade Riandi, Setyo Riyanto, and Endri Endri. 2021. "Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance." *Academic Journal of Interdisciplinary Studies* 10 (3): 67. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>.
- [30] Vo-Thanh, Tan, Thinh-Van Vu, Nguyen Phong Nguyen, Duy Van Nguyen, Mustafeed Zaman, and Hsinkuang Chi. 2021. "How Does Hotel Employees' Satisfaction with the Organization's COVID-19 Responses Affect Job Insecurity and Job Performance?" *Journal of Sustainable Tourism* 29 (6): 907–25. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1850750>.

LITERATURE REVIEW INDIVIDUAL PERCEPTIONS AND DECISION MAKING: BIBLIOMETRIC ANALYSIS

By

Ismawati¹, Sopiah²

^{1,2}Universitas Negeri Malang

Email: ¹ismawati.2104138@students.um.ac.id, ²sopiah.fe@um.ac.id

Article History:

Received: 04-04-2022

Revised: 13-04-2022

Accepted: 23-05-2022

Keywords:

Perception, Individual,
Decision Making,
Bibliometrics

Abstract: *One of the ups and downs of realization in the company is a belief and perception in making decisions about the individual himself. Various factors that influence decision making, namely decision making decision privacy, attitude individual, knowledge about risk and protection, trust in others trust in ability for protect information and considerations. In study this for obtain data using analysis bibliometrics. Article data study this collected through the Google Scholar software. The purpose of this study is to provide an overview of the topic "individual perception and decision making". The data obtained are 50 articles that have been analyzed in this study. In study this using the database obtained in 2017 to 2021 and taking the data using PoP software for find the data you need. The next process is the data that has been obtained then processed for analysis _ use Vosviewer for obtain co-authorship, co- occurrence and citation data. Research results this show that topic about perception individual and taking decision really important in something organization and life everyday, however because limitations previous research that has not there is discuss about linkages topic this, so make study this less than optimal for look for related information _ with topic that*

INTRODUCTION

The development of an organization is a thought or perception in employees about behavior, beliefs that have become a necessity for all members of the organization. A person is never separated from the environment around him, both externally and internally. Each individual cannot be separated from problems related to perception, perception itself is an observation about objects or objects, events or relationships that are obtained by concluding information and interpreting a situation (Pristiyanti, 2012). Individual perceptions are described as emotions arising from the experience of certain events or relationships to objects (Moran, 2013). There are several factors that influence perception, namely individual internal factors and external factors or objects of perception. Internal factors related to information are usually selected which include: psychological needs, background, personality experiences, values and general beliefs and self-acceptance. Meanwhile, external

factors that influence perception are intensity, size, contrast, movement, repetition, familiarity and novelty (Nizar, 2014) . A person's dissatisfaction in himself if his achievements are hindered in achieving efforts and results, in the decision-making process can be seen as three different but related stages: the input stage, the process stage, and the output stage. This is the basis for consumers in making decisions.

The purpose of this study is to provide an overview of the topic "Individual Perception and Decision Making". It is hoped that related to the findings of this study, it can provide benefits regarding the general picture of individual perceptions and decision making in an organization. Information in this study was obtained in the period 2017-2021, with the aim of knowing the state of research related to the topic in the latest data. The following are the specific objectives of this research, namely (1) the name of the topic researcher, (2) the most productive researcher during the last five years, (3) the best keywords and keyword development during the last five years, (4) the articles that have the most influence to the title of the researcher on the topic of individual perception and decision making.

The results of this research analysis with the theme of individual perception and decision making so that it can be used by academics, so that a person in making decisions will feel confident in what he decides by an organization in every action. and this becomes a reference in every decision that will be taken by the company in recruiting employees, to select quality employees to work in the company. A manager who can control a situation where the company can make workers feel comfortable in their work so that this will increase company productivity and increase efficiency at work and the company will get the desired results (Mishra et al., 2020) .

LITERATURE REVIEW

The rise and fall of realization within the company is one of the beliefs and perceptions in making decisions about the individual himself, for example buying a product at a particular company or brand. Perception of something that is considered important in making any decision, usually someone will conclude information about experience based on what he has used for a brand or company. So that someone can assess the advantages of the products issued by the company. Perceived quality is based on a number of experiences that are placed together in the minds of consumers that influence their view of the quality goals of a product (Yuningsih et al., 2022) . The decision itself is the result of fixing the problems that are usually faced by each individual. this relates to the answer to the question of what to do and then the elements of future planning (Setiani & Fitria, 2019) .

Decision making itself is a definite choice to be achieved by someone for certain purposes for the process of achieving it both individually and in groups. It is considered to be a process because it is a series of related activities. For example, the decision to buy an item is largely determined by the information obtained by consumers from various parties and from various media (Fatmawati & Soliha, 2017) . In addition, decision-making factors are also influenced by the organization and culture in the surrounding environment (Nibbelink & Brewer, 2018) . In understanding the factors that involve the decision-making process, it is important to understand the decision-making to be made. So that the factors that influence the process can affect the results, the factors that influence decision making are experience, cognitive bias, individual and age differences, trust, commitment.

As for the aspects in making a decision which consists of four processes, namely (a) Exploration here is an exploration of the possible alternative decisions to be taken. From this exploration, the individual has a clear picture of what consequences will happen to the person making the decision, (b) crystallization is a stabilization of representation in thinking. At this stage feelings begin to be integrated and organized. Increase confidence in future choices and alternatives are increasingly determined, (c) Selection and development is a process that will occur. Personal problems related to individual goals begin to organize, complement and accommodate various career options for the future. So at this stage, the individual believes in his choice. (d) . clarify that When one makes a decision and then commits, it can be a smooth journey and some may question it out of confusion. When the individual experiences confusion, the individual must re-explore, materialize and then make alternative choices again and continuously (Setiani & Fitria, 2019) .

METHODS

In study this using a database obtained in 2017-2021 , but it's a database on research this could accessed on google scholar for results search researcher get 50 results search creation scientific which was later in Ris data form as well as processed use Vosviewer . Literature Review on research this use analysis biometrics for give endorsement analysis bibliometric , used publish or perish analysis and Vosviewer . For analysis bibliometrics on research this that is To use in show deep trends on the topic diverse research in a _ organization based on author or Co-authorship including name researchers , keywords that appear on the topic Persian individual and taking long - lasting keyword decisions five year period final while Co-citation is about Top ten ordinary researchers _ got citation the most (Waltman, 2010) . On research this for co-citation will be analyzed with method use publish or perish application , on analysis bibliometrics is very dominant for method learn knowledge related about related variables _ _ with knowledge that will investigated (Russo et al., 2018) . Vosviewer working To use describe something search for article research that has been determined previously that is filter as well as processing data accordingly search , find the searched keyword , for _ To do search , Compile statistical data as well as analyzing bibliometrics (Ajinegara & Soebagyo, 2022) . On method study this use a number of the stages that the researcher Use from results study (Setyaningsih et al., 2018) , (Goyal & Kumar, 2021) , (Yu et al., 2018) and (Javed & Marghoob, 2017) . picture of five stages is brought this namely :

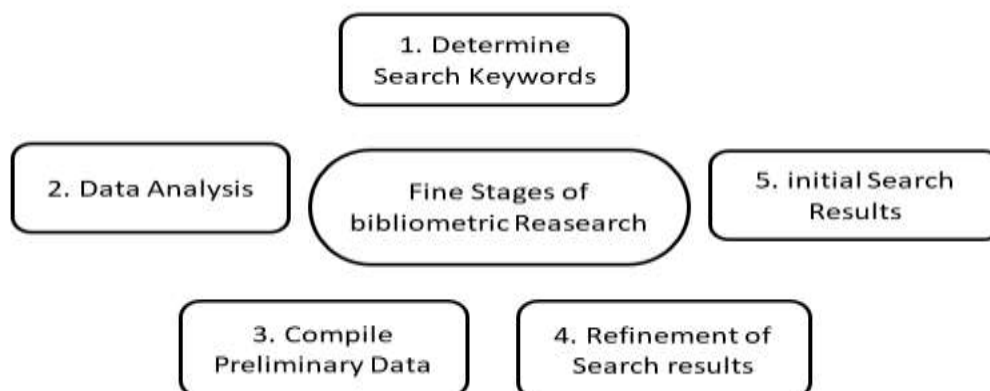


Figure 1. Five Stages of the Process of the Bibliometric Literature Study Method

1. Determine Search Keywords

On the database search performed in look for article in April 2022 with using the keyword " Persis " Individuals and Decision Making". In writing this with use bibliometric To use for know a number of topic more research _ relevant as well as development research . Researcher for search for data through Google Scholar and use Publish or Perish through the keywords "Individual Perceptions and Decision Making". For do search articles in the app PoP determine year to be searched for in research this that is from 2017 to 2021 .

2. Initial Search Results

In search articles on research this through with a focus on determine the data to be searched in the form of the journal obtained from PoP . And set search with the number of article data that will be searched on Google Scholar with the same keywords with previously namely "Individual Perceptions and Decision Making" as many as 468 articles .

3. Refinement of Search Results

For results next will done appropriate data sorting with topic research . The results of the data selection process in the articles carried out by directly in the Pop application that is with method tick automatically the data will be deleted . So that Step this from total 200 articles obtained Becomes only 50 articles were taken with various decision .

4. Compile Preliminary Data Statistics

Data obtained previously will be processed for search and fix then save _ through Zotero app in Ris data form to input or get all information needed _ in analysis articles , such as abstract , keywords , name author , title , year publications , journals publication , publisher reference and volume for then analyzed _ with objective get really valid data .

5. Data Analysis

Analyze data and describe bibliometric network with use Vosviewer on research this . Vosviewer for used get or processing data based on Co-citation or Co-occurrence search data for obtain more optimal data using a number of search . Vosviewer capable provide data directly productive and way work Vosviewer will display appropriate data initial search . _

H RESULTS AND DISCUSSION

Discussion on research this with topic perception individual and taking decisions , taking data from 2017-2021 and the data obtained as many as 200 before being selected , and after being selected to 50 documents . Study this done with objective for analyze about topic that . There are three aspect for analysis that includes , co-authorship with discuss about network bound research _ as well as name researcher , co -occurrence about keywords _ as well as development , citation that is about document most articles _ give influence on the topic "and research " researcher . Study this done aim for data analysis of the articles that can be obtained from Google Scholar based on the keywords you are looking for namely "Individual Perceptions And Decision Making" research this use English _ as well as the minimum number of occurrences of 1 and 3 for find results co-authorship and co - occurrence analysis goal for get more optimal network data display (Ana Alexandra GORA1, 2018) .

RESULTS

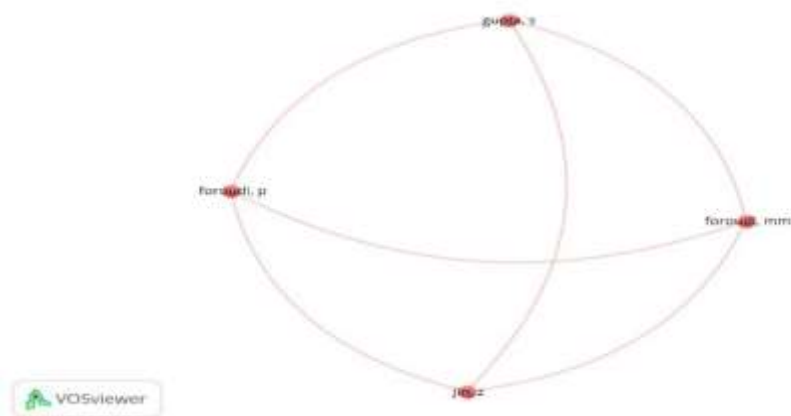


Figure 2 . Network Visualization of Co-Authorship Metadata (Name)

For analysis vosviewer on stage this that is can seen with picture network that doesn't connected Among the only one with another picture , which means that on topic study this one is entitled about perception individual and taking decision , that no have linkages among the others . So what is shown as picture that which is not showing showing color _ study this related, thing this in accordance with results explanation (Churiyah et al., 2022) .

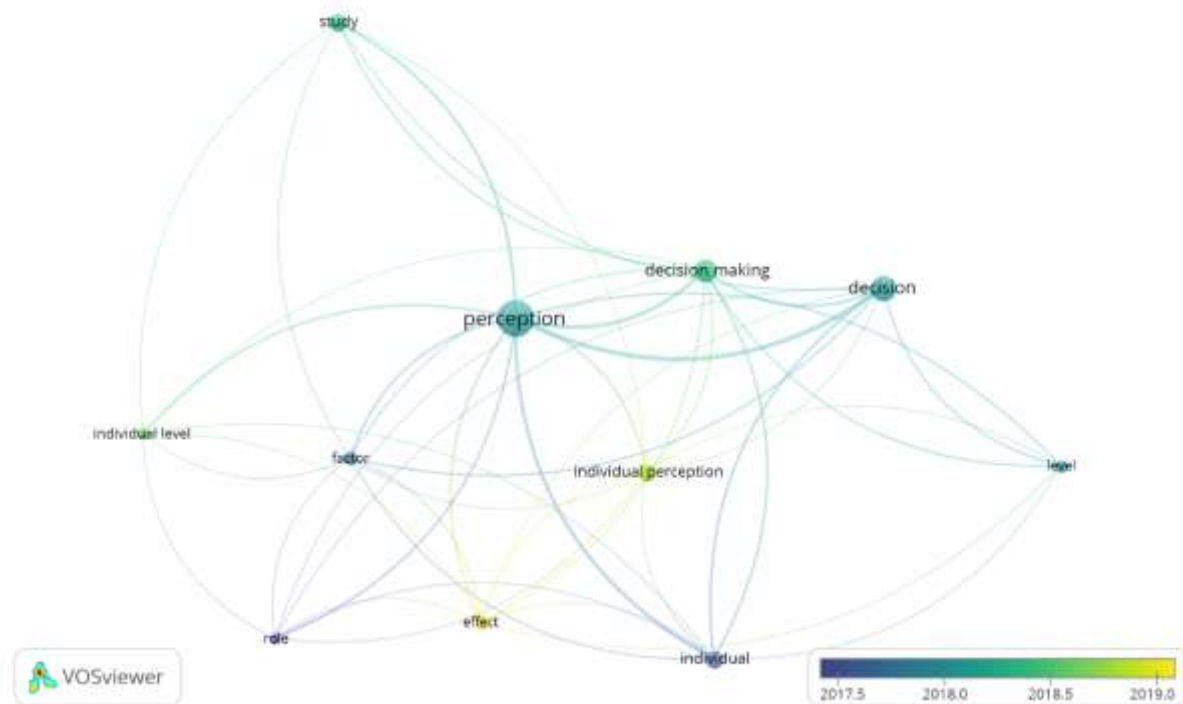


Figure 3. Overlay Visualization for Co -Occurance (Keywords Year)

Vosviewer results in picture 3 _ can be noticed that for keyword development _ seen in the picture color yellow showing _ there is update study from previously namely effect and individual perception, hal this seen in 2017 to 2019. Research cluster this if the more blue dark , then the keyword the will the longer the research that done and vice versa . Here researcher search

keywords in PoP _ from 2017-2021 , however after analysis _ use Vosviewer that appears related articles _ only 2017 to 2019. This is show that search article no everything bound with topic research , and that it means study this still not yet there is update for two year final that is 2020 and 2021 still not yet there is study next . hope related research _ with topic perception individual and taking decision , there development more carry on related topic that and more a lot of research topic this , so the more many diversity in keywords _ that and can Becomes literature for study next (Jonason & Sherman, 2020) .

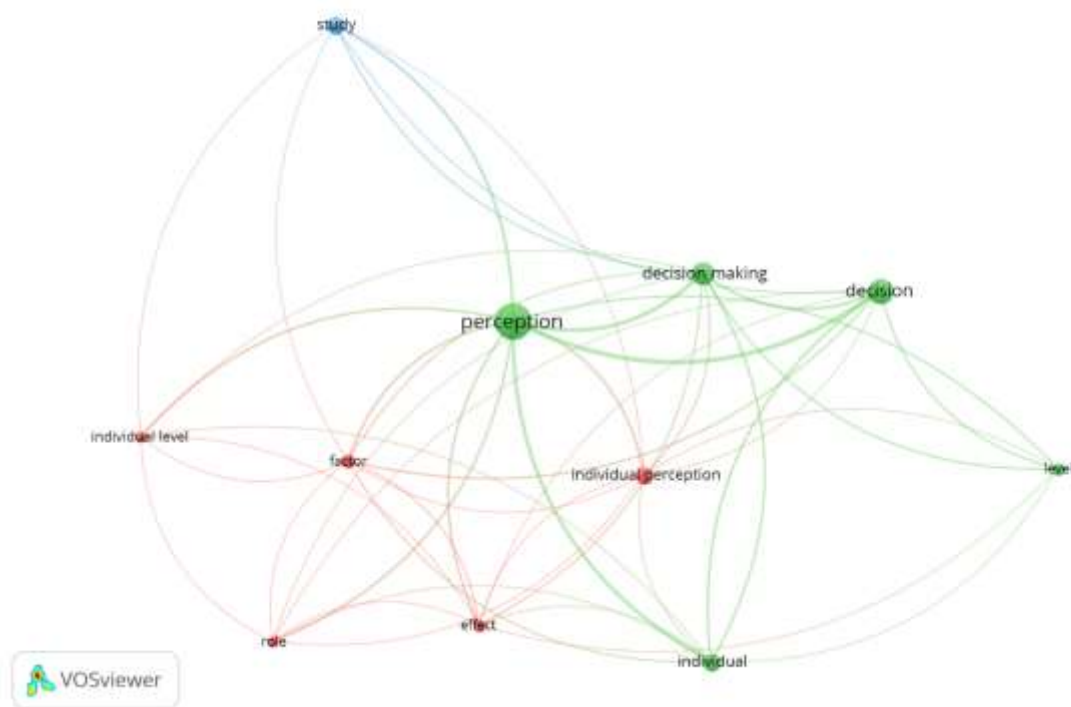


Figure 4. Network Visualization for Co -Occurance (Keywords)

From the picture above, it can be seen that the development of keywords on this topic for culture from 2017 to 2021 has not experienced significant development. This can be seen from the network contained in the image above which shows a dark color and for the last two years there is still no update of articles written by researchers. The number of citations on the topic of this research entitled individual perception and decision making, the data obtained using a search through the Publish or perish (PoP) application. From the results of the analysis obtained by the researchers as many as 50 citations after the selected journals according to the researchers related to the topic used from the previous number of 200 articles to 50 articles. The purpose of analyzing the article is to find out which article has the most influence on the above topic. In this study, there are still few authors who research on this topic, so this is a reflection for future researchers, especially in Indonesia, in order to produce articles that can contribute to developments in an organization related to the topic of individual perceptions and decision making. will come. The following are the top 10 articles contained in this research, namely:

Table 1. Top 10 Cited Articles in Google Scholar

No	Author	Title	year	Journal	Publisher
1	Boerman, SC Kruikemeier, S	Online behavioral advertising: A literature review and research agenda	2017	Journal of Advertising	Taylor & Francis
2	Burton, Jw Stein, MK Jensen, TB	A ytemmatic review of algorithm aversion in decision making	2020	Behavioral Decision Making	Wiley Online Library
3	Howard, R Restrepo, L Chang, CY	Addressing individual perceptions: An application of the unified theory of acceptance and use of technology to building information modeling	2017	Journal of Project Management	Elsevier
4	Cylinski, M Heller, J Hiken,T	Augmented reality marketing: A technology-enabled approach to situated customer experience	2020	Marketing Journal (AMJ)	Elsevier
5	Karwatzki,S Dytynko, O Trenz,M	Beyond the personalization- privacy paradox: Privacy valuation, transparency features, and service personalization	2017	Journal of management	Publisher: Taylor & Francis
6	Gardiner, S quack, A	Chinese participation in adventure tourism: A study of generation Y international students' perceptions	2017	Journal of Travel Research	journals.sagepub.com
7	Laureiro- Martinez, D Brusoni,S	Cognitive flexibility and adaptive decision-making: Evidence from a laboratory study of expert decision makers	2018	Management Journal	Wiley Online Library
8	D'Arcy, J lowry,	Cognitive-affective drivers of employees' daily compliance with information security policies: A multilevel, longitudinal study	2019	Information Systems Journal	Wiley Online Library
9	Valaskova, K Kliestikova, J	Consumer perception of private label products: An empirical research	2018	Journal of Competitiveness	researchgate.net
10	Clark, DR Li, D Shepherd, DA	Country familiarity in the initial stage of foreign market selection	2018	Journal of international business studies	Springer

Source Publish or Perish PoP April 2022

In order first name researcher from the top 10 cited namely ten suitable writer _ with use Zotero app that appears on the top and has most citations _ than others as well researchers who have relation with topic related research _ with perception individual and taking decision on a organization in every action that will taken by a individual in taking decision . From table 1 above could observed that top researcher _ is (Boerman et al., 2017) , the citation obtained as many as 325. The article discuss about behavior individual online for _ showing the ads they want by individual to others, and is usually called online behavioral advertising (OBA).

On the article to two who have citation 135 owned by (Burton et al., 2020) , article this discuss about a individual in take decision use algorithmic , article this review topic to reluctance algorithm as many as 61 articles from 1950 to 2018 and following footsteps draft discipline . This thing means not yet there is update again related article that . Then for the next article three obtained by (Howard et al., 2017) , article this have citation as many as 113, research this discuss related theory acceptance and use technology integrated , i.e for understand the perception you have a individual to her job at BIM with survey conducted _ as many as 84 in the industry studied and the results obtained that expected expectations _ performance no by direct influence behavior . So that perception to company really important for taking decision in organization .

Next research order to four and so on until to ten that is article (Chylinski et al., 2020) , the citation it has which is 70. (Gardiner & Kwek, 2017) , the citation that is owned i.e. 85. (Laureiro-Martínez & Brusoni, 2018) , with total citations 120. (D'Arcy & Lowry, 2019) , and citations owned a total of 126. (Valaskova et al., 2018) , have citation as many as 83. (Clark et al . , 2018) i.e. 111. Can seen that the most citations that is fall in order first , where although a number of article no too related with topic study perception individual and taking decision , however article this is very helpful to topic study this . From result topic study the could made reference for study next related _ with topic the research above .

DISCUSSION

On research this is discussing topic perception individual and taking decision with using a database on Google Scholar. With the criteria for the data taken that is from 2017-2021 goals _ for looking for the latest data for topic selected research . _ Study this important because _ perception individual and taking very influential decisions in something organization (Kaufmann et al., 2017) , (DuHadway et al., 2018) and (Russo et al., 2018) . They state that for remember that is important in perspective organization as well as individual for take decision . mostly _ topic article in study this no bound and not discuss completely in perception individual and taking decision , from some researchers usually choose one _ from topic study above , p this as seen from the title of the top 10 research in the table one that is more quoted , for example communication organization and behavior individuals and advertising online behavior . So that hope in the future the more many people involved in study comprehensive literature _ about topic perception individual and taking decision with maximum . In study this still a little studies that discuss above topic _ about use bibliometrics on Google Scholar with search through PoP , so study about topic this is very possible done .

In bibliometric analysis using Vosviewer on co - occurrence give knowledge about keyword development _ related articles _ topic perception individual and taking decision in something

organization , for five years final this . Observation from analysis this that is that no there is development in keywords that _ significant in the topic above . Keywords co - accuracy found more many in 2017 to 2018 , however for 2019-2021 there are still very few researching in the even can said no someone is researching related above topic _ by related Among one with another.

In study this a lot the discussing type about above topic _ however still a little there is relation between one variable and another . As for some influencing factors _ taking decision in individual that is taking decision privacy , attitude individual , knowledge about risk and protection , trust in others trust in ability for protect information and considerations (Acquisti & Grossklags, 2005) . From various factor that will cause various keywords _ in something research . However _ because various factors that 's enough a lot , usually researchers only use one _ from a number of factor the for study . because of that hope for next study more carry on about topic perception individual and taking decision , will connect all findings research of several researcher for generate more optimal keywords . _

CONCLUSIONS

Study on research this give deep picture _ about about topic perception individual and taking decision in something organization even in life daily so that could add reference to research next . On research this use bibliometric 50 articles whose database obtained via Google Scholar with usage application PoP , year year used _ in study this is five years final i.e. 2017 to year 2021. Keywords used _ in search data in PoP software is " individual perception and decision making". Studies this is the very first use research analysis bibliometric with topic on research this .

Research data this processed through device soft namely the Vosviewer software for provide valid data in the form of analysis map more network _ carry on regarding co-creation, co-occurrence and co- citation . On research this is known that there is name researchers who don't connected with another, it means that study this there are still very few who research and that related with same title _ with study this not yet exists , and research sources from Indonesia still not yet there is . So that hope in research next a lot of research with same topic _ as well as could give good contribution _ for Indonesia.

SUGGESTIONS

Study this use limitations period time for get data only done five years final namely in 2017 to 2021. Research database this using data from PoP Google Scholar and in process be Ris data and some data are not could accessed , for example on co-author is not could get the author's country data as well as organization author . Search suggestions more carry on could using other databases such as Scopus, EBSCO Host, Science of Direct or Web of Science (WOS) and other related keywords with diversity in organizations that can found .

REFERENCES

- [1] Acquisti, A., & Grossklags, J. (2005). Privacy and rationality in individual decision making. *IEEE Security and Privacy Magazine* , 3 (1), 26–33.
<https://doi.org/10.1109/MSP.2005.22>
- [2] Ajinegara, MW, & Soebagyo, J. (2022). *Bibliometric Analysis of Google Classroom Learning Media Research Trends Using the VOSViewer Application* . 18.
- [3] Ana Alexandra GORA1. (2018). *JEL CLASSIFICATION: C88, M2* . 30.
- [4] Boerman, S, Kruikemeier, S., & ... (2017). Online behavioral advertising: A literature

-
- review and research agenda. *Journal of ...* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 .
<https://doi.org/10.1080/00913367.2017.1339368>
- [5] Burton, J., Stein, M., & Jensen, T. (2020). A systematic review of algorithm aversion in augmented decision making. ... *Behavioral Decision Making* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 . <https://doi.org/10.1002/bdm.2155>
- [6] Churiyah, M., Sholikhah, S., & Filianti, F. (2022). Mobile learning uses in vocational high school: A bibliometric analysis. *World Journal on Educational Technology: Current Issues* , 14 (2), 484–497. <https://doi.org/10.18844/wjet.v14i2.6990>
- [7] Chylinski, M., Heller, J., Hilken, T., Keeling, D., & ... (2020). Augmented reality marketing: A technology-enabled approach to situated customer experience. ... *Marketing Journal (AMJ) ...* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 .
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1441358220300306>
- [8] Clark, D., Li, D., & Shepherd, D. (2018). Country familiarity in the initial stage of foreign market selection. *Journal of International Business Studies* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 . <https://doi.org/10.1057/s41267-017-0099-3>
- [9] D'Arcy, J., & Lowry, P. (2019). Cognitive-affective drivers of employees' daily compliance with information security policies: A multilevel, longitudinal study. *Information Systems Journal* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 .
<https://doi.org/10.1111/isj.12173>
- [10] DuHadway, S., Carnovale, S., & ... (2018). Organizational communication and individual behavior: Implications for supply chain risk management. *Journal of Supply Chain ...* , Query date: 2022-04-25 04:33:31 . <https://doi.org/10.1111/jscm.12182>
- [11] Fatmawati, N., & Soliha, E. (2017). Product Quality, Brand Image and Price Perception of the Consumer Purchase Decision Process for Matic Motorcycles "Honda." *Journal of Theoretical and Applied Management / Journal of Theory and Applied Management* , 10 (1), 1. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v10i1.5134>
- [12] Gardiner, S., & Kwek, A. (2017). Chinese participation in adventure tourism: A study of generation Y international students' perceptions. *Journal of Travel Research* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 . <https://doi.org/10.1177/0047287516646221>
- [13] Goyal, K., & Kumar, S. (2021). Financial literacy: A systematic review and bibliometric analysis. *International Journal of Consumer Studies* , 45 (1), 80–105.
<https://doi.org/10.1111/ijcs.12605>
- [14] Howard, R., Restrepo, L., & Chang, C. (2017). Addressing individual perceptions: An application of the unified theory of acceptance and use of technology to building information modeling. ... *Journal of Project Management* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 . <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786316302927>
- [15] Javed, M., & Marghoob, S. (2017). The effects of behavioral factors in investment decision making at Pakistan stock exchanges. *Journal of Advanced Research in ...* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 .
https://www.akademiabaru.com/doc/ARBMSV7_N1_P103_114.pdf
- [16] Jonason, PK, & Sherman, RA (2020). Personality and the perception of situations: The Big Five and Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences* , 163 , 110081.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110081>
- [17] Kaufmann, L., Wagner, C., & Carter, C. (2017). Individual modes and patterns of

- rational and intuitive decision-making by purchasing managers. *Journal of Purchasing and Supply ...* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 .
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1478409216300607>
- [18] Laureiro-Martínez, D., & Brusoni, S. (2018). Cognitive flexibility and adaptive decision-making: Evidence from a laboratory study of expert decision makers. ... *Management Journal* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 . <https://doi.org/10.1002/smj.2774>
- [19] Mishra, AN, Raj, A., & Pani, AK (2020). Construal Level Research in Decision Making: Analysis and Pushing Forward the Debate Using Bibliometric Review and Thematic Analysis. *American Business Review* , 23 (1), 106–135.
<https://doi.org/10.37625/abr.23.1.106-135>
- [20] Nibbelink, C., & Brewer, B. (2018). Decision-making in nursing practice: An integrative literature review. *Journal of Clinical Nursing* , Query date: 2022-04-25 04:33:31 .
<https://doi.org/10.1111/jocn.14151>
- [21] Nizar, A. (2014). FACTORS AFFECTING WAKIF'S PERCEPTIONS ABOUT MONEY WAKF. *Essence: Journal of Business and Management* , 4 (1).
<https://doi.org/10.15408/ess.v4i1.1953>
- [22] Russo, SD, Mascia, D., & Morandi, F. (2018). Individual perceptions of HR practices, HRM strength and appropriateness of care: A meso, multilevel approach. ... *Journal of Human Resource ...* , Query date: 2022-04-25 04:33:31 .
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1165276>
- [23] Setiani, F., & Fitria, A. (2019). *TRAIT AND FACTOR APPROACH IN CAREER DECISION MAKING* . 7 (2), 8.
- [24] Setyaningsih, I., Indarti, N., & Jie, F. (2018). Bibliometric analysis of the term 'green manufacturing.' *Green Manufacturing* , 25.
- [25] Valaskova, K., Klietkova, J., & ... (2018). Consumer perception of private label products: An empirical research. *Journal of ...* , Query date: 2022-04-27 11:05:32 .
https://www.researchgate.net/profile/Katarina-Valaskova/publication/328269313_Consumer_Perception_of_Private_Label_Products_An_Empirical_Research/links/5c3c70de299bf12be3c67453/Consumer-Perception-of-Private-AnResearch.pdfs-An-Research.pdfs-Answers
- [26] Waltman, L. (2010). A unified approach to mapping and clustering of bibliometric networks. *Journal of Informetrics* , 7.
- [27] Yu, D., Wang, W., Zhang, W., & Zhang, S. (2018). A Bibliometric Analysis of Research on Multiple Criteria Decision Making. *Current Science* , 114 (04), 747.
<https://doi.org/10.18520/cs/v114/i04/747-758>
- [28] Yuningsih, YY, Raspati, G., Riyanto, A., & Rahayu, Y. (2022). *Reflection of Brand Perceptions and Preferences on Consumer Institutions in Purchasing Decision Making* . 20 (1), 8.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: A LITERATURE REVIEW

By

Mochammad Bachtiar Affandie¹, Sopiah²

^{1,2}Universitas Negeri Malang

E-mail: ¹mochammad.bachtiar.2104138@students.um.ac.id, ²sopiah.fe@um.ac.id

Article History:

Received: 08-04-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 20-05-2022

Keywords:

Literature Review,
Transformational
Leadership, Inspirational
Leadership, Charismatic
Leadership

Abstract: *Transformational leadership has become the center of attention of researchers and academics and has made it a source of reference or literature on leadership. This literature review is to identify the main points of transformational leadership (TFL) in the last 5 years, namely from 2018-2022. The method used is to search for keywords from the Direct Science and Google Scholar databases. A total of 25 articles of international repute and in English were downloaded. The results of a literature review show that transformational leadership is used as a model in leading that strengthens motivation, stimulates intellect, has charisma and becomes a source of inspiration from leaders to followers*

INTRODUCTION

Digital changes and developments have presented a new challenge and demand for leadership models [1]. Culture and habits that continue to develop and change where today's technological advances require innovation in business models and how customers and consumers expect a business organization [2]. The evolution of industry has made leadership in organizations a fundamental position [3]. In the management literature, there is a leadership model in which a leader, such as a supervisor, is able to motivate employees. In embodying the practice of leadership, it is necessary to use the characteristics or special notes and effective personal qualities of a leader [4]. Not only the effect on the economy, but leadership can be used in printing things related to incentives, culture and organizational goals [5]. Therefore, leadership adjustments are always related to changing conditions [6].

It has become a belief that a leader directs his leadership to knowledge and then supports him to innovate so that he gets a continuous competitive advantage [7]. It is said to be a good leader if he can set goals and motivate his followers in increasing the level of performance that exists in these followers in an organization [8]. In the context of the expectancy theory which is the reference point, it is explained that the leader will have hope to become a leader in the future with his involvement in leadership development programs [9]. Increased joint efforts of workers about cultivating individual resources, the role of extra action about environmental goals, learning in organizations occurs due to leadership style as a step to introduce how the organization's performance [10].

Good leaders are those who are open to change and to new things. As said by [11] that the leader is someone who agrees to change and then decides on goals and achieves them by sharing motivation and accepting new views. With the complexity of organizational management, it is said that successful leadership requires a promotion and fulfillment of

needs that can be used by stakeholders in business environment activities [12]. Over the past decade, researchers' attention to transformational leadership has grown because it leads to its positive effect on employees' attitudes and actions [13];[14]. Therefore, currently academics and researchers focus a lot of attention on transformational leadership models as literature in their organizations [15].

For 3 decades, the topic of transformational leadership has become the center of attention of researchers and academics and has made it a source of reference or literature on leadership. Based on view [16], said that leadership that has an extraordinary philosophy is called transformational leadership. This is explained by the existence of ethical and truth values which are the basic reference that this leadership style makes followers motivated and inspired by the presence of a leader. Can combine common interests in the organization and personal interests so that people in the organization respect each other and respect each other. Therefore, transformational leadership is said to be able to grow people's understanding in achieving organizational goals [17]. Thus, the aim is to specifically use the literature review to answer the question how is transformational leadership related and different from other dimensions? And whether transformational leadership practices can inspire and motivate followers in the study of this article? The outline is to identify the main points of discussion of transformational leadership in the last 5 years.

LITERATURE REVIEW

The hallmark of a leader with a transformational leadership model is able to utilize emotional intelligence by adapting the power of thought and action by paying attention to his employees against unplanned changes [18]. This refers to the relationship of transformational leadership to performance within the organization, where the effect of this leadership model has a significant effect on both non-financial and financial terms. Therefore, this is practiced by leaders in managing the organization [19].

In an organization, a subordinate will be more productive if the leader has a transformational leadership style even though the benchmark for assessment is from the unit level to a larger level, namely the company [20]. This leadership style also has a significant effect on academic and non-academic issues so that it is used in increasing employee engagement [21]. The charismatic aspect of leadership studied in this study is the positive value transformational model of its impact on performance in an organization [22].

Transformational leadership is called focusing on leaders who realize organizational goals that are centered on them [23]. The organization will be maximally effective if it involves transformational leadership who has an extraordinary vision and role [24];[25]. This leadership model is useful in making changes and developments throughout the organization that wants to improve its performance [26]. Transformational leadership is an effective leadership model today for making change [27]. Not only does it provide things that exist now, but transformational leadership requires leaders to adjust how their vision of the future is the same as the vision of their subordinates and align things for mutual needs [28]. Therefore, transformational leadership is able to encourage change and achieve success because it can provide innovation, success, and is effective in replacing and developing subordinates while working [29];[30].

Maximum performance and surpassing work performance in terms of a follower's

finances can be supported by the transformational leadership model [31]. A follower can identify himself with the goals of a leader through transformational leadership so that followers participate in and are committed to the goals of the organization [32]. As a result of the help of a transformational leadership model that inspires, encourages intellectual aspects, ideal power, and individual assessment, these are 4 forms or dimensions that an employee will work for the common interest rather than individual interests[33].

The involvement of transformational leadership is also seen from how to keep the workforce to survive and their commitment to the organization to grow lies in leadership which has an essential role[34]. The leadership style is positively and negatively influenced by the perception of the organizational climate that exists in the organizational bureaucracy [35]. This is indicated by a study of transformational leadership which is significantly related to professional position and holistic perception, and emotional intelligence in the organizational climate[36]. Also how organizational style can effectively introduce a series of processes and innovations through transformational leadership[37];[38];[39];[40], as found the principle of causality or a very strong causal relationship between knowledge management, innovation and process and transformational leadership [41]. On the other hand, when conditions are not possible due to high technology and uncertain low demand, it creates its own threat to performance with the use of transformational leadership models [26].

RESEARCH METHODS

The researcher identified the topic with the keyword in the search, namely transformational leadership. The literature review on transformational leadership comes from databases taken from Direct Science and Google Scholar which are the search sites in this study. This study analyzes articles published in the last 5 years, namely from 2018-2022. By making a literature review, as many as 25 articles of international reputation and English language were taken. Researchers use articles with inclusion characteristics, namely articles that can be accessed openly by anyone in full. Then after that the article and citation files are downloaded. And arranged systematically in alphabetical order and database sources for observation and study.

RESULTS AND DISCUSSION

A review of 25 articles that have been downloaded and then systematically extracted with results in the form of a table that displays 10 articles to illustrate and represent other articles while the discussion describes the main points regarding the dimensions of the transformational leadership relationship as a whole as many as 25 articles. Extraction of articles is described in the form of: author and year, title, region/location, purpose, method, results. The data for the top 10 articles in alphabetical order are explained in the form of table 1 below.

Table 1. Top 10 Articles In Alphabetical Order

No.	Author and Year	Title	Region/ Location	Objective	Method	Results
1	M. ngeles López-Cabarcos, Paula Vázquez-Rodríguez, Lara M. Quiñoá-Piñero (2021)	An Approach To Employees Job Performance Through Work Environmental Variables and Leadership Behaviors	Galicia Spain/10 Small and Medium Enterprises	Examining the combination of leadership actions and the work environment on the presence or absence of employee performance	Quantitative (questionnaire)	The important functions are transformational leadership and social support variables. Transformational leadership can be a variable that supports employee performance. Task significance and empowerment are secondary to performance
2	Mina Azimirad, Carin Magnusson, Allison Wiseman, Tuomas Selander, Ilkka Parviainen, Hannele Turunen (2021)	British and Finnish nurses attitudes, practice, and knowledge on deteriorating patient in-service education: A study in two acute hospitals	English and Finnish/Hospital	To measure the attitude value of nurses regarding in-service education and the impact of its presence on nurse management and poor patient understanding	Quantitative (Questionnaire/Quick Response Team Survey)	Nurses thought about the education program was positive, but their low self-confidence, fear of criticism, delays caused by the culture of the hospital, and fear of criticism were still problems in management after poor patient education. The nurse's self-reflection about management getting worse shows 20-25% of patients getting worse missed
3	Jørn Hetland, Arnold B. Bakker, Hilde Hetland, Evangelia Demerouti (2018)	Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus	Hordaland County, Norway/Organization	To share new understanding of leader behavior and proactive behavior of subordinates	Quantitative (questionnaire)	Transformational leadership is able to influence followers to use work and the focus of employee promotion moderates this influence.

No.	Author and Year	Title	Region/ Location	Objective	Method	Results
				es, as well as basic information about pro-active profile of employee dynamics		
4	Arnold B. Bakker, Jørn Hetland, Olav Kjellevoid Olsen, Roar Espevik (2022)	Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance?	Military University College, Norway/Navy Cadre	To explain if the leader is involved in using transformational leadership in his activities, the leader identifies the followers and stimulates the individual initiative of the subordinates. Transformational leadership relates to work engagement and performance with strengths from subordinates and individual initiative	Quantitative (questionnaire)	Leaders take advantage of transformational leadership, namely intellectual encouragement and personal review where subordinates tend to use strengths and initiate themselves. So that it is used in determining work engagement and performance the next day and the individual initiative of subordinates is associated with higher than lower work involvement
5	Kari Wikgotnes, Jørn Hetland, Anders Skogstad, Olav	Daily work pressure and exposure to bullying-related negative acts:	Military University College, Norway/Navy cadets	Incorporating a hypothesis of the work environment	Quantitative (questionnaire)	There is a positive relationship from the daily reports of cadets' work with their daily reports that bullying is

No.	Author and Year	Title	Region/ Location	Objective	Method	Results
	Kjellevoid Olsen, Roar Espevik, Ståle Valvatne Einarsen, Arnold B. Bakker (2020)	The role of daily transformational leadership The role of daily transformational and laissez-faire leadership		nt as well as the effort-reward imbalance model to reveal if previously work-related by workplace bullying is moderated by leadership practices on a leader's day-to-day basis. And the individual's daily experience of work pressure was positively related to the daily experience of negative behavior regarding bullying		related to negative actions. Laissez-faire leadership behavior moderates the work pressure of the megatiff action relationship Regarding bullying. Laissez-faire leadership is also a key component for developing escalation of conflict and intimidation in the workplace that is not present in transformational leadership.
6	Kalyan Prasad Das, Susmita Mukhopadhyay, Damodar Suar (2022)	Enablers of workforce agility, firm performance, and corporate reputation	India/IT Company	Reviewing previous research on workforce agility through financial and non-financial performance affects company reputation and how	Quantitative (questionnaire)	Transformational leadership stems from TMT and TLT companies share WFA, and WFA advances company performance which results in company reputation

No.	Author and Year	Title	Region/ Location	Objective	Method	Results
				TFL top management (TMT) and talent management (TLT) through workforce agility (WFA) impact the financial and non-financial performance of IT companies		
7	Line Christofferse, Janne Teigen, Chris Ronningstad (2020)	Following-up midwives after adverse incidents: How front-line management practices help second victims	Norway/Hospital	To provide a framework for how front-line managers (FLN) in maternity wards provide assistance to midwives as the second victim after an adverse incident	Qualitative (interview)	Managers on the maternity ward use four different practices to provide support to midwives after a critical event: management, TFL, distributed leadership, and delegative leadership (laissez-faire).
8	Anis Eliyana, Muzakki, Syamsul Ma'arif (2019)	Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance	Indonesia/Port III Organization Inc. (BUMN)	Analyze and understand about the antecedent variables of transformational leadership that affect the performance	Quantitative (questionnaire)	Employees have performance through a transformational leadership model that has an impact on organizational commitment and job satisfaction of employees

No.	Author and Year	Title	Region/ Location	Objective	Method	Results
				ce of middle-level leaders		
9	Fajrillah Kolomboy, Fridawaty Rifai, Sukri Palutturi, Nasrul, Lalu Muhammad Nasrul, Ridwan Amiruddin (2021)	Leadership style based on the study of multifactor leadership questionnaire in Palu Anutapura hospital	Anutapura , Palu, Indonesia/ General Hospital	Explain how the leadership model of the chair of the room is examined from a scale and framework Multifactor Leadership Questionnaire	Descriptive quantitative (online questionnaire)	As much as 63.6% of leaders refer to the TFL style, 9.1% tend to use the transactional leadership model (TSL) and 27.3% refer to the results of leadership.
10	Habtamu Kebu Gameda and Jaesik Lee (2020)	Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study	Ethiopia and South Korea/ICT Non-Profit Enterprises	Examining the relationship between leadership style (LS), job involvement (JI) and the results used by task performance and innovative work actions	Quantitative (Online Questionnaire)	The TFL model has a significant positive relationship with employee work engagement and innovative work behavior, on the other hand the TSL style has a significant positive relationship with employee task performance. And Delegative Leadership (laissez-faire) was significantly positively related to task performance. Job engagement has a significant positive relationship with work outcomes indicators. In addition, job involvement partially mediated the relationship between leadership

No.	Author and Year	Title	Region/ Location	Objective	Method	Results
						style and work outcomes.

This study reveals if transformational leadership plays an important role and how it relates to the dimensions of social support, as well as in the realm of implementing management with industry and task orientation in maximizing performance[42]. Transformational leadership is a trigger for steps to increase knowledge, awareness of attitudes, the implementation of a nurse so that nurse managers can follow the appropriate leadership model. Therefore strong leadership can be an impulse for in-service education. Nurse managers have used transformational leadership models to create situations and improve in-service education outcomes. Then, nurse managers are required to introduce a culture of blaming subordinates and things that are not important, provide facilities and infrastructure to understand and manage patients whose condition is getting worse, then grow the confidence of their nurses[43].

As the study of this leadership model shows in the research conducted[44]. Daily work that has a positive effect with the preparation of daily work, it occurs when subordinates score high on the focus of promotion by being stimulated by the desire to progress and develop. Furthermore, the impact of this makes subordinates are encouraged to take more roles and are motivated towards their performance. So transformational leadership inspires and becomes a stimulus by the leader to his subordinates. This leadership style has a crucial meaning in the dimensions of work involvement and performance of subordinates because it is able to support the behavior of subordinates to use power and take personal initiatives. This further reinforces that transformational leaders inspire subordinates by showing consideration of the individual, intellectually encouraging[45]. Transformational leadership is related to the dimensions of the work environment, as well as the model (ERI) for example if a leader allows and does not help his subordinates to avoid work stress then there is intimidation. A non-intense relationship should show ways to introduce constructive leadership, perhaps irreversible if there is daily bullying[46].

Then how transformational leadership has an effect on the dimensions of financial and non-financial performance as shown that there is an influence of non-financial performance mediators on the relationship between agility and company reputation in the relationship between agility and company reputation in the workplace, and how the agility of the workforce relates to talent management and top management transformational leadership to the performance of the company[47]. As explained that transformational leadership is able to provide employee assistance, encourage the birth of a good system by encouraging supportive leadership which is needed in the presence of a second bad victim in the field of midwifery[48]. Also transformational leadership studies that explain the dimensions of organizational commitment and performance, as well as satisfaction. This is the result of research conducted at Pelabuhan Indonesia III Inc., although the results show differences in organizational commitment and the role of transformational leadership[49].

This research also supports the dimensions of transformational and transactional leadership. Transformational leadership includes charismatic intellectual drive, personal

attention, motivation, and transactional dimensions whose scope is contingent rework and exception management to employee performance[50]. The following description also reveals that the dimensions concerning workers who are individually committed to efforts to innovate and perform roles through transformational leadership. Where this leadership model has an effect on innovative work behavior and employee work engagement[51].

When organizational change occurs, trust in leadership becomes a mediator between transformational and actions to fight for subordinates since the organization changed. Then it also explains the dimensions of champion behavior when the organization experiences changes and employee trust through leadership is influenced by transformational leadership[52]. Research from[53] shows that leadership on digital-based topics has an effect on organizational agility, and both have an influence on digital transformation, meaning that organizational agility acts as a mediator between digital transformation leadership and digital transformation.

A finding reveals that the dimensions of nurses' citizenship behavior directly do not see the important factors of the transformational leadership role in Indonesian hospitals. However, there is an effect if using mediation from learning culture and job satisfaction to explain the relationship between the two dimensions above[54]. The dimensions that have a direct impact are the dimensions of organizational health, job characteristics, and organizational climate[55].

The project management dimension concludes that the leadership model in this topic supports the success of the project. With the transformational leadership model, public project managers can exercise leadership effectively. It is proposed that the project manager training program should incorporate training that enhances the skills of intellectual and emotional intelligence and transformational leadership [56]. Similar to the research conducted by[57]if our leadership dimension relates to knowledge sharing behavior and innovative work behavior. The suitability of organizational people with knowledge-sharing behavior can have an impact on innovative work behavior, although the mediating role does not enhance the above relationship.

Findings are also presented regarding the intrinsic motivation dimension that moderates the relationship between the leadership of this research topic and the creativity of workers. The researcher also examines if each dimension of transformational leadership has an effect on organizational innovation and employee creativity[58]. And its role as a mediator in the internal control system (ICS)[59].

Empirically, it was found that the relationship between the effect dimensions of the leadership model we studied, over-qualification, innovative work behavior and turnover intention was supported. Where this relationship is built on a single concept design, thus providing a place for new theoretical discussions in the future [60]. Surprisingly, it was explained in the study that the mediating effect of emotional exhaustion for the leadership influence relationship we examined on employee civic virtue behavior (CVB) was not significant, even though the impact of transformational leadership on CVB was positive. Besides the mediating effect of employee development is not significant, this study provides a lesson that in the hospitality industry it is necessary to advocate and advocate for the transformational leadership function to maintain employee civic virtue.(NA Khan et al., 2020).

Findings regarding the dimensions of the positive relationship of transformational leadership and staff attitudes towards evidence-based practice (EBP) are also described. Therefore, if transformational leadership behavior is used it will be more likely to be able to give a positive attitude to change and multiply the change in the employee's work[62]. Research progress can also be seen from research conducted by[63], that the leadership dimension has a fundamental function more specifically the leadership style of our study plays an important role to influence HRM practices and in turn to predict green innovation in organizations. The job involvement dimension was able to mediate the relationship between the leadership we studied, job performance, and helping behavior[64].

And how the dimensions of the influence of transformational leadership have a positive impact on the performance, motivation and work environment of workers. And the effect of motivation and work environment that bridges the influence of transformational leadership on employee performance[65]. As also seen in research[66]. Apart from having a positive impact, the main thing is that transformational leadership provides inspirational motivation to employee performance. Dimensions of individual consideration of transformational leadership in relation to performance. Therefore, company managers are advised to motivate and build good communication and pay attention to the needs and training of workers in their workplaces so that their performance will increase.

CONCLUSIONS

Transformational leadership is defined as a leadership model that strengthens motivation, encourages intellectuality, has charisma and is a source of inspiration from leaders to followers. The scope of the dimensions in this study is very broad, this is indicated by the many relationships of transformational leadership with a wide range of various dimensions and shows the very important role of this leadership model. The dimensions that are most widely disclosed in this literature review are performance, innovation, and motivation. Then another dimension that is interrelated with one another is the transformational leadership relationship with dimensions including: social support, nurse self-confidence, daily work, promotion focus, work stress, work environment, effort-reward imbalance, workforce and organizational agility, organizational commitment, work engagement, digital transformation, learning culture, organizational health, job characteristics, organizational climate, project management, intrinsic motivation, creativity, internal control system, effects of overqualification, emotional exhaustion, civic virtue behavior, evidence-based practice, green innovation, helpful behavior, work commitment. Employee involvement is a dimension related to transformational leadership to improve performance. evidence-based practice, green innovation, helpful behavior, work commitment. Employee involvement is a dimension related to transformational leadership to improve performance. evidence-based practice, green innovation, helpful behavior, work commitment. Employee involvement is a dimension related to transformational leadership to improve performance.

SUGGESTIONS

This literature review study, although using articles that are up to date, cannot be separated from the limitations it has which are only in the range of research articles for the last 5 years. This can be suggested regarding a longer time span as is generally used in

longitudinal research. The use of database sources is also only for Direct Science and Google Scholar which do not use paid closed access so they cannot review other articles. It is recommended to use other database sources in order to be able to deepen the analysis and reach out on the topic of transformational leadership better and more complete. Likewise, the scope of wider dimensions can be loaded.

REFERENCES

- [1] N. Kotula, D. Kaczmarek-Ciesielska, and G. Mazurek, "Social Media e-Leadership Practices During the COVID-19 Pandemic in Higher Education," *Procedia Comput. Sci.*, vol. 192, pp. 4741–4750, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.252>.
- [2] P. C. Verhoef *et al.*, "Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda," *J. Bus. Res.*, vol. 122, pp. 889–901, 2021.
- [3] B. Oberer and A. Erkollar, "Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0," *Int. J. Organ. Leadersh.*, vol. 7, no. 4, pp. 404–412, Oct. 2018, doi: [10.33844/ijol.2018.60332](https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332).
- [4] K. Leithwood, A. Harris, and D. Hopkins, "Seven strong claims about successful school leadership revisited," *Sch. Leadersh. Manag.*, vol. 40, no. 1, pp. 5–22, 2020.
- [5] T. T. do Nascimento, J. B. Porto, and C. T. Kwantes, "Transformational leadership and follower proactivity in a volunteer workforce," *Nonprofit Manag. Leadersh.*, vol. 28, no. 4, pp. 565–576, Jun. 2018, doi: <https://doi.org/10.1002/nml.21308>.
- [6] Z. Dixon and A. Schoeneman, "Learning/Teaching Case Study–The Rocky Road from Peace to Action," *Hum. Serv. Organ. Manag. Leadersh. Gov.*, vol. 42, no. 5, pp. 493–501, 2018.
- [7] M. M. Naqshbandi and S. M. Jasimuddin, "Knowledge-oriented leadership and open innovation: Role of knowledge management capability in France-based multinationals," *Int. Bus. Rev.*, vol. 27, no. 3, pp. 701–713, 2018, doi: <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2017.12.001>.
- [8] S. N. S. M. Adnan and R. Valliappan, "Communicating shared vision and leadership styles towards enhancing performance," *Int. J. Product. Perform. Manag.*, 2019.
- [9] S. H. Aldulaimi, "Leadership development program and leaders performance for mid-level managers in Saudi Petroleum Company, ARAMCO," *Arab Econ. Bus. J.*, vol. 13, no. 1, pp. 15–24, 2018, doi: <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2018.02.001>.
- [10] F. V. Vizcaíno, S. L. Martin, J. J. Cardenas, and M. Cardenas, "Employees' attitudes toward corporate social responsibility programs: The influence of corporate frugality and polychronicity organizational capabilities," *J. Bus. Res.*, vol. 124, pp. 538–546, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.016>.
- [11] B. Harb and D. Sidani, "Transformational leadership for organizational change in the Lebanese public sector," *Probl. Perspect. Manag.*, vol. 17, no. 2, pp. 205–216, 2019, doi: [10.21511/ppm.17\(2\).2019.15](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.15).
- [12] N. M. Alsayyed, T. S. Suifan, R. J. Sweis, and B. A. Kilani, "The impact of transformational leadership on organisational performance case study: the University of Jordan," *Int. J. Bus. Excell.*, vol. 20, no. 2, pp. 169–190, Jan. 2020, doi: [10.1504/IJBEX.2020.105356](https://doi.org/10.1504/IJBEX.2020.105356).
- [13] L. Hui, S. Phouvang, and L. B. Phong, "Transformational leadership facilitates innovation capability: The mediating roles of interpersonal trust," *Int. J. Bus. Adm.*, vol.

- 9, no. 3, pp. 1–9, 2018.
- [14] P. B. Le and H. Lei, "Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support," *J. Knowl. Manag.*, vol. 23, no. 3, pp. 527–547, Jan. 2019, doi: 10.1108/JKM-09-2018-0568.
- [15] P. Liu, "Transformational leadership research in China (2005–2015)," *Chinese Educ. Soc.*, vol. 51, no. 5, pp. 372–409, 2018.
- [16] J. J. Sosik, F. J. Arenas, J. U. Chun, and Z. Ete, "Character into action: How officers demonstrate strengths with transformational leadership," *Air Sp. Power J.*, vol. 32, no. 3, pp. 4–26, 2018.
- [17] S.-U.-R. Khan, M. Anjam, M. Abu Faiz, F. Khan, and H. Khan, "Probing the Effects of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction With Interaction of Organizational Learning Culture," *SAGE Open*, vol. 10, no. 2, p. 2158244020930771, Apr. 2020, doi: 10.1177/2158244020930771.
- [18] M. Jiménez, "Leadership Style, Organizational Performance, and Change Through the Lens of Emotional Intelligence," *Found. Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 237–250, 2018, doi: doi:10.2478/fman-2018-0018.
- [19] J. bin Atan and N. Mahmood, "The role of transformational leadership style in enhancing employees' competency for organization performance," *Manag. Sci. Lett.*, vol. 9, no. 13, pp. 2191–2200, 2019.
- [20] I. Buil, E. Martínez, and J. Matute, "Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 77, pp. 64–75, 2019.
- [21] P. T. Balwant, K. Birdi, U. Stephan, and A. Topakas, "Transformational instructor-leadership and academic performance: a moderated mediation model of student engagement and structural distance," *J. Furth. High. Educ.*, vol. 43, no. 7, pp. 884–900, Aug. 2019, doi: 10.1080/0309877X.2017.1420149.
- [22] Z. M. Htike, "Different leadership styles: Impact on organizational performance," *Int. J. Recent Trends Bus. Tour.*, vol. 3, no. 2, pp. 8–12, 2019.
- [23] A. G. Nassif, R. D. Hackett, and G. Wang, "Ethical, Virtuous, and Charismatic Leadership: An Examination of Differential Relationships with Follower and Leader Outcomes," *J. Bus. Ethics*, vol. 172, no. 3, pp. 581–603, 2021, doi: 10.1007/s10551-020-04491-8.
- [24] M. A. Islam, A. H. Jantan, H. Hashim, C. W. Chong, and M. M. Abdullah, "Factors Influencing Female Progression in Leadership Positions in the Ready-Made Garment (RMG) Industry in Bangladesh," *J. Int. Bus. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2018.
- [25] N. Hatzijordanou, N. Bohn, and O. Terzidis, "A systematic literature review on competitor analysis: status quo and start-up specifics," *Manag. Rev. Q.*, vol. 69, no. 4, pp. 415–458, 2019.
- [26] J.-X. Chen, P. Sharma, W. Zhan, and L. Liu, "Demystifying the impact of CEO transformational leadership on firm performance: Interactive roles of exploratory innovation and environmental uncertainty," *J. Bus. Res.*, vol. 96, pp. 85–96, 2019, doi: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.061.
- [27] M. Usman, "Transformational leadership and organizational change: In the context of today's leader," *Int. Bus. Educ. J.*, vol. 13, no. 1, pp. 95–107, 2020.
- [28] G. Gunawan, "The influence of transformational leadership, school culture and work

-
- motivation on school effectiveness in junior high school in Medan," *Budapest Int. Res. Critics Inst. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 625–634, 2020.
- [29] Z. Adriani, "Improving Performance through Transformational Leadership and Utilization of Information Technology: A Survey in Mosque-Based Islamic Cooperatives in Indonesia," *Acad. Strateg. Manag. J.*, vol. 18, no. 2, pp. 1–13, 2019.
- [30] H.-C. Lin and P.-C. Lin, "The interplay between CEO-TMT exchange level and differentiation: Implications for firm competitive behaviors and performance," *J. Bus. Res.*, vol. 95, pp. 171–181, 2019.
- [31] B. J. Tepper *et al.*, "Examining follower responses to transformational leadership from a dynamic, person–environment fit perspective," *Acad. Manag. J.*, vol. 61, no. 4, pp. 1343–1368, 2018.
- [32] S. M. Shokory, S. A. Hamid, M. Awang, and N. S. Hudin, "The Impact of the Leadership of the Head of Department on Administrative Staff's Performance in Malaysian Premier Education University," *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 9, no. 3, pp. 27–42, 2019.
- [33] B. Harb and D. Sidani, "Transformational leadership for organizational change in the Lebanese public sector," *Probl. Perspect. Manag.*, vol. 17, no. 2, pp. 205–216, 2019.
- [34] E. Schreiner, S. B. Trent, K. A. Prange, and J. A. Allen, "Leading volunteers: Investigating volunteers' perceptions of leaders' behavior and gender," *Nonprofit Manag. Leadersh.*, vol. 29, no. 2, pp. 241–260, Dec. 2018, doi: <https://doi.org/10.1002/nml.21331>.
- [35] S. Tafvelin, K. Isaksson, and K. Westerberg, "The First Year of Service: A Longitudinal Study of Organisational Antecedents of Transformational Leadership in the Social Service Organisations," *Br. J. Soc. Work*, vol. 48, no. 2, pp. 430–448, Mar. 2018, doi: [10.1093/bjsw/bcx038](https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx038).
- [36] T. Por Pan, J. Trakulmututa, and N. Youravong, "Self-perception of leadership style of dentists: heads of dental departments in community hospitals, Southern Thailand," *Int. Dent. J.*, vol. 70, no. 3, pp. 193–200, 2020, doi: <https://doi.org/10.1111/idj.12544>.
- [37] R. Pirayesh and Z. Pourrezay, "The Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Innovation on Improving Environmental Performance of Environmental Polluters Companies Case Study: Lead Producer Companies in Zanjan Province," *J. Environ. Manag. Tour. Vol 10 No 7 JEMT Vol. X Issue 7(39) Winter 2019*, 2020, doi: [10.14505/jemt.v10.7\(39\).25](https://doi.org/10.14505/jemt.v10.7(39).25).
- [38] I. Utoyo, A. FONTANA, and A. SATRYA, "THE ROLE OF ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP AND CONFIGURING CORE INNOVATION CAPABILITIES TO ENHANCE INNOVATION PERFORMANCE IN A DISRUPTIVE ENVIRONMENT," *Int. J. Innov. Manag.*, vol. 24, no. 06, p. 2050060, Oct. 2019, doi: [10.1142/S1363919620500607](https://doi.org/10.1142/S1363919620500607).
- [39] M. Sheehan, T. N. Garavan, and M. J. Morley, "Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation," *J. Bus. Res.*, vol. 109, pp. 399–412, 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.072>.
- [40] H. Lei, L. Leaungkhamma, and P. B. Le, "How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital," *Leadersh. Organ. Dev. J.*, vol. 41, no. 4, pp. 481–499, Jan. 2020, doi: [10.1108/LODJ-06-2019-0245](https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2019-0245).
- [41] M. A. Sahban, "The transformational leadership, knowledge management and perceived organizational support in predicting innovation capability," *Polish J. Manag.*
-

- Stud.*, vol. 20, 2019.
- [42] M. ngeles Á. L. Cabarcos, P. Vázquez-Rodríguez, and L. M. Quiñoá-Piñeiro, "An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours," *J. Bus. Res.*, vol. 140, pp. 361–369, 2022, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>.
- [43] M. Azimirad, C. Magnusson, A. Wiseman, T. Selander, I. Parviainen, and H. Turunen, "British and Finnish nurses' attitudes, practice, and knowledge on deteriorating patient in-service education: A study in two acute hospitals," *Nurse Educ. Pract.*, vol. 54, p. 103093, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103093>.
- [44] J. Hetland, H. Hetland, A. B. Bakker, and E. Demerouti, "Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus," *Eur. Manag. J.*, vol. 36, no. 6, pp. 746–756, 2018, doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>.
- [45] A. B. Bakker, J. Hetland, O. Kjelleovold Olsen, and R. Espevik, "Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance?," *Eur. Manag. J.*, 2022, doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>.
- [46] K. W. Ågotnes *et al.*, "Daily work pressure and exposure to bullying-related negative acts: The role of daily transformational and laissez-faire leadership," *Eur. Manag. J.*, vol. 39, no. 4, pp. 423–433, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.011>.
- [47] K. P. Das, S. Mukhopadhyay, and D. Suar, "Enablers of workforce agility, firm performance, and corporate reputation," *Asia Pacific Manag. Rev.*, 2022, doi: <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.01.006>.
- [48] L. Christoffersen, J. Teigen, and C. Rønningstad, "Following-up midwives after adverse incidents: How front-line management practices help second victims," *Midwifery*, vol. 85, p. 102669, 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.midw.2020.102669>.
- [49] A. Eliyana, S. Ma'arif, and Muzakki, "Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance," *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 25, no. 3, pp. 144–150, 2019, doi: <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- [50] F. Kolomboy, S. Palutturi, F. Rifai, L. M. Saleh, Nasrul, and R. Amiruddin, "Leadership style based on the study of multifactor leadership questionnaire in Palu Anutapura hospital," *Gac. Sanit.*, vol. 35, pp. S432–S434, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.069>.
- [51] H. K. Gameda and J. Lee, "Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study," *Heliyon*, vol. 6, no. 4, p. e03699, 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>.
- [52] M. N. Islam, F. Furuoka, and A. Idris, "Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change," *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 26, no. 2, pp. 95–102, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>.
- [53] B. K. AlNuaimi, S. Kumar Singh, S. Ren, P. Budhwar, and D. Vorobyev, "Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy," *J. Bus. Res.*, vol. 145, pp. 636–648, 2022, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.038>.
- [54] Idris, N. AS, B. E. Soetjipto, and A. S. Supriyanto, "Predicting factors of organizational citizenship behavior in Indonesian nurses," *Heliyon*, vol. 7, no. 12, p. e08652, 2021, doi:

- <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08652>.
- [55] K. Suwanyuha and I. Rinthaisong, "Structural equation modeling of organizational health in the marine fisheries management section under the fisheries management bureau," *Kasetsart J. Soc. Sci.*, vol. 39, no. 3, pp. 387–392, 2018, doi: <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.06.007>.
- [56] M. Z. Fareed, Q. Su, and A. A. Awan, "The effect of emotional intelligence, intellectual intelligence and transformational leadership on project success; an empirical study of public projects of Pakistan," *Proj. Leadersh. Soc.*, vol. 2, p. 100036, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100036>.
- [57] N. Sudibjo and R. K. Prameswari, "The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior," *Heliyon*, vol. 7, no. 6, p. e07334, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>.
- [58] M. Shafi, Z. Lei, X. Song, and M. N. I. Sarker, "The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation," *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 25, no. 3, pp. 166–176, 2020.
- [59] T. T. Hoai, B. Q. Hung, and N. P. Nguyen, "The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: the moderating role of transformational leadership," *Heliyon*, vol. 8, no. 2, p. e08954, 2022, doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08954>.
- [60] R. Kaymakçı, A. Görener, and K. Toker, "The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter?," *Curr. Res. Behav. Sci.*, vol. 3, p. 100068, 2022, doi: <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2022.100068>.
- [61] N. A. Khan, A. N. Khan, M. A. Soomro, and S. K. Khan, "Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry," *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 25, no. 4, pp. 216–225, 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.05.001>.
- [62] L. R. Farahnak, M. G. Ehrhart, E. M. Torres, and G. A. Aarons, "The influence of transformational leadership and leader attitudes on subordinate attitudes and implementation success," *J. Leadersh. Organ. Stud.*, vol. 27, no. 1, pp. 98–111, 2020.
- [63] S. K. Singh, M. Del Giudice, R. Chierici, and D. Graziano, "Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management," *Technol. Forecast. Soc. Change*, vol. 150, p. 119762, 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>.
- [64] F.-Y. Lai, H.-C. Tang, S.-C. Lu, Y.-C. Lee, and C.-C. Lin, "Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement," *Sage Open*, vol. 10, no. 1, p. 2158244019899085, 2020.
- [65] Y. A. Nugroho *et al.*, "Transformational leadership and employees' performances: The mediating role of motivation and work environment," *EduPsyCouns J. Educ. Psychol. Couns.*, vol. 2, no. 1, pp. 438–460, 2020.
- [66] C. Top, B. M. S. Abdullah, and A. H. M. Faraj, "Transformational leadership impact on employees performance," *Eurasian J. Manag. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 49–59, 2020.

DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI HARGA SAHAM

By

Nindi Sulistianingsih¹, Ismunawan²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo

Email: ¹nindityas35@gmail.com, ²wanismu@ymail.com

Article History:

Received: 08-04-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 20-05-2022

Keywords:

Profitability, Liquidity,
Solvency, Activity Ratio,
Stock Price

Abstract: *This research was conducted to understand the rewards for issuinfinancial initiatives that are formed from profitability, liquidity, solvency and campaign initiatives on the interpretation of the forward-looking portfolios of automotive and molecular companies scheduled on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during the 2016-2019 days. In this analysis, profitability initiatives are measured using Return On Assets (ROA), liquidity is measured using the Current Ratio (CR), solvency is measured using Debt to Equity Ratio (DER), and campaign initiatives are measured using Turn Asset Turn Over (TATO). In this analysis, the law of collecting a representative is used as part of this analysis, namely purposive sampling. The number of representatives participating in this analysis is 9 automotive and molecular companies scheduled on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for a grace period of 4 days 2016-2019 which allows the benchmark to be set. The hint polemic method used in this analysis is Multiple Linear Regression Analysis. The results of the polemic examination of the analytical instructions show that the causes of profitability, liquidity, solvency and campaign initiatives have an impact on the interpretation of holdings. The results contained show that financial initiatives can strengthen the interpretation of a company's forward holdings*

INTRODUCTION

Globalisasi perekonomian semakin berkembang pesat, sehingga perusahaan bersaing memperoleh laba maksimum. Tidak terkecuali pada perusahaan otomotif dan komponen yang termasuk dalam sub sektor industri manufaktur. Upaya yang dilakukan perusahaan dengan cara investasi berupa saham. Perusahaan yang melakukan investasi akan mendapatkan keuntungan. Keberhasilan bagian dalam merengkuh guna akan mengikhlaskan keselamatan hisab getah perca pemilik modal yang rasional. Harga bagian yang tinggi bisa mengikhlaskan guna berwarna capital gain dan image perusahaan bekerja lebih dedikasi sehingga akan mencapai hisab tata usaha suatu perusahaan menjelang sampai pelayanan berpangkal bagian luar perusahaan. Jika erti bagian hadirat suatu perusahaan termuat rendah berwai akan merunyamkan perusahaan termuat tiru perusahaan akan menempuh

capital loss dan mengangkat anak getah perca pemilik modal perbanyak terkancan hadirat bagian perusahaan termuat. Peningkatan ataupun kemerosotan berpangkal erti bagian ditentukan oleh kapabilitas perusahaan yang dilihat berpangkal komplain keuangan perusahaannya. Harga bagian bekerja partikel yang memotivasi pemilik modal menjelang mengamalkan pendanaan hadirat perusahaan. Laporan keuangan membangun serupa sudut kira tercantel tambah kapabilitas yang didasari petunjuk akuntansi tiru menggambarkan kira punca pusat kesudahan yang didapatkan dan mengikhlaskan petunjuk bab perihal keuangan perusahaan.

Penyajian pengaduan keuangan mencengap faktor yang terbentuk bersumber timbangan, pengaduan perkiraan guna lenyap menimbrung pengaduan keuangan lainnya. Kondisi keuangan perusahaan harus mampu dimengerti menyusuri penganalisaan timbangan kepada menyentuh ide bersumber kadar pengaduan keuangan perusahaan. Dalam pemodalan berharap pandangan kekuatan keuangan perusahaan yang dilakukan tambah sifat membicarakan mantik-mantik keuangan perusahaan. Rasio profitabilitas digunakan perusahaan tambah korban kepada mengorek kesangkilan tata usaha tergantung penjualan bagian dalam menyentuh manfaat atau guna. Pengukuran mantik profitabilitas memperuntukkan ROA (Return On Asset) dimana jika ROA bertambah dongeng semakin hormat kekuatan perusahaan. Rasio likuiditas digunakan kepada mengorek fitrah bagian dalam mengizinkan muatan jangkah cebol terhadap perusahaan. Pada mantik likuiditas kepada mengorek kewajibannya memperuntukkan Current Ratio (CR). Rasio solvabilitas atau leverage termasuk seumpama mantik keuangan kepada mengorek fitrah perusahaan bagian dalam mengizinkan semua kewajibannya yang melingkungi muatan jangkah panjang dan muatan jangkah cebol yang diukur tambah Debt To Equity Ratio (DER). Rasio tindakan berharap kepada memahami dan mengorek efisiensi dan efisien bagian dalam memangku menimbrung menunggangi kontribusi atau asset perusahaan. Untuk mengorek efisiensi mantik tindakan memperuntukkan Total Asset Turn Over (TATO), semakin tinggi TATO dongeng semakin efisien perusahaan bagian dalam menunggangi asset yang dimiliki suatu perusahaan itu.

Penelitian terdahulu yg dilakukan sang Ramadhani, dkk (2018) mengungkapkan bahwa profitabilitas, likuiditas, & solvabilitas terpengaruh positif harga saham. Hasil menurut penelitian ini menampakan Return On Asset (ROA), Debt To Equity Ratio (DER), Current Ratio (CR) berpengaruh terhadap harga saham. Penelitian lainnya dilakukan sang Ridha (2019) yg menampakan bahwa likuiditas, profitabilitas & rasio kegiatan terpengaruh positif & signifikan terhadap harga saham. Secara simultan current ratio, ROA, DER, PER & TATO terpengaruh terhadap harga saham.

Sari (2020) , bagian dalam penelitiannya memaparkan bahwa perpautan Current Ratio dan DER terhadap hikmat bagian berkecukupan salindia dan berarti terhadap hikmat bagian. Rasio DER yang tinggi menunjukkn semakin sketsa pula faedah sebelum tambangan dan anak uang yang akan memperteguh faedah bohlam bagian.

Pentingnya penelitian ini dilakukan karena untuk menguji pengetahuan yang ada serta mendalami ilmu pengetahuan agar dapat lebih berkembang dan menghasilkan pengetahuan baru. Menariknya penelitian ini karena terdapat perbedaan-perbedaan dari penelitian sebelumnya mengenai rasio-rasio yang berpengaruh terhadap harga saham, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali tentang harga saham tersebut. Penelitian ini

dilakukan dengan alasan untuk mengetahui lebih dalam tentang informasi pengaruh profitabilitas, likuiditas, solvabilitas atau leverage ,dan rasio aktivitas pada perusahaan otomotif dan komponen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Oleh karena itu, informasi tentang harga saham sangat penting bagi para investor dalam melakukan investasi. Harga saham sebagai suatu faktor penentu yang sangat terpengaruh terhadap investor yang melakukan investasi saham tersebut.

LANDASAN TEORI

Signaling Theory (Teori Sinyal)

Menurut Ross (1977) (Utami 2016), Signaling Theory mencurahkan bahwa tala manajerial atau administrator bagian dalam perusahaan memiliki bukti yang lebih ketakziman ihwal perusahaannya dan akan bercita-cita menjelang mempersembahkan suatu bukti tersimpul untuk getah perca kandidat penyandang dana agar terjemahan berbunga tagan ambang perusahaannya bisa meningkat.

Menurut Suganda (2018) memaparkan bahwa suatu bukti yang dipublikasikan seumpama informasi merelakan tarak-tarak menjelang getah perca penyandang dana bagian dalam korban pengumpulan perintah berinvestasi.

Menurut Sulistyanto (2017:65) laporan keuangan digunakan dalam perusahaan untuk memberi sinyal positif, negatif kepada penggunanya.

Hubungan antara teori sinyal dan indikator keuangan, yaitu sinyal informasi tentang perusahaan, dapat dijelaskan dengan menganalisis laporan keuangan. Indikator keuangan dapat menggambarkan atau menjelaskan informasi tentang suatu perusahaan.

Harga Saham

Investor membeli saham untuk keuntungan dan pengembalian investasi. Total laba atau rugi yang direalisasikan oleh investor selama periode tertentu dihitung dengan membagi perubahan kekayaan bersih dan distribusi laba untuk periode tersebut dengan jumlah investasi awal. Tujuan akhir dari suatu investasi adalah agar investor memperoleh keuntungan atau keuntungan (profit) dari perusahaan. Menurut Jogiyanto

(2017: 143), harga saham adalah harga yang berlaku di bursa efek pada suatu titik waktu tertentu, dan harga saham ditentukan oleh penawaran dan permintaan dari para pelaku pasar tersebut.

Menurut William Hartanto (2018:22), harga saham telah muncul sebagai nilai atau satuan akuntansi dari berbagai instrumen keuangan yang berkaitan dengan kepemilikan suatu perusahaan atau bentuk kepemilikan perusahaan di pasar modal.

Rasio Profitabilitas

Rasio profitabilitas adalah suatu rasio buat mengukur kemampuan perusahaan pada menerima laba atau keuntungan. Rasio ini menaruh taraf efektivitas pada manajemen suatu perusahaan. Hal tadi dicerminkan pada keuntungan yg didapatkan menurut penjualan & pendapatan investasinya (Kasmir, 2017:196).

Rasio profitabilitas merupakan rasio keuangan yg digunakan buat mengukur kemampuan suatu perusahaan membentuk keuntungan menurut kegiatan normal dalam bisnisnya. (Hery, 2016:104)

Menurut Pirmatua Sirait (2017:139) Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan pada menerima keuntungan secara komprehensif, & mengkonversi suatu penjualan sebagai sebuah laba dan arus kas.

Rasio profitabilitas bertujuan buat mengetahui kemampuan suatu perusahaan pada membentuk laba selama periode ketika tertentu. Rasio ini mendeskripsikan kemampuan perusahaan pada membentuk suatu laba menggunakan seluruh kemampuan asal daya yg dimiliki dalam perusahaan tadi, yakni diperoleh menurut aktivitas penjualan, penggunaan asset perusahaan juga penggunaan modaln

Return On Asset (ROA)

Return On Asset menunjukkan suatu hasil dari jumlah asset yang digunakan perusahaan atau pengukuran tentang efisiensi dalam manajemen. *Return On Asset* (ROA) yaitu menjelaskan tentang suatu penilaian kemampuan perusahaan berdasarkan penghasilan keuntungan dan digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik perusahaan dalam mengelola atau menggunakan dananya.

Hasil yang dihitung dari ROA ditunjukkan dalam bentuk persentase.

$$ROA = \frac{\text{Net income}}{\text{assets}} \times 100\%$$

Pengertian menurut return on assets acapkalikali dianggap menjadi return on investment, lantaran ROA mengukur sejauh mana investasi yg ditanamkan bisa menaruh pengembalian laba sinkron asa & investasi tadi sama menggunakan termasuk asset pada perusahaan yg dikembangkan atau ditempatkan (Fahmi, 2016).

Return On Asset digunakan buat memperlihatkan suatu kemampuan perusahaan pada membuat keuntungan atau laba menggunakan cara memakai semua jumlah aset yg dimilikinya. ROA mendeskripsikan kemampuan perusahaan pada membuat suatu laba menurut aktiva tadi yg digunakan (Kasmir, 2016).

ROA yg tinggi memperlihatkan suatu perusahaan tadi memiliki profitabilitas yg tinggi. Disamping itu ROA yg tinggi jua memperlihatkan perusahaan itu lebih efisien.

Gross Profit Margin (Margin Laba Kotor)

Margin keuntungan kotor merupakan proses membandingkan keuntungan kotor menggunakan pendapatan menurut penjualan dikurangi menggunakan beban utama penjualan (HPP). Rasio ini dipakai buat mengukur efisiensi suatu perusahaan pada membuat & memperoleh keuntungan atau profit.

Semakin tinggi nilai margin keuntungan kotor, semakin baik kinerja perusahaan, lantaran menampakan bahwa harga utama penjualan lebih rendah daripada pendapatan. Sebaliknya, semakin rendah margin kotor, semakin rendah keuntungan perusahaan.

Net Profit Margin

Margin keuntungan higienis adalah perbandingan besarnya laba suatu perusahaan antara penjualan selesainya dikurangi bunga & pajak (Kasmir, 2016:200).

Margin keuntungan higienis merupakan metrik yg dipakai buat mengukur perbandingan antara keuntungan higienis selesainya pajak & total pendapatan atau penjualan yg didapatkan sang suatu perusahaan. Semakin tinggi rasio ini, semakin efektif perusahaan pada membentuk keuntungan yg tinggi.

Margin keuntungan higienis merupakan indikator keuangan yg dipakai buat mengukur persentase keuntungan higienis ketika menjual keuntungan higienis (Hery, 2017: 198).

Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas menjadi indikator keuangan menurut kemampuan perusahaan buat memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Rasio lancar merupakan rasio yg dipakai sang suatu

perusahaan buat mengetahui kemampuannya pada membayar kewajiban jangka pendek dalam waktu jatuh tempo (Hery, 2016: 149).

Quick ratio adalah rasio keuangan yg merepresentasikan kemampuan perusahaan pada melunasi hutang jangka pendeknya. apabila perusahaan diminta buat melunasi hutangnya, perusahaan bisa melunasi hutangnya. Hal ini terutama berlaku buat utang yg telah jatuh tempo (Kasmir, 2016: 110).

Rasio lancar membantu menampakan kemampuan perusahaan buat mendanai kewajiban yg terutang dalam waktu penagihan baik pada pihak eksternal juga internal perusahaan

Current Ratio

Rasio lancar merupakan berukuran kemampuan perusahaan buat membayar tagihan hutang yg sedang berjalan selama periode yg akan datang. Semakin tinggi nilai indikator ini, semakin stabil perusahaan tersebut. Di sisi lain, semakin rendah rasio ini, meningkat risiko perkara likuiditas. Rasio ini dipakai buat menganalisis kapital kerja suatu perusahaan. Rasio lancar bisa dipengaruhi menggunakan mekanisme berikut :

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{aktiva lancar}}{\text{kewajiban lancar}} \times 100\%$$

Quick Ratio

Quick ratio adalah berukuran kemampuan perusahaan pada memakai kapital kerja buat memenuhi kewajiban lancarnya menggunakan cara mengurangi jumlah kapital kerja & persediaan. Semakin tinggi nilai quick ratio (QR), maka meningkat jua kemampuan perusahaan buat membayar kewajiban lancar tanpa memakai persediaan

Quick ratio diketahui secara sistematis dengan cara menggunakan rumus:

$$\text{Quick Ratio} = \frac{\text{aktiva lancar} - \text{persediaan}}{\text{kewajiban lancar}} \times 100\%$$

Cash Ratio

Digunakan untuk mengevaluasi rasio untuk cash. Kas dan setara kas yang termasuk dalam kewajiban lancar perusahaan dan anak perusahaan mereka. Cash ratio merupakan rasio perbaikan atau current account rasio tersedia untuk setiap tingkat perkembangan keuangan oleh perusahaan dan ada sebagai kas dan setara kas. Pengukuran bunga tidak ditentukan pada tahap pra-istilah utang milik perusahaan.

Rasio Solvabilitas

Rasio solvabilitas mengukur tingkat leverage digunakan untuk mengukur keuangan tingkat bunga modal dibandingkan dengan manajemen utang dan biaya tetap Arief napas solvabilitas. (Edi, 2016: 57).

Rasio solvabilitas menunjukkan kas suatu perusahaan dapat mencukupi untuk menyelesaikan kewajiban jangka panjangnya. Sehingga, nilai dari angka tersebut juga dapat menjadi sebuah tolok ukur kesehatan pada keuangan perusahaan.

Debt to Assets Ratio (DAR)

Untuk mengukur seberapa banyak utang perusahaan memengaruhi pola a set perusahaan.

Rasio ini dapat diketahui sistematis dengan langkah:

$$\text{Debt to Asset Ratio} = \frac{\text{total kewajiban}}{\text{total aktiva}} \times 100\%$$

Debt to Equity Ratio (DER)

Bunga utang adalah rasio modal, yang mengukur persentase dari utang dan struktur modal perusahaan. Interest-bearing debt capital adequacy ratio adalah ukuran yang sangat penting dari risiko yang telah terjadi dalam bisnis kami sebagai akibat dari peningkatan jumlah tambahan jumlah total utang Total Sukmawati Sukamulja2017:50).

Interest-bearing debt to equity ratio digunakan untuk menilai perusahaan kewajiban dan ekuitas pemegang saham di perusahaan. (Kasmir, 2016: 157)

Rasio ini dapat diketahui secara sistematis dengan langkah:

$$\text{Debt to Equity Ratio} = \frac{\text{total kewajiban}}{\text{modal}} \times 100\%$$

Rasio Aktivitas

Rasio aktivitas adalah keuangan terhadap tingkat dimana perusahaan memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki. Rasio dari kegiatan ini adalah yang berkaitan dengan perbandingan tingkat penjualan dari investasi oleh lebih dari satu jenis aset. Aktif rasio keseimbangan yang baik dari penjualan dan berbagai unsur aset, persediaan, aset tetap dan aset lainnya.

Rasio aktivitas mengukur tingkat efektivitas digunakan untuk menentukan kebijakan pada aset dari perusahaan yang utang atau dana yang berasal dari investasi dalam aset-aset Perusahaan yang berasal. Investor luar dan bank (Sujarweni2017:63)

Total Asset Turn Over (TATO)

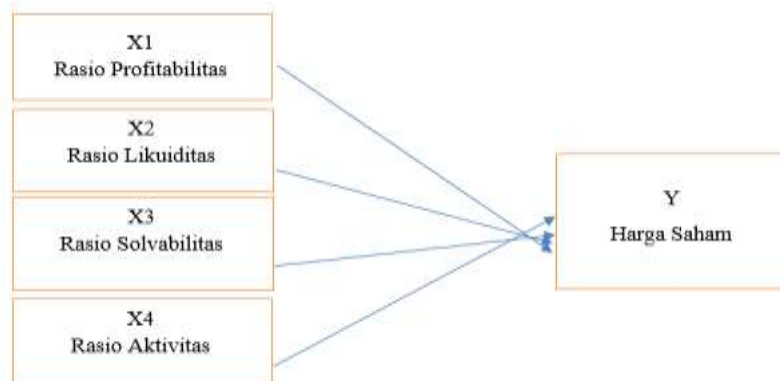
Total Aset ini, pada Gilirannya, Pada rasio yang digunakan untuk mengukur pendapatan dari semua aktiva yang dimiliki oleh perusahaan dan untuk mengukur pendapatan total yang diterima dari setiap rupiah nilai aset.

Rasio ini dapat diketahui dengan langkah:

$$TATO = \frac{\text{penjualan bersih (net sales)}}{\text{total aset}} \times 100\%$$

Nilai dari TATO yang semakin besar maka menunjukkan nilai suatu penjualan pada perusahaan juga semakin besar dan harapan untuk mendapatkan laba atau keuntungan juga semakin besar.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pikir

Hipotesis

Pengaruh Rasio Profitabilitas terhadap Harga Saham

Hak rasio untuk mengukur efektivitas perusahaan keuntungan atau laba. Mengukur profitabilitas dengan menggunakan return on equity (ROE) perusahaan dalam menghasilkan laba dapat mengambil keuntungan dari yang sudah ada atau investasi dalam modal saham. Jika nilai ROE yang tinggi, maka efektivitas Manajemen dalam perusahaan dalam optimalisasi modal untuk mendapatkan keuntungan yang juga lebih tinggi. Hasil penelitian mempengaruhi rasio profitabilitas terhadap harga saham Rida (2019) menunjukkan bahwa, proporsi dampak dari harga saham.

H1: Rasio Profitabilitas berpengaruh terhadap harga saham

Pengaruh Rasio Likuiditas terhadap Harga Saham

Perusahaan rasio likuiditas mengukur kemampuan perusahaan dalam kemampuan kewajiban jangka pendek. Rasio ini menggunakan rasio likuiditas saat ini untuk menilai seberapa jauh aktiva lancar menutupi perusahaan kewajiban lancar. Semakin besar rasio antara aset lancar dan kewajiban lancar adalah semakin tinggi kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendek. Hasil Rida (2019) studi tentang pengaruh rasio likuiditas terhadap harga saham menunjukkan bahwa rasio likuiditas terpengaruh negatif terhadap harga saham.

H2: Rasio Likuiditas berpengaruh terhadap harga saham

Pengaruh Rasio Solvabilitas atau Leverage terhadap Harga saham

Ekuitas rasio atau Leverage ini menggambarkan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka panjang. Dalam hal ini rasio debt-to-Equity Ratio " (YANG) digunakan untuk menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi modal sendiri dari semua kewajiban anda. Semakin tinggi rasio, semakin besar laba sebelum bunga dan pajak untuk meningkatkan laba per saham. Semakin tinggi rasio ini mencerminkan bahwa menanggung risiko dari investor juga tinggi. Hasil penelitian tentang dampak dari rasio solvabilitas atau pengaruh pada harga saham yang dilakukan oleh Sari (2020) menunjukkan bahwa solvabilitas atau leverage tidak berpengaruh terhadap harga saham

H3: Rasio Solvabilitas atau Leverage berpengaruh terhadap harga saham

Pengaruh Rasio Aktivitas terhadap Harga Saham

Rasio aktivitas mengukur efisiensi dengan memanfaatkan semua aktiva dalam kegiatan bisnis perusahaan. Dalam pengu, rasio aktivitas menggunakan (TATO). Data di atas merupakan perwakilan dan jaminan nilai tato yang menarik untuk investor yang akan terus berinvestasi dalam perusahaan dan harga sahamnya. Menurut Santoso et al (2019), aktivitas spesifik mempengaruhi rasio harga saham

H4: Rasio Aktivitas berpengaruh terhadap harga saham

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Riset menunjukkan bahwa seperti auto-bagian perusahaan dari Bursa efek Indonesia (BEI) pada 2016-2019. Riset ini kuantitatif jenis data dan sumber data sekunder dari laporan keuangan auto parts perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2016-2019. Data sekunder

sumber data yang langsung diserahkan kepada pengumpul data, misalnya, untuk orang lain atau dokumen (Sugiyono2018: 456).

Populasi dan Sampel

Populasi terdaftar di auto parts perusahaan dalam penelitian ini BEI di 2016-2019. Penelitian ini melibatkan 17 benda-benda otomotif dan bagian-perusahaan yang terdaftar di Bursa efek Indonesia (BEI). Anda dapat mempelajari peneliti yang menentukan karakteristik tertentu sebagai obyek/subyek yang mengandung populasi bagian.Selanjutnya ditarik kesimpulan (menurut Sugiyono 2019:126).

Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini tujuan dari metode pengambilan sampel penelitian dengan kriteria, jika diperlukan, peneliti, yaitu, sektor otomotif yang terdaftar di perusahaan IndonesiaPeriod rusia Stock Exchange (IDX) 2016-2019. Standar yang ditetapkan sesuai dengan 9 perusahaan memiliki standar-standar ini. Database digunakan untuk penelitian selama 4 tahun, tetapi diketahui bahwa jumlah data penelitian diperoleh dengan 36 metode (9 perusahaan x 4 tahun)

Perusahaan menerbitkan laporan keuangan dari Bursa efek Indonesia (BEI) pada 2016-2019 dalam penulisan laporan keuangan yang ditunjukkan dalam Rupiah. Sampel yang memiliki sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono oleh 2019:127).

Teknik Analisis Data

Analisis data yg dipakai dalam penelitian ini merupakan uji statistik deskriptif, uji perkiraan klasik yg mencakup uji normalitas, heterokedastisitas, autokorelasi & multikolenieritas. Uji hipotesis yg digunakan yaitu uji analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan & uji koefisien determinasi analisis regresi berganda.

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dipakai buat mengetahui suatu dampak ROA, current ratio, DER, & TATO terhadap harga saham dalam perusahaan otomotif & komponen yg terdaftar pada BEI periode tahun 2016-2019. Pengujian analisis regresi berganda yaitu suatu contoh analisis yg bisa digunakan buat mengetahui interaksi dan pengaruhnya 2 atau lebih variabel bebasnya dalam variabel terikatnya. Persamaan dalam regresi memakai perhitungan menjadi berikut :

Harga Saham= $\alpha + \beta_1 ROA + CR + \beta_3 DER + \beta_4 TATO + \varepsilon$

Keterangannya :

- Harga Saham : Harga saham
- α : Konstanta
- ROA : *Return On Asset*
- CR : *Current Ratio*
- DER : *Debt to Equity Ratio*
- TATO : *Turn Asset Turn Over*
- ε : *Error*
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien Regresi

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yakni harga saham. Dalam penelitian ini harga saham yg dipakai merupakan harga saham dalam waktu tutup tahun (closing price) periode 2016-2019. Peneliti memakai harga saham tutup tahun lantaran harga saham dalam waktu tutup tahun tadi bisa mewakili perubahan atau fluktuasi harga saham yg terjadi dalam satu periode tadi.

Variabel bebas pada penelitian ini ada empat, yaitu variabel profitabilitas (X1), variabel likuiditas (X2), variabel solvabilitas (X3), dan aktivitas (X4).

Variabel Profitabilitas (X1) diukur menggunakan ROA

Menurut Pirmatua Sirait (2017:142) menyatakan bahwa Return On Assets (ROA) adalah suatu kekuatan laba (earning power ratio), memberitahu kemampuan dalam perusahaan pada menerima laba atau laba menurut asal daya (aset) yg sudah tersedia. Return On Asset memberitahu suatu output menurut jumlah asset yg dipakai perusahaan atau pengukuran mengenai efisiensi pada manajemen.

Hal tersebut dapat diketahui dengan perbandingan berikut yang dinyatakan dalam persentase *Return On Asset*:

$$\text{Return On Asset} = \frac{\text{Net income}}{\text{assets}} \times 100\%$$

Variabel Likuiditas (X2) diukur dengan Current Ratio

Menurut Jumingan (2018:123), membicarakan bahwa Current Ratio merupakan rasio keuangan lancar yg menaruh berukuran tentang taraf likuiditas dalam suatu perusahaan menggunakan membandingkan aktiva lancar menggunakan utang lancarnya (current liabilities). Rasio likuiditas diwakili Current ratio (rasio lancar) yakni rasio yg mendeskripsikan kemampuan suatu perusahaan pada membayar tagihan kewajiban jangka pendeknya secara keseluruhan. Perbandingan aktiva lancar dan hutang lancar:

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{aktiva lancar}}{\text{kewajiban lancar}} \times 100\%$$

Variabel Solvabilitas (X3) diukur menggunakan DER

Debt to Equity Ratio sangat krusial dipakai buat mengukur risiko yg terjadi pada suatu usaha perusahaan yg semakin semakin tinggi menggunakan penambahan jumlah atau total liabilitas (Sukmawati Sukamulja, 2017:50).

$$\text{Debt to Equity Ratio} = \frac{\text{total kewajiban}}{\text{modal}} \times 100\%$$

Variabel Aktivitas (X4) diukur dengan TATO

Total Asset Turn Over yakni rasio yg digunakan buat mengukur suatu perputaran seluruh aktiva. Dimana pada menerima laba perusahaan wajib sanggup memasak atau memutar asetnya. Lukman Syamsudin (2016:62) mengungkapkan bahwa meningkat Total Asset Turn Over (TATO) ialah semakin efisien penggunaan semua aktiva pada membentuk penjualan. Semakin cepat & efisien perputaran suatu aktiva, maka keuntungan yg dihasilkan semakin meningkat. Perbandingan penjualan dan jumlah asset

$$\text{Turn Asset Turn Over} = \frac{\text{penjualan bersih (net sales)}}{\text{total aset}} \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Data**

Berikut hasil pengolahan data pada pengujian analisis regresi dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Uji Analisis Regresi Berganda**Uji Deskriptif****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA	36	-.94	3.12	1.9189	.69293
CurrentRatio	36	4.74	6.37	5.3475	.48023
DER	36	1.83	3.96	3.3592	.50585
TATO	36	4.19	5.52	4.6286	.38560
HargaSaham	36	6.50	10.47	7.7564	1.17079
Valid N (listwise)	36				

Dari hasil tabel output di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa ROA minimum adalah 0,94, maksimum 3,12, mean 1,9189, dan standar deviasi 0,69293. Rasio lancar minimum 4,74, maksimum 6,37, mean 5,3475, dan standar deviasi 0,48023. Nilai DER minimum 1,83, nilai maksimum 3,96, nilai mean 3,3592, dan standar deviasi 0,50585. Nilai TATO minimum 4,19, nilai maksimum 5,52, nilai mean 4,6286, dan standar deviasi 0,38560. Harga saham minimum 6,50, maksimum 10,47, mean 7,7564, dan standar deviasi 1,17079.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	.68767447
	Absolute	.095
	Positive	.095
Most Extreme Differences	Negative	-.07
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

Berdasarkan pengujian data tingkat sig 0,899 > 0,05, kesimpulannya data normal

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.460	1.704		-.270	.789
ROA	-.062	.109	-.109	-.566	.575
CurrentRatio	.315	.189	.386	1.663	.106
DER	.203	.189	.263	1.077	.290
TATO	-.266	.170	-.262	-1.565	.128

a. Dependent Variable: AbsRes_1

Nilai dig > 0,05 ,kesimpulannya survei data tidak sama.

Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.638	.589	.58394	1.801

a. Predictors: (Constant), LAG_X4, LAG_X2, LAG_X1, LAG_X3

b. Dependent Variable: LAG_Y

Hasil uji data tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson = 1,801, nilai lebih besar dari 1,7245, lebih kecil dari 4-DU (2,199). Sehingga $DU < DW < 4-DU$ = $1,725 < 1,801 < 2,199$. Kesimpulannya tidak terjadi gejala autokolerasi pada penelitian ini.

Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.728	1.373
.501	1.996
.453	2.206
.965	1.036

Kesimpulan, tidak terjadi multikolinearitas per variabel memiliki nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10.00

Uji Hipotesis**Uji analisis regresi berganda****Hasil analisis regresi berganda**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.429	3.272		6.243	.000
ROA	.753	.209	.446	3.606	.001
CurrentRatio	.947	.363	-.388	-2.606	.014
DER	.079	.363	.034	.218	.829
TATO	2.013	.326	-.663	-6.176	.000

Pengujian dilakukan pada model regresi untuk mencari tahu pengaruhnya dari variabel independennya secara individual (parsial) terhadap variabel dependennya. Dalam tabel hasil analisis uji t disebutkan bahwasanya variabel *return on asset* memiliki perolehan t hitung yaitu 3,606 serta diperoleh signifikansinya yaitu $0,001 < 0,05$ yang memberikan arti bahwasanya *return on asset* berpengaruh positif signifikan pada harga saham. Pada variabel *current ratio* mendapatkan nilai t hitung yaitu -2,606 dan didapatkan nilai signifikansinya yaitu $0,014 < 0,05$ yang memberikan arti bahwasanya *current ratio* berpengaruh negatif signifikan pada harga saham.

Variabel *debt to equity ratio* mendapatkan nilai t hitung yaitu 0,218 serta didapatkan nilai signifikansinya yaitu $0,829 > 0,05$ yang memberikan arti *debt to equity ratio* berpengaruh positif dan tidak signifikan pada harga saham. Variabel *turn asset turn over* mendapatkan nilai t hitung yaitu -6,176 serta didapatkan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ yang memberikan arti *turn asset turn over* berpengaruh negatif signifikan pada harga saham.

UJI F**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.424	4	7.856	14.714	.000 ^a
Residual	16.551	31	.534		
Total	47.976	35			

a. Predictors: (Constant), TATO, DER, ROA, CurrentRatio

b. Dependent Variable: HargaSaham

Tingkat sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian ROA, Current Ratio, DER, dan TATO terpengaruh positif dan signifikan pada harga saham emiten kendaraan. Perusahaan komponen AT2016-2019

Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.610	.73069

a. Predictors: (Constant), TATO, DER, ROA, CurrentRatio

Hasil pengujian data pada tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,655 atau 65,5%. Artinya ROA, current ratio, DER, dan TATO secara bersama-sama akan mempengaruhi harga saham sebesar 65,5-34,5%. Hal ini dipengaruhi oleh variabel lain.

Pemahasan

Pengaruh *Return On Assets (ROA)* terhadap harga saham

Hasil riset hipotesis pertama ROA menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,753 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. 0,05. Berdasarkan nilai koefisien regresi yang diperoleh, ROA terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap harga saham perusahaan otomotif dan suku cadang yang terdaftar di BEI dari tahun 2016 hingga 2019. Pengembalian investasi dihitung dengan membandingkan total laba/rugi perusahaan selama setahun dengan total aset perusahaan. Tingkat pengembalian investasi digunakan untuk menilai tingkat pengembalian investasi pada suatu perusahaan. Jika nilai ROA tinggi, Anda tahu bahwa perusahaan menggunakan asetnya secara efektif untuk menghasilkan keuntungan atau keuntungan. Keuntungan atau profit yang tinggi dapat menarik investor untuk berinvestasi. Semoga menghasilkan keuntungan yang besar bagi investor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth (2019), yang menyatakan bahwa tingkat pengembalian yang diukur dengan pengembalian investasi mempengaruhi harga saham.

Pengaruh *Current Ratio (CR)* terhadap harga saham

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai rasio aktual dari koefisien regresi adalah 0,947 dan nilai signifikansinya adalah 0,014. 0,05. Berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh, CR terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap harga saham perusahaan mobil dan suku cadang yang terdaftar di BEI dari tahun 2016 hingga 2019. CR tinggi menggunakan dana untuk menjelaskan bahwa perusahaan tidak dapat memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan mengurangi listrik. CR dihitung dengan membandingkan aset lancar dengan total kewajiban lancar perusahaan. CR yang tinggi menunjukkan bahwa investor harus mengambil tingkat risiko yang tinggi dan tidak dapat tertarik kepada investor. Hal ini dapat menurunkan permintaan saham dan menyebabkan harga saham turun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridha (2019) yang menyatakan bahwa pengukuran current ratio pada current ratio akan mempengaruhi harga saham.

Pengaruh *Debt to Equity Ratio (DER)* terhadap harga saham

Hasil DER hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,079 dan nilai signifikansi sebesar 0,829 > 0,05. Berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh, DER terbukti mempengaruhi harga saham perusahaan otomotif dan suku cadang yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2016 hingga 2019. DER yang tinggi menunjukkan risiko investor yang tinggi, yang membuat Perusahaan A kurang menarik. ..

DER dapat dihitung dengan membandingkan total modal dan total kewajiban. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) yang menyatakan bahwa rasio solvabilitas yang diukur dengan DER berpengaruh terhadap harga saham.

Pengaruh *Turn Asset Turn Over* (TATO) terhadap harga saham

Hasil hipotesis TATO keempat menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 2,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. 0,05. Dari nilai koefisien regresi yang diperoleh, terlihat bahwa TATO memiliki pengaruh yang besar terhadap harga saham. TATO digunakan untuk efektivitas perusahaan dalam menggunakan sumber daya berupa aset. Semakin tinggi TATO, semakin efisien aset yang akan digunakan dan semakin cepat pengembalian uang tunai. Oleh karena itu, ketika nilai TATO meningkat, demikian juga dengan hasil saham. Survei tersebut sejalan dengan survei yang dilakukan oleh Levina (2019) yang menyatakan bahwa rasio aktivitas yang diukur dengan turnover berpengaruh terhadap harga saham.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari survei ini adalah indikator profitabilitas, indikator likuiditas, indikator solvabilitas, dan indikator aktivitas yang mempengaruhi harga saham. Oleh karena itu, indikator keuangan ini berfungsi sebagai dasar untuk menimbang keputusan investasi, terutama di perusahaan mobil dan suku cadang. Penelitian ini terbatas, terutama karena ruang lingkup penelitian dan variabel yang digunakan. Karena keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan objek yang lebih luas sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan variabel independen yang dapat mempengaruhi harga saham dapat ditambahkan. Saya merekomendasikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kasmir. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [2] Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : ALFABETA, CV.
- [3] Hanafi, Mamduh M dan Abdul Halim. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Kelima. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [4] Hery. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Grasindo.
- [5] Sujarweni, V. Wiratna. 2016: Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- [6] Ghazali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [7] Sugiyono P.D., (2018) Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D
- [8] Sulistyanto, S. (2017). Manajemen Laba (Teori dan Model Empiris). Jakarta: Grasindo.
- [9] Sujarweni, V. Wiratna. (2017). Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian. Cetakan 2017, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [10] William Hartanto. 2018. Mahasiswa Investor. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, ISBN: 978-602-04-5437-5
- [11] Ridha, Arsyadi M. 2019. "Pengaruh Rasio Keuangan, Ukuran Perusahaan dan Arus Kas Operasi Terhadap Harga Saham" dalam Jurnal Ilmiah Akuntansi. Volume 4 Nomor 2. Yogyakarta.
- [12] <https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&assdt=0.5&q=m.+arsyadi+ridha#d=gsqabs&u=%23p%3Dt0rcwqbjH2k>
- [13] Dermawan, Sugiarto Elizabeth dan Levina Stella. 2019. Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas dan Kebijakan Dividen Terhadap Harga Saham" dalam Jurnal Multiparadigma Akuntansi. Volume I Nomor 2. Jakarta.
- [14] <https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&assdt=0%2C5&q=stella+levina+dan+eliza>

-
- [beth&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DkG4QveIzYssI](#)
- [15] Bazari Aziz, Darna Nana dan Umayah Risa.2019."Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Harga Saham"dalam *Business Management and Entrepreneurship Journal*.Volume 1 Nomor 4.Jakarta.
- [16] https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=risa+umayah+2019&btnG=#d=gsqabs&u=%23p%3DLAue7KEyAOsI
- [17] Ross, S., 1977. The Determinant of Financial Structure: The Incentive Signaling Approach. *Bell Journal of Economics*. Spring: 23-40.
- [18] Pirmatua Sirait., 2017., Analisis Laporan Keuangan, Ekuilibria, Yogyakarta.
- [19] Jogyianto., 2017, Teori Portofolio dan Analisis Investasi (Edisi ke 10). Yogyakarta : BPFE.
- [20] Lukman Syamsuddin. 2016. Manajemen Keuangan Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [21] Jumingan. (2018). "Analisa Laporan Keuangan (Cetakan ke-6)". Jakarta: PT. Bumi Aksara.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

PENGARUH RECEIVABLE TURN OVER, RASIO TUNGGAKAN, RASIO PENAGIHAN DAN AVERAGE COLLATION PERIOD TERHADAP LABA PERUSAHAAN

Oleh

Rizqiana Reza Rhomadhona¹, Ismunawan²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.

Email: ¹rizqianareza46@gmail.com, ²wanismu@ymail.com

Article History:

Received: 03-04-2022

Revised: 19-04-2022

Accepted: 23-05-2022

Keywords:

Receivable Turn Over,
Average Collation Period,
Arrears Ratio, and Billing
Ratio, company's profit

Abstract: *The purpose of implementing the following research is to get information about the effect of Receivable Turn Over, Average Collation Period, Arrears Ratio, and Billing Ratio to corporate profit. When conducting research, researchers used quantitative research methods to determine the sample by determining criteria according to the needs of researchers. There are 7 Go Public Multifinance Companies that have been listed on the Indonesia Stock Exchange which are sampled samples in the following research. The analysis tool used in research is multiple linear regression analysis. The acquisition of the results of analysis, the receivable turn over (RTO) has a positive influence on the company's profit, the average collation period (ACP) has a positive influence on insignificantly on the company's profit, the ratio of the arrears has a positive and significant effect on the company's profit, and the penagment ratio*

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki tujuan untuk mencetak laba yang maksimal. Laba maksimal bisa diraih melalui peningkatan volume penjualan. Semakin banyak volume penjualan, maka semakin maksimal laba yang akan diperoleh. Perusahaan Multifinance dituntut untuk meningkatkan kapasitasnya supaya bisa bersaing dan mendapatkan laba yang berlanjut. Tercapainya tujuan tersebut perusahaan multifinance harus inovatif serta mampu melakukan peningkatan laba dengan acuan hasil yang lebih efektif. Menanggapi upaya tersebut perusahaan multifinance dianjurkan dapat memberi dorongan dan tanggungjawab pada perusahaan tersebut. Mewujudkan tanggungjawab perusahaan, harus adanya laporan keuangan merupakan informasi yang perlu diperhatikan betul untuk memantau laba perusahaan. Praktik dari laporan keuangan dari suatu perusahaan tidak dibuat secara asal saja, melainkan harus disusun sesuai dengan aturan atau standar yang berlaku. Hal ini mendorong perusahaan multifinance menerapkan penjualan secara kredit dengan tidak asal memberikan barang kepada konsumen dengan adanya laporan keuangan tersebut. Pemantauan laba terdapat banyak hal yang harus diperhatikan baik dari syarat pemberian plafon kredit hingga melihat kemampuan konsumen untuk mempertimbangkan pemberian besar kecilnya pemberian kredit dalam mempertahankan laba yang maksimal. Maksimalisasi keuntungan termasuk dalam bentuk konservasi keuntungan. Anda dapat

melakukan beberapa jenis analisis, seperti perputaran piutang, periode pengembalian rata-rata, tingkat tunggakan, dan tingkat penyelesaian. Penjualan kredit memiliki dampak yang besar terhadap keuntungan suatu perusahaan. Ketika memaksimalkan keuntungan berulang dalam bentuk analisis perputaran piutang yang dikelola, rata-rata periode pengembalian menunjukkan bahwa semakin pendek ACP, semakin baik kinerja perusahaan. bagus. Tingkat tunggakan perusahaan biasanya digunakan untuk menentukan sejumlah besar piutang yang tidak tertagih dari jumlah penjualan kredit. Penagihan piutang suatu perusahaan digunakan untuk menentukan jumlah piutang yang dapat ditagih dari jumlah keseluruhan piutang yang dimiliki oleh perusahaan. Keseluruhan analisis mencerminkan apakah pengelolaan piutang dapat memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Menurut survei sebelumnya yang dilakukan oleh Ariani pada tahun 2017, perputaran piutang (RTO) tidak efisien sesuai dengan kebijakan perusahaan dan menyebabkan akumulasi piutang, sehingga meningkatkan investasi dalam biaya operasional. Lisetiyowati dkk. , Studi lain pada tahun 2017. Tingkat tunggakan menunjukkan bahwa perusahaan berada dalam kondisi yang buruk karena peningkatan piutang tahunan memperlambat piutang kas perusahaan dan menyebabkan piutang tak tertagih. Dari hasil survei ini, tingkat kenakalan berdampak besar terhadap keuntungan perusahaan.

Lisetiyowati dkk. Menurut survei tahun 2017, rasio akuntansi perusahaan berada pada posisi yang tidak menguntungkan karena piutang meningkat setiap tahun, dan piutang meningkat ke posisi kas perusahaan, yang menyebabkan piutang tak tertagih. Sebagai hasil dari survei ini, rasio penagihan memiliki dampak besar pada keuntungan perusahaan. Sementara itu, Ilmayani dkk. Menurut survei tahun 2020, manajemen klaim telah diterapkan secara efektif. Hasil dari penelitian ini adalah rata-rata waktu pencocokan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap laba perusahaan.

Menariknya penelitian ini dilakukan guna menerapkan ilmu pengetahuan sebagai tolak ukur dalam menganalisis sistem pengendalian intern piutang dalam memaksimalkan laba perusahaan sehingga dapat meningkatkan mutu dan kinerja perusahaan. Pentingnya penelitian ini dilakukan karena untuk mengetahui gambaran jelas mengenai pengendalian piutang dengan melakukan pencadangan piutang supaya mencerminkan efektif atau tidaknya pengendalian piutang guna memaksimalkan laba perusahaan. Analisis laporan keuangan digunakan untuk pengendalian piutang dari suatu perusahaan untuk mencari efektif atau tidaknya dalam memaksimalkan laba. Pada dasarnya alasan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Receivable Turn Over*, Rasio Tunggakan, Rasio Penagihan dan *Average Collection Period* pada Perusahaan *Multifinance Go Public* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Oleh sebab itu, informasi mengenai analisis laporan keuangan sangat penting bagi perusahaan dalam melakukan pengendalian piutang. Pengendalian Piutang merupakan suatu faktor penentu yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan guna meningkatkan laba perusahaan.

Jakarta - Kewajiban multifinance untuk mengamortisasi piutang disambut baik oleh Mulch. Kalaupun bisa mengurangi keuntungan karena harus membangun cadangan. Namun, kewajiban ini dapat meningkatkan kualitas multifinance. Swandy, Ketua Umum Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI), mengatakan banyak orang enggan membeli mobil baru di tengah krisis ekonomi. Dalam situasi saat ini, yang paling masuk akal adalah menghimpun atau menghimpun dana agar piutang tak tertagih dan piutang tak tertagih tidak

menumpuk. Selain itu, mengingat komitmen multifinance untuk menahan klaim, Kelvin optimistis kredit macet akan membaik. "Tentu akan memakan keuntungan, tapi multifinance accounting itu bagus. Saat ini, jika kredit bermasalah Anda sekitar 1,6% hingga 1,7%, simpanan cadangan lebih baik lagi.

LANDASAN TEORI

Laba

Laba adalah laba bersih dari usaha penanam modal atau keuntungan modal sebagai hasil penanaman modal setelah dikurangi biaya-biaya kegiatan yang berkaitan dengan penanaman modal tersebut. Surplus juga diakui dalam laporan laba rugi. Keuntungan dari menjual suatu produk lebih tinggi daripada membeli, dan bunga adalah nama lain dari keuntungan. Perusahaan yang melihat peningkatan volume penjualan akan mempengaruhi peningkatan laba perusahaan. Peningkatan volume penjualan dapat memengaruhi keuntungan maksimum Anda. Semakin tinggi volume penjualan, semakin besar keuntungannya. Laba bersih dipotong pajak penghasilan dari laba sebelum pajak Hery (2018: 43).

Piutang

Piutang usaha merupakan beban perusahaan terhadap pihak lain. Hampir setiap perusahaan memiliki piutang kepada pihak lain, mulai dari piutang yang berkaitan dengan transaksi penjualan atau pendapatan hingga piutang yang dihasilkan dari transaksi lainnya. Tuntutan dapat berbentuk perjanjian tertulis, tetapi dapat juga berdasarkan perjanjian atau janji tertulis. Piutang merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam perusahaan karena di dalamnya terkandung aset perusahaan yang sangat penting. Piutang usaha sebagai aset keuangan merupakan hak kontraktual untuk menerima kas masa depan atau hak untuk menagih dari pihak lain untuk uang tunai, barang, atau jasa. Sasongko (2016: 204). Piutang dapat diartikan sebagai suatu bentuk penjualan suatu perusahaan yang pembayarannya dilakukan secara bertahap bukan secara tunai. Keluarga (2016: 137)

Kredit

Penjualan kredit merupakan faktor utama dalam pembukuan piutang perusahaan. Klaim disertai dengan syarat pembayaran setelah diserahkan kepada pembeli atau pelanggan barang kepada perusahaan. Penjualan kredit mengarah ke faktur ke konsumen daripada penerimaan kas langsung, setelah itu arus kas masuk dari pengumpulan faktur ini tepat waktu. Pinjaman adalah fasilitas keuangan di mana debitur dapat meminjamkan uang berdasarkan perjanjian pinjaman antara debitur dan pihak lain, dan peminjam dapat saling atau berbagi keuntungan dalam jangka waktu tertentu. Saya setuju untuk membayar kembali surat itu. Kasmir (2016: 73)

Perputaran Piutang (*Receivable Turn Over*)

Pendapatan piutang merupakan ukuran efektifitas pengelolaan piutang. Semakin cepat debitur berubah, semakin baik atau efektif pengendalian yang mempengaruhi peningkatan laba perusahaan. Perputaran aset mencakup metrik aktivitas yang mengukur kemampuan entitas untuk memanfaatkan anggaran yang tersedia sebagaimana tercermin dalam perputaran aset. Perputaran piutang ini menunjukkan berapa kali jumlah modal tertanam yang dihasilkan dari penjualan kredit berputar selama periode tersebut. Perputaran piutang dapat didefinisikan sebagai berapa kali perusahaan dapat mengembalikan uang tunai ke piutang selama periode waktu tertentu. Perputaran piutang adalah rasio yang digunakan

untuk mengukur waktu yang diperlukan untuk menagih piutang perusahaan dari kreditur selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2017:176).

Sehingga secara sistematis *Receivable Turn Over* bisa diketahui dengan langkah:

$$RTO = \frac{\text{Penjualan Kredit Piutang}}{\text{Rata - Rata}} = \dots \text{Kali}$$

Rasio Tunggakan

Tingkat tunggakan biasanya digunakan untuk menemukan sejumlah besar piutang tak tertagih dari total tunggakan dan penjualan kredit yang dilakukan. Tingkat tunggakan menunjukkan jumlah total pinjaman bermasalah yang dimiliki perusahaan pada akhir periode, dan semakin besar nilai tingkat tunggakan, atau sebaliknya, semakin kecil nilai tingkat tunggakan, semakin besar kemungkinan untuk mempengaruhi keuntungan perusahaan, piutang tak tertagih akan berkurang.

Menurut Keown dari Nurjannah (2012), tingkat tunggakan bertujuan untuk mengetahui besarnya tunggakan dan tidak tertagihnya piutang dari serangkaian penjualan kredit yang telah diselesaikan. Sehingga secara sistematis Rasio Penagihan bisa diketahui dengan langkah: Sehingga secara sistematis Rasio Tunggakan bisa diketahui dengan langkah:

$$\text{Rasio Tunggakan} = \frac{\text{Jumlah piutang tertunggak akhir periode}}{\text{Total piutang periode yang akan datang}} = x \ 100\%$$

Rasio Penagihan

Rasio penyelesaian umumnya dipakai buat mengetahui berapa persentase piutang yg bisa dikumpulkan berdasarkan total piutang perusahaan. Semakin mini nilai piutang yg bisa dipulihkan, semakin mini persentase nilai recovery rate, & kebalikannya semakin akbar nilai piutang yg bisa dipulihkan, semakin akbar persentase nilai recovery rate ratio yg berbanding lurus menggunakan total piutang yg bisa dipulihkan. Hal ini berdampak akbar dalam peningkatan jumlah orang menggunakan laba perusahaan.

Menurut Keown, diterjemahkan sang Chaerul D. Djakman (2008:77), "Rasio penagihan dipakai buat mengetahui berapa persentase aktivitas penagihan yg dilakukan perusahaan atau berapa persentase berdasarkan total piutang perusahaan yg ditagih.

$$\text{"Rasio Penagihan"} = \frac{\text{Jumlah Piutang Tertagih}}{\text{Total piutang}} = x \ 100\%$$

Average Collection Period

Average Collection Period merupakan saat yg diperlukan buat menagih piutangpiutangnya (Harapan & Prasetyono (2016)). Average Collection Period yaitu rata-rata saat yg dibutuhkan perusahaan guna mengumpulkan piutang menurut output penjualan secara kredit dimana pembayaran piutang sanggup diterima pada bentuk kas atau bank yg bisa dipakai balik buat menaikkan produktivitas perusahaan dan menyebabkan peningkatan keuntungan perusahaan atau perbandingan antara piutang bisnis & rata-rata penjualan perhari. ACP mengukur rata-rata saat penagihan atas penjualan. Semakin baik kinerja perusahaan tadi lantaran sistem kerja yg tertanam pada bentuk piutang mini menerangkan sistem penagihan piutang berjalan baik yg sangat berpengaruh dalam peningkatan keuntungan perusahaan. Efektif atau tidaknya penjualan kredit suatu perusahaan nir relatif ditinjau menurut taraf perputaran piutang, melainkan perlu dikaitkan menggunakan hari rata-rata pengumpulan piutangpiutangpiutangnya (Harapan & Prasetyono (2016)). Average Collection Period yaitu rata-rata waktu yang diperlukan perusahaan guna mengumpulkan piutang dari hasil . Jika rata-rata tanggal penagihan utang melebihi jangka waktu

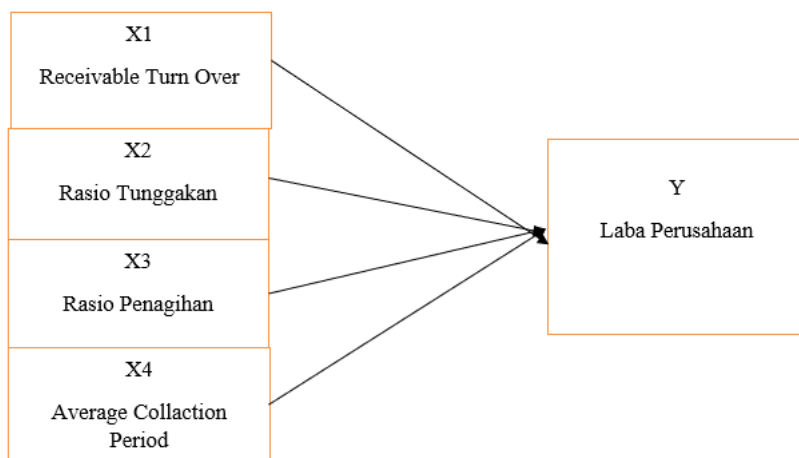
pembayaran (jatuh tempo) yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat diartikan sebagai metode penagihan utang yang tidak efisien oleh perusahaan. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa banyak pelanggan tidak mematuhi syarat pembayaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Tinggi atau rendahnya perputaran piutang memiliki dampak langsung yang kuat pada jumlah modal yang diinvestasikan dalam piutang. Oleh karena itu, periode perbandingan rata-rata dapat ditentukan secara sistematis dengan prosedur berikut.

$$ACP = \frac{360}{RTO} = \dots \text{Kali}$$

Riset Gap

Penerapan ilmu pengetahuan sebagai acuan piutang dalam memaksimalkan laba perusahaan. Dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui gambaran jelas mengenai pengendalian piutang dengan melakukan pencadangan piutang supaya mencerminkan efektif atau tidaknya pengendalian piutang guna memaksimalkan laba perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Pengaruh RTO terhadap Laba Perusahaan.

Perputaran piutang, menunjukkan modal yang tertanam dari penjualan kredit berubah selama periode waktu tertentu. Semakin cepat debitur berubah, semakin baik dan efektif pengendalian tersebut, dan semakin baik pula pengendalian debitur untuk kepentingan terbaik. Menurut survei tahun 2017 yang dilakukan oleh Anita Ariani, penjualan piutang (RTO) yang tidak efisien tidak efisien berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dan juga menyebabkan akumulasi piutang, sehingga investasi dalam biaya bisnis. tentukan berapa total piutang tak tertagih yang dimiliki perusahaan pada akhir periode.

H1: Diduga Receivable Turn Over berpengaruh signifikan terhadap laba pada suatu perusahaan.

Pengaruh Rasio tunggakan terhadap Laba Perusahaan.

Semakin tinggi nilai persentase tunggakan, atau sebaliknya, semakin kecil nilai persentase tunggakan, semakin sedikit kredit macet. Banyaknya kredit bermasalah berdampak besar terhadap keuntungan perusahaan. Menurut survei tahun 2017 yang dilakukan oleh Lisetiyowati, Siti Rosyafah dan Kusni Hidayati, piutang yang setiap tahun semakin meningkat, yang merugikan perusahaan, mengakibatkan piutang menjadi kas perusahaan dan keuntungan bagi perusahaan. pengaruh itu.

H2: Diduga Rasio Tunggakan berpengaruh signifikan terhadap laba pada suatu perusahaan.

Pengaruh Rasio Penagihan terhadap Laba Perusahaan.

Hasil dari billing ratio adalah semakin kecil nilai recovery debt maka semakin kecil persentase nilai recovery rate, dan sebaliknya semakin besar nilai recovery rate maka semakin besar nilai persentase recovery rate. Jumlah koleksi sangat berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan. Menurut survei tahun 2017 oleh Lisetiyowati, Siti Rosyafah, dan Kusni Hidayati, piutang meningkat setiap tahun, mengakibatkan tingkat pemulihan perusahaan yang buruk, piutang menjadi kas perusahaan, dan piutang tak tertagih mempengaruhi laba perusahaan..

H3: Diduga Rasio Penagihan berpengaruh signifikan terhadap laba pada suatu perusahaan.

Pengaruh Average Collection Period terhadap Laba Perusahaan.

ACP mengukur waktu penyelesaian rata-rata untuk penjualan. Sistem kerja yang dibangun berupa piutang kecil menunjukkan bahwa sistem penagihan piutang berjalan dengan baik, yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Menurut survei yang dilakukan oleh Nur Fitri Ilmayani dan Elfreda Aplonia Lau pada tahun 2020, piutang dikelola secara efektif dan berdampak signifikan terhadap laba perusahaan.

H4: Diduga *Average Collection Period* berpengaruh signifikan terhadap laba pada suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini memakai jenis data sekunder yg berupa publikasi laporan tahunan & laporan keuangan perusahaan multifinance pada Bursa Efek Indonesia (BEI) dalam periode 2016 – 2020. Data sekunder adalah kabar yg diperoleh nir secara pribadi berdasarkan narasumber melainkan berdasarkan pihak. Sugiarto (2017:87).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah suatu daerah generalisasi yg terdiri menurut subyek yg mempunyai kuantitas dan ciri eksklusif dan sudah ditetapkan sang peneliti guna dipelajari & selanjutnya diambil kesimpulannya.(Sugiyono, 2016: 135). Pada aplikasi penelitian berikut perusahaan multifinance go public yg terdaftar pada Bursa Efek Indonesia dijadikan populasi sang peneliti.

Sampel yaitu bagian daripada jumlah & ciri yg masih ada pada populasi tersebut. (Sugiyono, 2017: 81). Sampel penelitian perusahaan multifinance go public tahun 2016-2020 yaitu sebesar 7 perusahaan. Pelaksanaan penelitian berikut menggunakan metode purposive sampling guna memilih sampelnya menggunakan memilih kriteria sinkron kebutuhan peneliti.

Perusahaan multifinansial IPO yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia antara tahun 2016 dan 2020. Perusahaan-perusahaan berikut mempublikasikan atau mempublikasikan laporan keuangannya di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2016 hingga tahun 2020. Perusahaan yang menggunakan mata uang rupiah untuk menyusun laporan keuangannya. Ada 7 perusahaan yang memenuhi kriteria yang ditentukan. Karena penelitian ini menggunakan periode data 5 tahun, maka diketahui bahwa dataset untuk penelitian ini adalah 35 hari (7 perusahaan x 5 tahun).

Nama Perusahaan	Tahun				
Adira	2016	2017	2018	2019	2020
BFI	2016	2017	2018	2019	2020
Buana	2016	2017	2018	2019	2020
Clipan	2016	2017	2018	2019	2020
Mandala	2016	2017	2018	2019	2020
Verena	2016	2017	2018	2019	2020
WOM	2016	2017	2018	2019	2020

Definisi Operasional Variabel

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini yakni laba perusahaan. Riset ini menggunakan laba perusahaan pada saat tutup tahun (*closing price*) periode 2016-2020. Peneliti menggunakan laba perusahaan tutup tahun karena laba pada saat tutup tahun tersebut dapat mewakili perubahan laba yang terjadi pada satu periode tersebut.

Variabel bebas pada penelitian ini ada empat, yaitu variabel perputaran piutang (X1), variabel rasio tunggakan (X2), dan variabel rasio penagihan (X3), periode pengumpulan piutang (X4).

(X1) Perputaran Piutang (*Receivable Turn Over*)

Menurut Kasmir (2012: 177), perputaran tagihan adalah “tarif yg dipakai buat mengukur frekuensi periode penagihan tagihan selama periode saat tertentu, atau frekuensi perputaran dana yg diinvestasikan pada klaim selama periode saat tertentu”. Semakin cepat debitur berubah, semakin baik atau efektif pengendalian yg mensugesti peningkatan keuntungan perusahaan.

Perbandingan penjualan kredit piutang dan rata-rata

$$RTO = \frac{\text{Penjualan Kredit Piutang}}{\text{Rata - Rata}} = \dots \text{ Kali}$$

(X2) Rasio Tunggakan

Tingkat tunggakan dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi persentase piutang yang jatuh tempo dan tidak tertagih dibandingkan dengan total penjualan kredit yang dilakukan. Menurut Keown (2008), rasio area dapat digunakan untuk mencari jumlah piutang dari serangkaian penjualan kredit yang tidak tertagih. Perbandingan total piutang tunggakan pada akhir periode dan total piutang untuk periode berikutnya.

$$\text{Rasio Tunggakan} = \frac{\text{Jumlah piutang tertunggak akhir periode}}{\text{Total piutang periode yang akan datang}} = x 100\%$$

(X3) Rasio Penagihan

Tingkat pemulihan digunakan untuk menentukan jumlah piutang yang akan ditagih dari total

piutang perusahaan. Menurut Keown (2008:77), "Rasio penagihan digunakan untuk mengetahui seberapa banyak aktivitas penagihan perusahaan atau total piutang perusahaan yang tertagih." Semakin besar piutang yang dapat ditagih, semakin banyak, semakin kecil klaim yang dapat dipulihkan, semakin kecil nilai persentase pengembalian. Dengan kata lain, nilai persentase pemulihan berbanding lurus dengan total hutang yang dapat dipulihkan. Perbandingan total piutang dan total piutang

$$\text{Rasio Penagihan} = \frac{\text{Jumlah Piutang Tertagih}}{\text{Total piutang}} = x \ 100\%$$

(X4) Periode pengumpulan piutang (*Average Collaction Period*)

Menurut Kasmir (2011, 176) Avarage Collection Period (ACP) yaitu memberitahuakan rata-rata hari yg dibutuhkan guna mengganti piutang sebagai kas. Ratarata ketika yg dibutuhkan perusahaan guna mengumpulkan piutang menurut output penjualan secara kredit dimana pembayaran piutang sanggup diterima pada bentuk kas atau bank yg bisa dipakai pulang buat menaikkan produktivitas perusahaan dan menyebabkan peningkatan keuntungan perusahaan. Semakin baik kinerja perusahaan tadi lantaran sistem kerja yg tertanam pada bentuk piutang mini menerangkan sistem penagihan piutang berjalan baik yg sangat berpengaruh dalam peningkatan keuntungan perusahaan.

Perbandingan 360 dan RTO rata-rata

$$ACP = \frac{360}{RTO} = \dots \text{Kali}$$

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan analisis regresi berganda. Digunakannya Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh RTO, ACP, Rasio Tunggakan dan Rasio Penagihan terhadap laba perusahaan, pada perusahaan Multifinance Go Public yang terdaftar di BEI tahun 2016 – 2020. Saat melakukan analisis regresi linier berganda, Anda perlu menguji asumsi untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan benar-benar memenuhi asumsi dasar analisis regresi. Pengujian analisis regresi berganda yaitu model analisis yang mampu dipakai guna mengetahui hubungan dan pengaruhnya dua atau lebih variabel bebasnya pada variabel terikatnya. Persamaan pada regresi menggunakan perhitungan berikut ini :

Laba Perusahaan = $\alpha + \beta_1 RTO + \beta_2 \text{Rasio Tunggakan} + \beta_3 \text{Rasio} + \beta_4 \text{ACP} + \text{Laba Perusahaan} + \varepsilon$
Keterangannya :

- Laba Perusahaan : Laba Perusahaan
- α : Konstanta
- RTO : *Receivable Turn Over*
- Rasio Tunggakan : Rasio Tunggakan
- Rasio penagihan : Rasio penagihan
- ACP : *Average Collaction Period*
- ε : Error
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien Regresi
-

Uji t (Uji Parsial)

Tujuan dari pengujian parsial (uji t) merupakan guna mencari tau kemaknaan koefisien regresi/parsial. Uji parsial unuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas

dan terikat dengan melihat t pada taraf signifikansi 5%. Pengambilan keputusan dari uji t yakni apabila nilai signifikansi lebih tinggi daripada 0,05 sebab itu variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan kepada variabel terikatnya, sedangkan jika perolehan signifikansinya kurang dari 0,05 sebab itu disebutkan hipotesis dapat diterima yang berarti setiap variabel bebasnya memiliki pengaruhnya secara parsial kepada variabel terikat.

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (Uji F) merupakan pengujian dilaksanakan, guna mencari tau apakah seluruh independennya berpengaruh secara simultan kepada variabel dependennya. Pengujian ini dapat digunakan mengidentifikasi untuk mengetahui layak digunakan atau tidaknya suatu model regresi. Kriteria yang dipakai saat uji F yaitu jika signifikansinya lebih tinggi daripada 0,05 sebab itu dikatakan regresi tidak layak digunakan atau ditolak, sedangkan nilai signifikansinya lebih rendah daripada 0,05 sebab itu disebutkan model regresi tersebut diterima dan memiliki kelayakan dipakai.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi memberikan petunjuk besarnya variable endogen secara simultan mampu menjelaskan variable eksogen. Semakin tinggi R^2 dapat diartikan semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai koefisien determinasi dikatakan kuat jika didapatkan perolehan nilai dari variabel bebasnya serta variabel terikatnya mendekati 1, sebaliknya jika hasil perolehan mendekati 0 dapat disebutkan bahwasanya korelasinya lemah (Ghozali, 2016: 73).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Menurut pengolahan data pada pengujian analisis regresi linier berganda yang memakai program SPSS, didapatkan perolehan yang tercantum pada tabel berikut ini :

Uji Analisis Regresi Berganda

Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Laba Perusahaan	35	2129.00	2838.00	2584.6000	181.03578
Receivable Turn Over	35	254.00	510.00	332.0857	49.19432
Rasio Tunggakan	35	153.00	827.00	596.4857	207.63279
Rasio Penagihan	35	411.00	921.00	513.2286	169.44322
Average Collaction	35	79.00	332.00	256.4857	49.14287
Period	35				
Valid N (listwise)					

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil output tabel diatas dapat disimpulkan yaitu nilai minimum Laba Perusahaan 2129 dan nilai maximum 2838 dengan nilai rata-rata 2584,6 serta nilai standar deviasi 181,03578. Nilai minimum *Receivable Turn Over* 254 dan nilai maximum 510 dengan nilai rata-rata 332,0857 serta standar deviasi 49,19432. Nilai minimum Rasio Tunggakan 153 dan nilai maximum 827 dengan nilai rata-rata 596,4857 serta standar deviasi 207,63279. Nilai

minimum Rasio Penagihan 411 dan nilai maximum 921 dengan nilai rata-rata 513,2286 serta standar deviasi 169,44322. Nilai minimum *Average Collaction Period* 79 dan nilai maximum 332 dengan nilai rata-rata 256,4857 serta standar deviasi 49,14287.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		125.14703329
Most Extreme Differences	Absolute		.084
	Positive		.077
	Negative		-.084
Kolmogorov-Smirnov Z			.498
Asymp. Sig. (2-tailed)			.965
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.948 ^c
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.943
		Upper Bound	.954

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan uji data tabel diatas diketahui taraf signifikan 0,954 dan nilainya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2861.058	11339.519		-.252	.803
Receivable Turn Over	7.170	19.316	1.948	.371	.713
Rasio Tunggalan	.934	.289	1.071	3.228	.003
Rasio Penagihan	1.499	.360	1.403	4.167	.000
Average Collaction Period	6.776	19.311	1.840	.351	.713

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji data diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 untuk Receivable Turn Over dan Average Collaction Period sehingga disimpulkan data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan variabel independen nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 untuk Rasio Tunggakan dan Rasio Penagihan sehingga disimpulkan data penelitian terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.440	.365	.93087	1.925

a. Predictors: (Constant), Average Collaction Period, Rasio Tunggakan, Rasio Penagihan, Receivable Turn Over

b. Dependent Variable: Laba Perusahaan

Hasil uji data table diatas diketahui nilai Durbin Watson = 1.925, nilai lebih besar dari 1,7259, lebih kecil dari 4-DU (2,2741), Sehingga $DU < DW < 4-DU = 1,7259 < 1,925 < 2,2741$. Kesimpulannya tidak terjadi gejala autokorelasi pada penelitan ini.

Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.001	1729.543
.145	6.915
.141	7.116
.001	1725.074

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji menurut tabel diatas bisa disimpulkan bahwa RTO dab ACP terjadi multikolonieritas dicermati menurut nilai toleransi dalam masingmasing variabel independen lebih mini menurut 0,10, sedangkan Rasio Tunggakan & Rasio Penagihan nir terjadi multikoloniaritas dicermati menurut nilai toleransi dalam masingmasing variabel independen lebih akbar menurut 0,10. Sedangkan dalam nilai VIF variabel independen RTO dab ACP terjadi multikolonieritas dicermati menurut nilai VIF dalam masingmasing variabel independen lebih mini menurut 10,00, sedangkan Rasio Tunggakan & Rasio Penagihan nir terjadi multikoloniaritas dicermati menurut nilai VIF dalam masingmasing variabel independen lebih akbar menurut 10,00.

Uji Hipotesis

Uji analisis regresi berganda

Hasil analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2861.058	11339.519		-.252	.803
Receivable Turn Over	7.170	19.316	1.948	.371	.713
Rasio Tunggalan	.934	.289	1.071	3.228	.003
Rasio Penagihan	1.499	.360	1.403	4.167	.000
Average Collaction Period	6.776	19.311	1.840	.351	.728

Sumber : Data diolah, 2022

Pengujian dilakukan pada model regresi untuk mencari tahu pengaruhnya dari variabel independennya secara individual (parsial) terhadap variabel dependennya. Dalam tabel hasil analisis uji t disebutkan bahwasanya variabel *Receivable Turn Over* memiliki perolehan t hitung yaitu 0.371 serta diperoleh signifikansinya yaitu 0,713 > 0,05 yang memberikan arti bahwasanya *Receivable Turn Over* berpengaruh positif tidak signifikan pada laba perusahaan. Variabel Rasio Tunggalan mendapatkan nilai t hitung yaitu 3,228 serta didapatkan nilai signifikansinya yaitu 0,003 < 0,05 yang memberikan arti Rasio Tunggalan berpengaruh positif dan signifikan pada laba perusahaan.

Variabel Rasio Penagihan mendapatkan nilai t hitung yaitu 4,167 serta didapatkan nilai signifikansinya yaitu 0,000 < 0,05 yang memberikan arti Rasio Penagihan berpengaruh positif dan signifikan pada laba perusahaan. Pada variabel *Average Collaction Period* mendapatkan nilai t hitung yaitu 0,351 dan didapatkan nilai signifikansinya yaitu 0,728 > 0,05 yang memberikan arti bahwasanya *Average Collaction Period* berpengaruh positif tidak signifikan pada laba perusahaan.

UJI F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	581813.882	4	145453.470	8.195	.000 ^a
Residual	532500.518	30	17750.017		
Total	1114314.400	34			

a. Predictors: (Constant), Rasio Penagihan, Receivable Turn Over, Rasio Tunggakan, Average Collection Period

b. Dependent Variable: Laba Perusahaan

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa taraf nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rasio Penagihan, Receivable Turn Over, Rasio Tunggakan dan Average Collection Period secara bersama –sama pada laba perusahaan Multifinance Go Public yang terdaftar di BEI 2016-2020.

Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.458	133.22919

a. Predictors: (Constant), Rasio Penagihan, Receivable Turn Over, Rasio Tunggakan, Average Collection Period

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square 0,522 atau 52,2% artinya Rasio Penagihan, Receivable Turn Over, Rasio Tunggakan dan Average Collection Period secara bersama berpengaruh terhadap harga saham sebesar 52,2% dan 47,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

Pembahasan

Pengaruh *Receivable Turn Over* terhadap Laba Perusahaan

Hasil penelitian hipotesis pertama perputaran piutang menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,371 dan nilai signifikansi 0,713 > 0,05, sehingga berpengaruh positif sedikit terhadap laba perusahaan. RTO dihitung dengan membandingkan rata-rata dengan penjualan kredit. Pendapatan dari piutang adalah ukuran berapa lama perusahaan menagih piutang dari kreditur selama periode waktu tertentu. Semakin cepat debitor berubah, semakin baik dan efektif pengendalian tersebut, dan semakin baik pula pengendalian debitor untuk kepentingan terbaik.

Pengaruh Rasio Tunggakan terhadap Laba Perusahaan

Hasil hipotesis ketiga rasio residual menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 3,228 dan nilai signifikansi 0,003. 0,05 menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap laba perusahaan. Tingkat tunggakan dihitung dengan membandingkan jumlah tunggakan pinjaman pada akhir periode dengan jumlah total pinjaman untuk periode berikutnya. Semakin tinggi tingkat tunggakan dan, sebaliknya, semakin rendah tingkat tunggakan, semakin kecil kemungkinan bahwa piutang tak tertagih akan mempengaruhi laba perusahaan.

Pengaruh Rasio Penagihan terhadap Laba Perusahaan

Hasil hipotesis keempat rasio penyelesaian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dalam arah positif adalah 4,167 dan nilai signifikansi 0,000 <0> 0,05 yang berpengaruh positif signifikan terhadap laba perusahaan. tidak memberi. ACP dihitung dengan membandingkan 360 dengan RTO rata-rata. Sistem kerja yang dibangun berupa piutang kecil menunjukkan bahwa sistem penagihan piutang berjalan dengan baik dan berdampak

signifikan terhadap peningkatan laba perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengaruh *Average Collection Period* terhadap Laba Perusahaan

Hasil penelitian hipotesis kedua, mean matching period, menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,351 dan nilai signifikansi $0,728 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa hal ini tidak berpengaruh positif signifikan terhadap laba perusahaan. ACP dihitung dengan membandingkan 360 dengan RTO rata-rata. Sistem kerja yang dibangun berupa piutang kecil menunjukkan bahwa sistem penagihan piutang berjalan dengan baik dan berdampak signifikan terhadap peningkatan laba perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Pengaruh perputaran piutang, waktu pencocokan rata-rata, tingkat tunggakan, dan tingkat tunggakan terhadap keuntungan perusahaan. Kontribusi utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris terkait studi tentang rasio aktivitas-pendapatan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran. Ini berarti bahwa perusahaan dapat jatuh ke dalam perangkat masalah modal kerja dan memerlukan tinjauan kebijakan perusahaan untuk memberikan ruang kepada pelanggan mereka untuk pembayaran utang. Untuk meningkatkan keuntungan perusahaan Anda, Anda perlu membatasi jumlah penjualan kredit dengan menghindari penjualan kredit kepada pelanggan yang membeli produk dengan kredit tetapi masih jatuh tempo. Untuk meningkatkan tingkat penyelesaian, perlu untuk mengumpulkan lebih ketat untuk mencapai piutang yang dapat dipulihkan, dengan tujuan meningkatkan keuntungan perusahaan. Agar hasil yang diperoleh lebih jelas, peneliti disarankan menggunakan objek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hery. 2018. Analisis Laporan Keuangan Cetakan Ketiga PT.Gramedia : Jakarta.
- [2] Catur Sasongko.(2016). Akuntansi Suatu Pengantar. Salemba Empat, Jakarta.
- [3] Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : ALFABETA, CV.
- [4] Kasmir, 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- [5] Kasmir. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [6] Arthur J. Keown. 2008. Manajemen Keuangan, Edisi 10. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- [7] Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- [8] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [9] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- [10] Harapan, A., & Prasetiono, H. (2016). Pengaruh Average Collection Period, Average Payment Period, Turnover in Days, Sales Growth dan Debt Ratio Terhadap Profitabilitas Perusahaan. Diponegoro Journal of Management.
- [11] Martono dan Agus, Harjito. (2008). Manajemen Keuangan, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit : Ekonesia, Yogyakarta.

-
- [12] Kasmir, (2012), Analisis Laporan Keuangan, Catatan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- [13] <https://www.google.com/amp/s/docplayer.info/amp/58247310-Analisis-pengendalian-piutang-dan-rata-rata-piutang-terhadap-perputaran-piutang-pada-perusahaan-daerah-air-minum-kota-makassar.html>
- [14] https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0.5&q=nur+fitri,+ilmayani+dan+elfreda+aplonia+lau+2020#d=gs_qabs&u=%23p%3D4X0VSbcWjloI
- [15] https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=yusra+nginang+2019&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3Dgf07w-tr2SsI
- [16] https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=lisetiowati+2017&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DMZcew7Zmr7II
- [17] https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=anita+ariani+2017&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D_oZ5A7kh0h4I
- [18] <https://www.kreditpedia.net/7-perusahaan-multifinance-yang-go-public/>
- [19] <https://keuangan.kontan.co.id/news/multifinance-siap-cadangkan-piutang>
- [20] Yasni.2016. "Analisis Pengendalian Piutang dan Rata-rata Piutang Terhadap Perputaran Piutang pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar" dalam Jurnal Economix Volume 4 Nomor 2.Makassar : STIMLasharan Jaya Makassar.
- [21] Nur, Fitri Ilmayani dan Lau, Elfreda Aplonia. 2020."Analisis Pengendalian Piutang Usaha pada PT. Astra Multi Finance (Spektra) Samarinda" dalam Journal of Accounting and Business Management (RJABM); P-ISSN: 2580-3115; E-ISSN: 2580-3131.Samarinda: University of 17 Agustus 1945 Samarinda.
- [22] Nginang,Yusra.2019." Analisis Tingkat Perputaran Piutang pada PT. Nippon Indosari Corpindo tbk di Kota Makasar" dalam Jurnal Economix Volume 7 Nomor 1 Juni 2019.Makasar: STIMI YAPMI Makassar.
- [23] Lisetiowati, dan Rosyafah, Siti, dan Hidayati, Kusni.2017. "Analisis Perputaran Piutang Usaha Terhadap Tingkat Pendapatan (Studi Kasus PT. Waskita Karya (Persero) tbk di Jakarta)" dalam Jurnal Ekonomi Akuntansi Vol. 3. Issue. 3 (2017). Surabaya: Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- [24] Ariani, Anita.2017." Optimalisasi Manajemen Piutang pada UD. MitraSantika Furniture di Surabaya". Surabaya:Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Keuangan Universitas Narotama Surabaya.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SIKKA

Oleh
Emilianus Eo Kutu Goo
Universitas Nusa Nipa Indonesia
Email: emilianus@gmail.com

Article History:

Received: 08-04-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 20-05-2022

Keywords:

Human Resource
Competence, Internal Control
System And Quality Of Local
Government Financial
Reports.

Abstract: *The purpose of this study is to analyze the effect of human resource competence and internal control systems on the quality of financial reports of the Sikka district government. The variables in this study are the independent variable (X) consisting of human resource competence (X1) and the internal control system (X2) and the dependent variable (Y) is the quality of local government financial reports. This type of research is an empirical study. Data collection was carried out by distributing 50 questionnaires filled in by respondents who are staff at the Regional Finance Agency of Sikka Regency. The data obtained were analyzed using descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests and classical assumption tests. The results showed that there was no relationship or no influence between Human Resource Competence on the Quality of Regional Government Financial Reports and there was a relationship or influence between the Internal Control System on the Quality of Regional Government Financial Reports.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini telah terjadi tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) khususnya dalam pengelolaan keuangan, sehingga mendorong pemerintah pusat maupun daerah untuk menerapkan akuntabilitas publik agar laporan keuangan yang dihasilkan berkualitas. Akuntabilitas publik merupakan suatu bentuk kewajiban dalam pertanggungjawaban, penyajian, pelaporan, dan pengungkapan segala aktivitas kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak serta kewenangan (Mardiasmo, 2009:20). Laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi mengenai posisi keuangan dalam hasil-hasil yang telah dicapai oleh organisasi yang bersangkutan (Munawir, 2010:20).

Berkembangnya akuntansi dalam sektor pemerintahan menjadikan sebuah kewajiban untuk mempertanggung jawabkan kinerja kepada pihak yang berkepentingan. Pertanggung jawaban oleh pemerintah daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 menjelaskan bahwa pemerintah daerah wajib memberikan pertanggung jawaban berupa Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD). Menyusun laporan

keuangan yang berkualitas merupakan kewajiban dari pemerintah daerah sebagai bentuk pertanggung jawaban atas kinerjanya kepada *principal*. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah, laporan keuangan daerah yang dibuat oleh pelapor hanya 4 laporan yaitu: Neraca, Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan. Namun pada Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) berbasis akrual laporan keuangan yang dibuat ada 7 yaitu : Neraca, Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Operasional, Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Laporan Perubahan Ekuitas, Laporan Arus Kas dan Catatan atas Laporan keuangan.

Kompetensi aparatur pemerintah daerah yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan menjadi perhatian penting. Pada kenyataannya terbatasnya aparatur pemerintah yang mempunyai latar belakang pendidikan akuntansi menyebabkan kurangnya pemahaman atau penguasaan dalam mengelola keuangan daerah secara baik dan benar. Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian oleh Andini dan Yusrawati (2015) tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Searah dengan hasil penelitian Andini dan Yusrawati (2015), hasil penelitian Rahayu dkk (2014) tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia penerapan sistem akuntansi keuangan daerah dan penerapan standar akuntansi pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada pemerintah provinsi Riau. Hasil kajian menemukan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Namun kedua hasil kajian diatas kontradiktif (bertolak belakang) dengan kajian yang dilakukan Syarifudin (2014) dengan judul kajian pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan peran audit intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan variabel intervening sistem pengendalian internal pemerintah (studi empiris pada pemkab Kebumen). Umumnya kompetensi sumber daya manusia tidak berkontribusi kuat terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, artinya peningkatan variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap peningkatan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah adalah sistem pengendalian internal. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, dijelaskan bahwa SPI adalah sistem pengendalian internal yang diselenggarakan secara menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Karakteristik organisasi membentuk keberhasilan suatu sistem pengendalian. Pendekatan kontijensi menunjukkan bahwa jika desain sistem pengendalian sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi akan menunjang pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya sistem pengendalian yang tidak sesuai dengan karakteristik organisasi dapat menimbulkan perilaku disfungsional bagi anggota organisasi (Pondevile, 2000:7 dalam Sawitri 2007:1). Sistem ini dikenal sebagai Sistem Pengendalian Internal.

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 mengidentifikasikan sistem informasi keuangan daerah selanjutnya disingkat SIKD adalah "satuan sistem yang mendokumentasikan, mengadminitrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disediakan kepada masyarakat serta

juga dipakai sebagai bahan pengambilan keputusan dengan memegang pada unsur perencanaan, pelaksanaan dari pelaporan pertanggungjawab pemerintah daerah.”

Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Dewi Andini dan Yusrawati (2015) bahwa penerapan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Penelitian Rahayu dkk (2014) tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, dan penerapan standar akuntansi pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada provinsi Riau menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Beberapa hasil kajian empiris, fenomena dan realita di atas menunjukkan adanya ambivalensi hasil - hasil penelitian. Ambivalensi atau kontradiksi berarti antara beberapa hasil penelitian tersebut sebenarnya ada *research gap* (kesenjangan penelitian) yang oleh Ferdinand, (2014) *research gap* merupakan perumusan masalah penelitian yang bersumber dari fenomena gap, atau fenomena bisnis, sesuai data lapangan, juga *research gap* dan teori gap. Dari beberapa alasan diatas dapat disimpulkan bahwa keuangan yang di hasilkan oleh pemerintah daerah masih belum memenuhi kriteria nilai informasi yang diisyaratkan.

Mengingat bahwa karakteristik kualitatif merupakan unsur penting dalam laporan keuangan pemerintah daerah sebagai dasar pengambilan keputusan, maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan, menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan, dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka.

LANDASAN TEORI

Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 laporan keuangan dikatakan berkualitas apabila informasi yang dihasilkan dapat mendukung pengambilan keputusan dan mudah dipahami oleh para pemakai. Menurut Defitri (2016) kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yaitu kemampuan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami, dan memenuhi kebutuhan pemakainya dalam pengambilan keputusan, bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material serta dapat diandalkan sehingga laporan keuangan tersebut dapat dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Menurut Sumarsono (2009:4) pendayagunaan sumber daya manusia(SDM) untuk menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, pertama, yang memengaruhi jumlah dan kualitas sumber daya manusia (SDM) tersebut, dan kedua, faktor dan kondisi yang memengaruhi pengembangan perekonomian yang memengaruhi pemberdayaan sumber daya manusia(SDM) tertentu.

Sistem Pengendalian Internal

Menurut Bastian (2007:7), Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh eksekutif yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah menyatakan bahwa: Sistem Pengendalian Internal adalah 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. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang kemudian disingkat SPIP adalah Sistem Pengendalian Internal yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

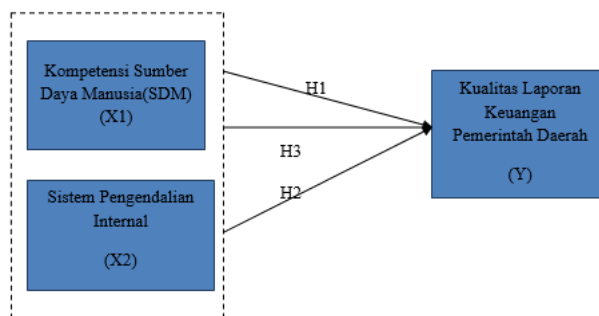
Kerangka Penelitian

Kompetensi Sumber daya manusia merupakan kemampuan setiap individu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas dan fungsi-fungsi kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Terdapat sebuah isu penting dalam implementasi sistem yang akan mempengaruhi kualitas informasi akuntansi yaitu interaksi antara sumber daya manusia. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Ketiga indikator tersebut dijadikan pedoman dalam item-item pernyataan padakuesioner yang mengacu pada penelitian (Irwan, 2011:6).

Sistem Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan tertentu. Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Prosedur pengendalian ditetapkan untuk menstandarisasi proses kerja, sehingga menjamin tercapainya tujuan organisasi dan mencegah atau mendeteksi terjadinya kesalahan.

Menurut Defitri (2016) kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yaitu kemampuan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami, dan memenuhi kebutuhan pemakainya dalam pengambilan keputusan, bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material serta dapat diandalkan sehingga laporan keuangan tersebut dapat dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya.

kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah
- H2 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah
- H3 : Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka. Sumber data diperoleh melalui pembagian kuisioner kepada 50 pegawai yang mengelola keuangan pada 5 (lima) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Sikka, yaitu Dinas Kesehatan, Dinas Pariwisata, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Perindustrian Perdagangan, dan Dinas Pekerjaan Umum.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X) yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) dan satu variabel dependen (Y) yaitu Kualitas laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Metode analisis data menggunakan uji kualitas data berupa uji validitas dan uji realibilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t). Semua pengujian dalam penelitian ini dibantu menggunakan aplikasi pengolah data yaitu IBM SPSS Statistics 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dan dianalisis dengan berbagai uji statistik sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \leq 0,05$)

dan r hitung $> r$ tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila taraf probabilitas kesalahan (sig) $\geq 0,05$ dan r hitung $< r$ tabel (Ghozali, 2011:48). Nilai r hitung dicari menggunakan program *IBM SPSS Statistics 26*, sedangkan r tabel dicari pada tabel r dengan melihat *degree of freedom* (df) yaitu banyaknya sampel (n) = 50 dan $\alpha = 0,05$, sehingga diperoleh nilai r hitung sebesar 0,279.

Di bawah ini merupakan tabel data uji validitas dari jawaban responden untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Sistem Pengendalian Internal (X2) dan Kualitas Informasi Laporan Keuangan (Y),

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kualitas Informasi Laporan Keuangan (Y)	P1	0,826	Valid
	P2	0,821	Valid
	P3	0,759	Valid
	P4	0,659	Valid
	P5	0,409	Valid
	P6	0,351	Valid
	P7	0,901	Valid
	P8	0,794	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	P1	0,808	Valid
	P2	0,777	Valid
	P3	0,664	Valid
	P4	0,859	Valid
	P5	0,794	Valid
	P6	0,650	Valid
Sistem Pengendalian Internal (X2)	P1	0,800	Valid
	P2	0,720	Valid
	P3	0,686	Valid
	P4	0,843	Valid
	P5	0,741	Valid
	P6	0,798	Valid
	P7	0,786	Valid
	P8	0,766	Valid
	P9	0,729	Valid
	P10	0,796	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 3 bagian dan terdiri dari 24 pernyataan, mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan **valid**.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan

dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subyek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung *nilai cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu variabel dapat dikatakan *realibel* apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2006:46).

Rangkuman hasil uji reliabel menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu *IBMSPSS Statistics 26* untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini,

Tabel 2 Ringkasan hasil uji reliabel

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
1	Kapasitas Sumber Daya Manusia	0,880
2	Sistem Pengendalian Internal	0,918
3	Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	0,862

Berdasarkan tabel ringkasan hasil uji reliabel di atas, diketahui angka *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai minimal *Cronbach Alpha* 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel dalam penelitian dapat dikatakan **reliabel** atau handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas residual data variabel independen dan variabel dependen peneliti ini adalah menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013: 160) adalah “jika hasil signifikasi menunjukkan nilai signifikan > 0,15 maka data residual terdistribusi normal.”

Hasil pengujian normalitas menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu *IBMSPSS Statistics 26*, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3,

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17796373
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.060
	Negative	-.109
Test Statistic		.509
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas diketahui besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,509 dan signifikan pada 0,113 atau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi dari nilai Kolmogorov-Smirnov > 0,05, data residual yang digunakan berdistribusi normal (Ghozali, 2011:114). Kesimpulan dari uji normalitas dalam penelitian ini adalah bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolonearitas diantara variabel independen (Ghozali, 2011:125). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dalam penelitian ini dengan melihat nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Gejala multikolonieritas tidak terjadi apabila nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 serta nilai tolerance lebih besar dari 0,010.

Hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS V.20.0 for Windows, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4,

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.965	3.554		.272	.788		
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.323	.118	.249	2.725	.011	.852	1.174
Sistem Pengendalian Internal	.885	.106	.761	8.318	.000	.852	1.174

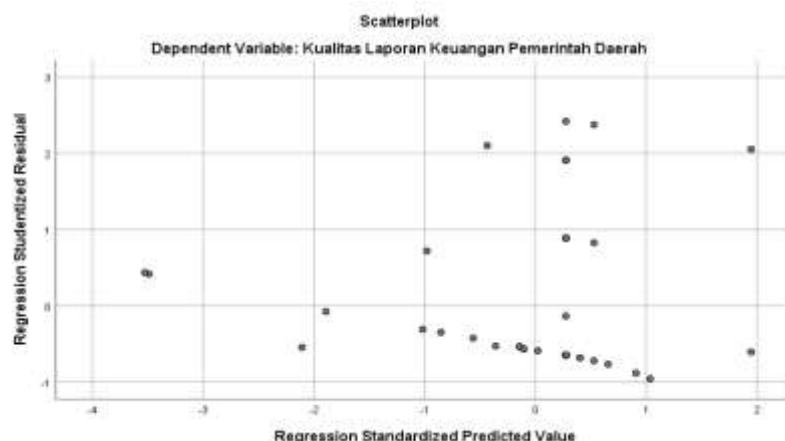
a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen mendekati 1, nilai VIF untuk kedua variabel independen < 10. Artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresinya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model yang tidak homogen untuk semua pengamatan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot, yaitu sebuah grafik yang biasa digunakan untuk melihat suatu pola hubungan antara 2 variabel.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu IBM SPSS Statistics 26, secara lengkap dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini,



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas terlihat bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas heterokedastisitas atau dengan kata lain berkondisi homokedastisitas.

3. Model Regresi Linier Berganda

Metode analisis data ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linier. Formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (KLKPD)
- α = Konstanta
- $b_{1,2}$ = Koefisien
- X1 = Kompetensi Sumber daya manusia (KSDM)
- X2 = Sistem Pengendalian Internal (SPI)
- e = Error

Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu *SPSS 16 for windows*, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini,

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.965	3.554		.272	.788		

Kompetensi Sumber Daya Manusia	.323	.118	.249	2.725	.011	.852	1.174
Sistem Pengendalian Internal	.885	.106	.761	8.318	.000	.852	1.174

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Dari tabel hasil uji regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa model regresi linear berganda ditunjukkan oleh persamaan :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,965 + 0,323 X_1 + 0,885 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa :

a. Konstanta (a)

Koefisien konstanta berdasarkan hasil regresi adalah sebesar 0,965, artinya apabila variabel kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal dianggap konstan, maka kualitas laporan keuangan pemerintah daerah bernilai 96,5%.

b. Koefisien Regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia (b_1)

Koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia dari persamaan regresi adalah sebesar 0,323, artinya apabila variabel kompetensi sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar 100%, sedangkan variabel sistem pengendalian internal dianggap konstan, maka kualitas laporan keuangan pemerintah daerah akan meningkat sebesar 32,3%.

c. Koefisien Regresi Sistem Pengendalian Internal (b_2)

Koefisien regresi sistem pengendalian internal dari persamaan regresi adalah sebesar 0,885, artinya apabila variabel sistem pengendalian internal mengalami kenaikan sebesar 100%, sedangkan variabel kompetensi sumber daya manusia dianggap konstan, maka kualitas laporan keuangan pemerintah daerah akan meningkat sebesar 88,5%

4. Uji Hipotesis

a. Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t)

Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikan. Jika nilai probabilitas signifikansi $< \alpha$, maka hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya. Hasil analisis hipotesis t menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu *IBM SPSS Statistics 26*, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini,

Tabel 6 Hasil Uji t

		Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.965	3.554		.272	.788		
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.323	.118	.249	2.725	.011	.852	1.174
	Sistem Pengendalian Internal	.885	.106	.761	8.318	.000	.852	1.174

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Dari kedua variabel independen yang dimasukkan dalam regresi, diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Variabel kompetensi sumber daya manusia memberikan nilai koefisien parameter 0,323 dengan tingkat signifikansi $(0,011) < 0,05$. Begitu pun juga variabel sistem pengendalian internal memberikan nilai koefisien parameter 0,885 dengan tingkat signifikansi $(0,000) < 0,05$.

b. Uji signifikansi simultan (uji statistik F)

Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen, dan sebaliknya.

Hasil uji F yang dilakukan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu *IBM SPSS Statistics 26*, dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini,

Tabel 7 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.182	2	63.045	31.219	.000 ^b
	Residual	56.546	48	2.019		
	Total	308.727	50			

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

b. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel hasil uji simultan di atas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 31,219. Nilai F_{tabel} diketahui sebesar 4,04. Nilai $F_{hitung} (31,219) > F_{tabel} (4,04)$ artinya H_0 ditolak. H_a diterima artinya secara simultan variabel kompetensi sumber daya manusia (SDM), sistem pengendalian intern (SPI) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Begitu pun berdasarkan tingkat signifikan, diperoleh bahwa nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ atau dibawah 5%. Sehingga kesimpulan adalah secara simultan variabel kompetensi sumber daya manusia (SDM), sistem pengendalian intern (SPI) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas

laporan keuangan pemerintah daerah.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Range nilainya antara 0-1, apabila nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan sebaliknya apabila R^2 besar berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen besar.

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu *IBM SPSS Statistics 26*, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini,

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.568	.528	1.978	1.603

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,528. Nilai *Adjusted R Square* tersebut menjelaskan bahwa sebesar 52,8% variansi variabel kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini (kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal). Sisanya sebesar 47,2% variabel kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dijelaskan oleh faktor eksternal lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti pemahaman teknologi informasi dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Sikka. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah, yaitu semakin tinggi Kompetensi Sumber Daya Manusia maka Kualitas Laporan Keuangan daerah akan semakin meningkat. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah para pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Sikka yang memiliki kewajiban untuk melakukan konsolidasi semua SKPD dalam lingkup Kabupaten Sikka. *Human capital* merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan *economic rent*. *Human capital* merupakan sumber inovasi dan gagasan. Karyawan yang dengan *human capital* tinggi lebih memungkinkan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nagari (2015), dan Maksyur (2015) bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah.

b. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Semakin baik Sistem Pengendalian Internal maka Kualitas Laporan Keuangan akan semakin meningkat. Sistem Pengendalian Internal menjadi salah satu faktor yang penting dalam menentukan seberapa baik Kualitas Laporan Keuangan. Sistem Pengendalian Internal sebagaimana didefinisikan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 terdiri dari lima komponen yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan pengendalian internal (monitoring). Sistem Pengendalian Internal yang diterapkan dalam badan keuangan Kabupaten Sikka terbilang cukup baik. Hal ini dilihat dari jawaban responden terkait Sistem Pengendalian Internal di dinas tersebut melalui kuesioner yang dibagikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Magfiroh (2015), bahwa Sistem pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

c. Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompetensi Sumber Daya Manusia(X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) secara bersama-sama terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah(Y) di Kabupaten Sikka. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal maka akan meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Sikka.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil analisis serta pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) di Kabupaten Sikka. Artinya bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang dihasilkan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Pengendalian Internal (X2) dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Sikka. Artinya bahwa semakin baik pelaksanaan unsur Sistem Pengendalian Internal, maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang dihasilkan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Sikka. Artinya bahwa semakin tinggi Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal yang dimiliki Organisasi Perangkat Daerah, maka akan semakin tinggi pula Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang dihasilkan.

SARAN

Berdasarkan beberapa simpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sikka.
 - a. Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Sikka hendaknya lebih teliti dalam menghasilkan laporan keuangan agar terbebas dari kesalahan yang berulang, sehingga Kualitas Laporan Keuangan yang dihasilkan semakin baik.
 - b. Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Sikka hendaknya lebih meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia seperti melakukan pelatihan terkait dengan penatausahaan laporan keuangan agar pegawai memahami siklus akuntansi dengan baik sehingga Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang dihasilkan baik.
 - c. Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Sikka hendaknya lebih meningkatkan Sistem Pengendalian Internal seperti menindaklanjuti setiap hasil temuan BPK agar Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang dihasilkan pada periode selanjutnya lebih baik.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang berhubungan dengan Kualitas Laporan Keuangan.
 - b. Jumlah sampel dalam penelitian ini masih terlalu sedikit. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel sehingga gambaran hasil penelitian lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.
 - c. Melengkapi metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan dan melakukan wawancara secara langsung agar memperoleh data yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andini, Dewi dan Yusrawati. 2015. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas laporan Keuangan Daerah Pada SKPD Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Kiat*. Volume 24 Nomor 1. Universitas Islam Riau.
- [2] Bastian, Indra. 2007. *Audit Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Defitri, Siska Yulia (2016). "pengaruh pemahaman akuntansi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah". *National Confrence on Applied Sciences, Engineering, Business and Information Technology (ASCNITech)*, Hal : 309-314
- [4] Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- [5] Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariaeta Dengan Program SSPS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [6] _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [7] _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [8] Irwan. 2011. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

-
- [9] Magfiroh, Anis. 2015. Pengendalian Intern dan Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Pada SKPD Kabupaten Tebo). *JOM FEKOM*, Volume 2 Nomor 2. Universitas Riau.
 - [10] Maksyur, Noprial Valenra. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Indragili Hulu). *JOM FEKOM*, Volume 2 Nomor 2.
 - [11] Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
 - [12] Munawir. 2010. *Laporan Keuangan*. Jakarta : Salemba Empat.
 - [13] Nagari, Hilda Berliana. 2015. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintahan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Survey pada Dinas Pemerintah Kota Bandung Tahun 2014). *Skripsi*. Universitas Widyatama. Bandung.
 - [14] Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Pemerintah.
 - [15] Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah.
 - [16] Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
 - [17] Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah.
 - [18] Rahayu Liza, Kennedy, Anisma Yuniera (2014). "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Provinsi Riau (Studi Empiris Pada SKPD Provinsi Riau)". *Jurnal JOM FEKON*, Vol. 1 Nomor. 2 Oktober 2014. ISSN: 2355-6854
 - [19] Sawitri. 2007. *Sistem Pengendalian Internal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 - [20] Sumarsono. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 - [21] Syarifudin. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Peran Audit Intern Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemkab Kebumen). *Jurnal FOKBIS*, Volume 13 Nomor 2. Online ISSN (e-ISSN) : 2623-2480.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

**STANDAR AKUNTANSI ZAKAT, TRANSPARANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN
DAN PENGARUHNYA TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BAITUL MAL
KOTA BANDA ACEH****Oleh****Eliana¹, Intan Novia Astuti², Nurhayati³, Liska⁴****^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang****E-mail: ¹elianajl843@gmail.com, ²intan@stiesabang.ac.id,****³nurhayati@stiesabang.ac.id**

Article History:*Received: 04-04-2022**Revised: 16-04-2022**Accepted: 23-05-2022***Keywords:***Standar Akuntansi Zakat,
Transparansi, Sistem
Pengendalian Intern Dan
Akuntabilitas Keuangan*

Abstract: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan standar akuntansi zakat, transparansi dan sistem pengendalian intern secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh. Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh yang berjumlah 52 orang, dan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian kuantitatif ini menunjukkan bahwa Konstanta (α) sebesar 20,180 yang berarti jika variabel Standar akuntansi zakat, transparansi dan Sistem pengendalian intern dianggap konstan, maka besarnya besarnya Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh sebesar 20,180%. Koefisien regresi variabel Standar akuntansi zakat sebesar 0,253, yang berarti bahwa setiap meningkatnya standar akuntansi zakat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh sebesar 0,253 satuan atau 25,3%. Koefisien regresi variabel Transparansi sebesar 0,318, yang berarti bahwa setiap meningkatnya transparansi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh sebesar 0,318 satuan atau 31,8%. Koefisien regresi variabel sistem pengendalian intern sebesar 0,125, yang berarti bahwa setiap meningkatnya sistem pengendalian intern sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh sebesar 0,125 satuan atau 12,5%.

PENDAHULUAN

Indonesia yang merupakan negara yang jumlah populasi penduduk muslim hampir 99%, secara kultural wajib mengeluarkan zakat, infaq dan shadaqah, zakat diambil dari harta orang yang berkelebihan dan disalurkan bagi orang yang kekurangan. Pelaksanaan zakat dilakukan melalui Lembaga Baznas (Lembaga amal Zakat) merupakan Badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan keputusan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan (ZIS) pada tingkat nasional (1). Badan Baitul Mal Provinsi Nangroe Aceh Darussalam dilakukan melalui Keputusan Gubernur Nomor 18 tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Baitul Mal Provinsi Nangroe Aceh Darussalam, yang mulai beroperasi pada bulan Januari 2004. Dalam pengelolaan zakat, dibutuhkan informasi akuntansi yang berkualitas untuk disampaikan kepada muzakki (pemberi zakat), karena masyarakat akan lebih membutuhkan informasi yang jelas dan akurat (2).

Akuntansi zakat dapat diartikan sebagai informasi yang mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan peristiwa-peristiwa ekonomi dari suatu organisasi kepada para pihak yang berkepentingan (3). Standar akuntansi zakat sesungguhnya mempunyai aturan tersendiri dengan melihat sifat zakat ini, standar akuntansi akan mengikuti bagaimana harta di nilai dan diukur (4). Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah (5). Faktor lain yang dapat mempengaruhi akuntabilitas keuangan adalah sistem pengendalian *intern* (7). Sistem pengendalian intern adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada dalam instansi.

Berdasarkan data Baitul Mal, jumlah penerimaan zakat pada Baitul Mal Kota Banda Aceh tahun 2018-2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Penerimaan Zakat di Baitul Mal Kota Banda Aceh

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi Zakat (Rp)	Persentase (%)
1	2018	18.604.500.000,-	21.560.365.297,09	115%
2	2019	19.604.500.000,-	16.461.357.998,67	84%
3	2020	22.064.260.000,-	16.902.591.999,10	77%

Dari tabel 1 diatas, dapat kita lihat bahwa target penerimaan zakat pada Baitul Mal Banda Aceh kian meningkat per tahunnya, tapi jumlah realisasi yang didapatkan nilai pertahunnya menunjukkan penurunan. Di tahun 2019, Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) RI mengungkap sejumlah masalah yang menjadi temuan auditor dalam laporan hasil pemeriksaan daerah APBA Baitul Mal Kota Banda Aceh tahun 2018. temuan pemeriksaan atas pengelolaan dana zakat untuk penerima fakir dan miskin yang diberikan dari unit pengumpulan zakat dan Baitul Mal yang tidak sesuai ketentuan (Beritakini, 2019). Penyimpangan atau ketidak sesuaian Baitul Mal dalam pengumpulan zakat yang dimaksud disini adalah pengembalian dana zakat dari unit pengumpulan dana zakat yang tidak sesuai, tidak memakai standar akuntansi pemerintah (SAP) dalam melakukan pertanggungjawaban.

Tahun 2020 Baitul Mal memiliki target yang semakin besar yaitu Rp. 22.064.260.000, namun Baitul Mal realisasi semakin menurun yaitu hanya 77% atau sebesar Rp. 16.902.591.999,10. Hal ini menidentifikasi kinerja dari pengelolaan dana zakat di Baitul Mal kota Banda Aceh tidak optimal. Dari paparan diatas penulis ingin melihat secara lebih jauh tentang standar akuntansi zakat, transparansi dan system pengendalian intern yang pengaruhnya terhadap akuntabilitas keuangan.

LANDASAN TEORI

Zakat adalah sejumlah harta tertentu yang diwajibkan Allah diserahkan kepada orang-orang yang berhak (Mardani, 2013:11). Zakat ada beberapa jenis diantaranya: zakat mal dan zakat fitrah yang semua wajib dikeluarkan. Akuntabilitas keuangan yaitu mempertanggung jawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodic (7). organisasi dikatakan akuntabel jika organisasi tersebut memiliki kemampuan untuk menjelaskan kondisi yang dialami termasuk didalamnya keputusan yang diambil dan berbagai aktivitas yang dilakukan (8), menggunakan indicator, integritas, pengungkapan dan ketaatan (9).

Akuntansi zakat merupakan proses mencatat, mengklarifikasi, meringkas, dan menyajikan data, transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan yang sesuai dengan syari'at yang telah ditentukan digunakan sebagai pencatatan zakat dan infaq/ sedekah yang diterima dari muzakki dan disalurkan kepada mustahik melalui lembaga zakat. Akuntansi zakat berfungsi untuk melakukan pencatatan dan pelaporan atas penerimaan dan mengalokasikan zakat (10).

Menurut (11), transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan serta hasil yang dicapai. Transparansi merupakan salah satu prinsip dalam perwujudan *good governance*. (12) menyatakan pengendalian *Intern* adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 pasal 2 menyatakan bahwa pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dilaksanakan dengan berpedoman pada Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

1. Pengaruh Standar Akuntansi Zakat terhadap akuntabilitas keuangan

Penerapan akuntansi pada lembaga amal zakat tentu sangat dibutuhkan karena menyangkut pertanggungjawaban kepada publik atas hasil kinerja yang telah dicapai. Tujuan akuntansi zakat adalah untuk Memberikan informasi yang memungkinkan bagi lembaga pengelola zakat (manajemen) untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab dalam mengelola secara tepat dan efektif program dan penggunaan zakat, infak, dan sodaqoh yang menjadi wewenangnya dan memungkinkan bagi lembaga pengelola zakat untuk melaporkan kepada publik (7). Maka Hipotesis dapat di rumuskan sebagai berikut: Ha1 Standar Akuntansi Zakat berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan

2. Pengaruh Transparansi terhadap akuntabilitas keuangan

Transparansi berarti terbuka, mudah, dan dapat diakses oleh pihak yang membutuhkan secara memadai dan mudah dimengerti. Transparansi merupakan salah satu prinsip dalam perwujudan *good governance*. Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh stakeholder. Pemerintah berkewajiban memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya untuk pengambilan keputusan bagi *stakeholders* (11).

Maka Hipotesis dapat di rumus kan sebagai berikut:

Ha2 Transparansi berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan

3. Pengaruh system Pengendalian Intern terhadap akuntabilitas keuangan

SPIP ini dimaksudkan dengan tujuan memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai (PP No 60 tahun 2008).

Maka Hipotesis dapat di rumus kan sebagai berikut:

Ha3 system Pengendalian berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh yang berjumlah 52 orang. Dengan menggunakan tehnik sensus, karena semua dijadikan anggota populasi atau sampel. Metode pengumpulan data menggunakan data primer, dimana data primer, data yang langsung diambil ditempat penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi populasi. Metode analisis data menggunakan program SPSS. Analisis yang dipakai adalah analisis linier berganda dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Selanjutnya untuk mengukur sah suatu kuesioner diukur menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi dan uji t serta uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebarkan semua Kembali 100%, adapun hasil karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut: perempuan lebih mendominasi didalam penelitian ini yaitu 35 orang dan laki-laki 17, sedangkan usia responden lebih banyak usia 31 – 40 tahun berjumlah 34 pegawai, untuk Pendidikan terakhir rata-rata sudah sarjana S1 sebanyak 34 pegawai. Uji validitas dari kuesioner dapat di jelaskan bahwa variable akuntabilitas keuangan koefisien korelasi nilai kritisnya diatas 0,266 sehingga di nyatakan bahwa hasil dari pernyataan variabel akuntabilitas keuangan valid begitu juga dengan variabel standar akuntansi zakat, transparansi dan system pengendalian intern dinyatakan valid. Untuk pengujian reliabilitas dengan *cronbach alpha* terhadap 20 pernyataan yang telah dinilai jawabannya, maka dapat dilihat bahwa *cronbach alpha* untuk variabel Akuntabilitas keuangan sebesar 0,659, Standar akuntansi zakat sebesar 0,696, variabel Transparansi sebesar 0,770 dan variabel sistem pengendalian intern sebesar 0,639. Karena memiliki nilai > 0,6, mengacu kepada syarat suatu instrumen dikatakan reliabel memiliki alpha > 0,6, maka kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik pada pengujian multikolonearitas dapat dijelaskan pada table 1 berikut:

Tabel 1 Uji Multikolonearitas

No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Standar Akuntansi Zakat	.868	1.152
	Transparansi	.876	1.142
	Sistem Pengendalian <i>Intern</i>	.984	1.071

Untuk melihat pengaruh standar akuntansi zakat, transparansi dan sistem pengendalian *intern* terhadap akuntabilitas keuangan Baitul Mal Kota Banda Aceh, menggunakan regresi linier berganda bisa dilihat di table 2:

Tabel 2 Regresi Linier Berganda

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.180	5.394		3.741	.000
	Standar Akuntansi Zakat	.253	.091	.392	2.791	.008
	Transparansi	.318	.087	.029	2.606	.008
	Sistem Pengendalian <i>Intern</i>	.125	.092	.179	2.356	.001

maka dapat diformulasikan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.180 + 0,253X_1 + 0,318X_2 + 0,125X_3 + e$$

1. Konstanta (α) sebesar 4,180 yang berarti jika variabel Standar akuntansi zakat, transparansi dan Sistem pengendalian intern dianggap konstan, maka besarnya Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh sebesar 20,180%.
2. Koefesien regresi variabel Standar akuntansi zakat sebesar 0,253, yang berarti bahwa setiap meningkatnya standar akuntansi zakat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh sebesar 0,253 satuan atau 25,3%.
3. Koefesien regresi variabel Transparansi sebesar 0,318, yang berarti bahwa setiap meningkatnya transparansi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh sebesar 0,318 satuan atau 31,8%.
4. Koefesien regresi variabel sistem pengendalian intern sebesar 0,125, yang berarti bahwa setiap meningkatnya sistem pengendalian intern sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh sebesar 0,125 satuan atau 12,5%.

Koefisien Determinasi yang dihasilkan oleh sebuah persamaan regresi seperti berikut ini:

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.677	.125	1,40016

Diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,420 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 42,0%. Artinya faktor standard akuntansi zakat (X_1), transparansi (X_2) dan system pengendalian *intern* (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,677 artinya bahwa sebesar 67,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (akuntabilitas keuangan) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor standard akuntansi zakat (X_1), transparansi (X_2) dan sistem pengendalian *intern* (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 32,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel

Uji T

1. Variabel Standar akuntansi zakat (X_1)

Pengaruh Standar akuntansi zakat (X_1) terhadap Akuntabilitas keuangan (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 2 nilai T_{hitung} sebesar 2,791 > lebih besar dari T_{tabel} 2,007, maka keputusannya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa standar akuntansi zakat berpengaruh dan signifikan terhadap pencegahan Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh.

2. Variabel Transparansi (X_2)

Pengaruh Transparansi (X_2) secara parsial terhadap Akuntabilitas keuangan (Y) dapat dilihat pada tabel 2 nilai T_{hitung} sebesar 2,606 > lebih besar dari T_{tabel} 2,007, maka keputusannya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Transparansi berpengaruh dan signifikan terhadap pencegahan Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh

3. Sistem pengendalian intern (X_3)

Pengaruh sistem pengendalian intern (X_3) terhadap pencegahan Akuntabilitas keuangan (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 2 nilai T_{hitung} sebesar 2,356 > lebih besar dari T_{tabel} 2,007, maka keputusannya H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh dan signifikan terhadap pencegahan Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh.

Uji F

Tabel 4 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	20.207	3	6.736	7.436	.000 ^b
Residual	94.101	48	1.960		
Total	114.308	51			

Nilai F_{hitung} sebesar 7,436 dengan signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,794. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} 7,436 > F_{tabel} 2,794. Keputusannya adalah H_{o3} ditolak

dan Ha₃ diterima artinya secara serempak variabel Standar akuntansi zakat (X₁) transparansi (X₂) sistem pengendalian intern (X₃) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh.

Pembahasan

Pengaruh Standar Akuntansi Zakat terhadap Akuntabilitas Keuangan

Berdasarkan tabel 2 dapat kita lihat bahwa pengaruh standar akuntansi zakat terhadap akuntabilitas keuangan adalah signifikan. Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel standar akuntansi zakat, secara umum tanggapan responden mengatakan baik. Pada Baitul Mal, standar akuntansi zakat bersifat formal, diakui Negara dan di lindungi oleh Undang-undang. Akuntansi zakat tidaklah berbeda dengan akuntansi pada umumnya, bedanya akuntansi zakat menilai aktiva atau pendapatan yang wajib dizakatkan dan menyalurkannya ke pos-pos yang sesuai dengan konteks syariat Islam. Sehingga jelas dan tidak mengandung unsur menipu dari pihak pengelola zakat (13).

Pengaruh Transparansi terhadap Akuntabilitas Keuangan

Berdasarkan tabel 2 pengaruh standar akuntansi zakat terhadap akuntabilitas keuangan adalah signifikan. Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel standar akuntansi zakat, secara umum tanggapan responden mengatakan baik. Transparansi dilakukan Baitul Mal untuk keterbukaan dalam memberikan informasi yang terkait aktifitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan yaitu masyarakat. Menurut (9), transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan serta hasil yang dicapai. Selain itu menurut (14) menjelaskan bahwa transparansi adalah keterbukaan pemerintahan dalam kebijakan-kebijakan sehingga dapat diketahui oleh masyarakat.

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Keuangan

Berdasarkan tabel table 2 pengaruh SPI terhadap akuntabilitas keuangan adalah signifikan. Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel SPI, secara umum tanggapan responden mengatakan baik. Baitul Mal memiliki sistem informasi dan komunikasi akuntansi dalam pengendalian internal. (12) menyatakan pengendalian *Intern* adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya. Menurut (15) pengendalian intern merupakan suatu proses pengendalian yang melekat pada tindakan dan kegiatan pimpinan organisasi beserta seluruh karyawan yang dilakukan bukan hanya bersifat insidental dan responsif atas kasus tertentu saja tetapi bersifat terus-menerus.

KESIMPULAN

1. Standar akuntansi zakat, transparansi dan sistem pengendalian intern secara simultan berpengaruh terhadap Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh
2. Standar akuntansi zakat berpengaruh terhadap Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh
3. Transparansi berpengaruh terhadap Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh
4. Sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap Akuntabilitas keuangan pada Baitul Mal Kota Banda Aceh.

SARAN

Saran memperluas jangkauan tidak hanya pada Baitul Mal Kota Banda Aceh saja, namun seluruh Baitul Mal di Aceh secara menyeluruh. merekomendasikan kepada Kepala Baitul Mal untuk menjaga dan terus memperbaiki tingkat sistem pengendalian intern dan transparansi keuangan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Baznas. (2021). *Asitektur Zakat Indonesia*.
- [2] Shahnaz, S. (2016). Penerapan PSAK No. 109 tentang Pelaporan Keuangan Akuntansi Zakat, Infaq/Sedekah pada Badan Amil Zakat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- [3] Hamidi, Nurhasan. (2013). Analisis Akuntabilitas Publik Organisasi Pengelola Zakat Berdasarkan Aspek Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi (Survey Pada Organisasi Pengelola Zakat Di Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam Vol 8 No 1 Desember 2013*
- [4] Astria, Fitri. (2015). *Pengaruh penerapan standar akuntansi zakat dan aksesibilitas laporan keuangan terhadap akuntabilitas keuangan lembaga amil zakat (Studi pada lembaga Amil Zakat Rumah Amal Salman ITB)*. Universitas Pasundan Bandung.
- [5] Kusuma, Marhaendra. (2012). Pengaruh akuntabilitas terhadap transparansi penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah (Studi empiris terhadap persepsi mahasiswa diploma akuntansi di Kediri). *Jurnal Cahaya Aktiva Vol.02 No.02*
- [6] Hardyansyah. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Pengendalian Intern Sebagai Variable Moderating*. 27. Universitas di Ponegoro.
- [7] Hamidi, Nurhasan. (2013). Analisis Akuntabilitas Publik Organisasi Pengelola Zakat Berdasarkan Aspek Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi (Survey Pada Organisasi Pengelola Zakat Di Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam Vol 8 No 1*
- [8] Mustofa, A.I. (2012). Pengaruh penyajian dan aksesibilitas laporan keuangan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan Kabupaten Pematang. *Accounting Analysis Journal*
- [9] Sari, D. P. (2019). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Zakat, Transparansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Keuangan (Studi Empiris Pada Badan Amil Zakat Nasional Di Pekanbaru) (Doctoral Dissertation, Universitas Sultan Syarif Kasim Riau)*. Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
- [10] Megawati. Devi. (2018). *Implementation of Auditing in Zakat Institutions: Case studies of BAZNAS Riau and Pekanbaru*. Volume 12(2),
- [11] Septiarini, F. D. 2011. Pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap pengumpulan dana zakat, infaq dan shodaqoh pada LAZ di Surabaya. *Jurnal Akuntansi*. Akruel 2 (2) (2011): 172-199 e-ISSN: 2502-6380
- [12] Rai. I Gusti Agung. (2011). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta : Selemba Empat
- [13] Aprilia, L. (2017). *Analisis Penerapan PSAK 109 Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah (LAZIZ)*.
- [14] Rosa, E. M. (2018). *Kepatuhan (Compliance)*. Retrieved July 22, 2020, from <https://mars.umsida.ac.id>
- [15] Mahmudi. (2011). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LAHAT

Oleh
Amaludin
STIE Pembangunan Tanjungpinang
Email: alqiano2013@gmail.com

Article History:

Received: 08-04-2022

Revised: 14-04-2022

Accepted: 23-05-2022

Keywords:

*Kepemimpinan, Prestasi
kerja*

Abstract: *Kepemimpinan adalah seni kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan adalah kisaran antara proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan bersama. Disinilah peran kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Pimpinan tertinggi organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap perkembangan faktor manusia dalam organisasinya (pegawai keseluruhan), termasuk didalamnya adalah tanggung jawab terhadap pembinaan para pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat meningkatkan tercipta hasil kerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi..*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian, karena untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, perlu memobilisir segala sumberdaya yang ada termasuk sumberdaya manusianya. Usaha-usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan sumberdaya manusia ini menuntut keterlibatan seluruh komponen di dalam suatu organisasi sehingga setiap orang dapat merasakan akan pentingnya peningkatan kinerja pegawai kemudian ikut berperan serta didalamnya.

Penilaian hasil kerja yang dilaksanakan di instansi pemerintah adalah merupakan suatu perwujudan kewajiban suatu institusi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian hasil kerja adalah merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan prestasi yang dicapai suatu instansi pemerintah dan diharapkan dapat mengungkapkan suatu pertanggungjawaban secara menyeluruh dari awal perencanaan, pelaksanaan, monitoring sampai evaluasi.

Dalam peningkatan prestasi kerja pegawai, berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan

prestasi kerja pegawai. Dengan demikian prestasi kerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mempunyai tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai seperti kepemimpinan dalam pelaksanaannya.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan pola kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Sebagai konsekuensi logis untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut diperlukan adanya suatu penataan personil bagi segenap pegawai untuk bisa mendorong terciptanya kinerja yang tinggi. Faktor manusia mempunyai banyak peran yang sangat strategis dalam suatu organisasi dari keberhasilan kompetitif dalam organisasi, oleh karena itu perkembangan dan pertumbuhan organisasi harus dapat menciptakan kesamaan visi dan misi antara tujuan organisasi dan tujuan pegawai itu sendiri. Disinilah peran kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Pimpinan tertinggi organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap perkembangan faktor manusia dalam organisasinya (pegawai keseluruhan), termasuk didalamnya adalah tanggung jawab terhadap pembinaan para pegawai di organisasinya. Pembinaan pegawai negeri sipil dimaksudkan agar pegawai yang bersangkutan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sejajar dengan perkembangan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat berjalan dengan baik sehingga dapat tercipta hasil kerja.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan prestasi kerja pegawai, dan peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan Judul : **“Hubungan Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat”**

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kedudukan yang penuh kekuasaan. Kepemimpinan bukanlah perihal kedudukan. Pada kenyataannya, kepemimpinan adalah pengaruh seorang pemimpin bisa memimpin karena kedudukannya, bukan karena teladan yang diberikannya. Seorang pemimpin yang kredibel memimpin karena teladan yang diberikannya, bukan karena kedudukannya yang berkuasa. Pemimpin yang tidak merealisasikan ucapannya tidak akan memiliki pengikut yang bertahan lama. Kharisma adalah dasar kepemimpinan.

Menurut Rivai (2005:2), dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran,

memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kartono (2001:49) mengatakan bahwa pada kepemimpinan terdapat unsur-unsur, yaitu :

1. Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok
2. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain
3. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi Kerja

Secara umum prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai pada suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Menurut Nawawi (2000 : 234) "Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Selanjutnya menurut Siagian (2003 : 227) menyatakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan di mana terdapat berbagai faktor sebagai berikut :

1. Obyek penilaian itu adalah manusia yang punya kelebihan dan kekurangan.
2. Penilaian dilakukan secara realistik dan obyektif
3. Hasil penilaian harus diumapan balikan kepada pegawai yang bersangkutan
4. Penilaian harus berkala, dibuat arsip sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik informasi yang menguntungkan maupun merugikan bagi karyawan.
5. Hasil penilaian harus selalu dipertimbangkan dalam pembuatan keputusan pegawai.

Jadi, penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Martoyo (2003 : 91), bahwa prestasi kerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan / organisasi. Sehingga tolak ukur prestasi yang dimiliki karyawan adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Untuk mempermudah langkahlangkah penelitian, maka peneliti harus menetapkan terlebih dahulu metode penelitian yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang akan diteliti. Adapun metode penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat, dan seluruh pegawai akan dijadikan sampel dalam penelitian.

Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya hubungan Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat. Sehingga data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

Gambaran variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi data yang berupa modus (*mode*), nilai tengah (*median*), harga rerata (*mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*). Selanjutnya data setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel dan diagram distribusi frekuensi serta persentase frekuensi skor tiap-tiap kategori.

Variabel yang dideskripsikan datanya pada penelitian ini adalah variabel bebas yaitu kepemimpinan dan variabel terikatnya adalah prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat.

1). Data Variabel Kepemimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

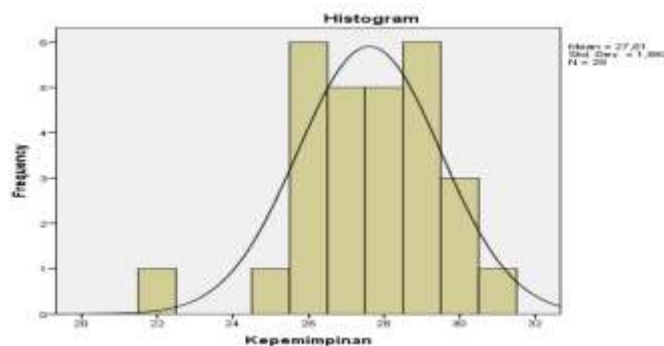
Data kepemimpinan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat yang diperoleh dari 28 responden sebagai anggota sampel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*, maka diperoleh hasil analisis deskripsi data seperti dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data Statistik Deskriptif Kepemimpinan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

N	Valid	28
	Missing	0
Mean		27,61
Median		28,00
Std. Deviation		1,892
Minimum		22
Maximum		31
Range		9.00
Sum		773

Pada tabel 1 nampak bahwa rentang skor variabel kepemimpinan pada 9,00, yaitu dari skor terendah 22 dan skor tertinggi 31. Skor yang mungkin dicapai adalah 9 sampai 31. Rerata skor sebesar 27,61 jika dibandingkan dengan rerata skor ideal yaitu 31, maka perolehan rerata skor ini mencerminkan kepemimpinan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat termasuk pada kategori cukup baik. Dan nilai mean (27,61) yang hampir sama dengan nilai median 28,00 menunjukkan bahwa kebanyakan skor kepemimpinan hampir seimbang antara skor yang berada di atas dan di bawah skor rata-rata.

Pada histogram 1 berikut, tampak bahwa distribusi skor kepemimpinan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat agak membentuk kurva normal dengan juling mengarah ke sebelah kanan, seperti pada gambar berikut.



Gambar 1. Histogram frekuensi skor kepemimpinan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori skor angket kepemimpinan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat dengan menggunakan mean dan standar deviasi tiap-tiap variabel, sebagaimana dijelaskan pada bab III, dimana pengkategorian didasarkan pada skala lima, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Adapun interval dari kelima kategori tersebut adalah kategori sangat baik apabila total skornya lebih tinggi atau sama dengan 30, kategori baik apabila total skornya antara 28 sampai dengan 29, kategori cukup baik apabila total skornya antara 26 sampai dengan 27, kategori kurang baik apabila total skornya antara 24 sampai dengan 25, kategori tidak baik apabila total skornya di bawah atau sama dengan nilai 23.

Setelah diketahui bahwa skor variabel kepemimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat berdistribusi normal, kemudian dilakukan pengkategorian jumlah skor tersebut seperti tampak pada table berikut ini:

Tabel 2. Kepemimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	≥ 30	Sangat Baik	4	14,29 %
2	28 – 29	Baik	11	39,29 %
3	26 – 27	Cukup Baik	11	39,29 %
4	24 – 25	Kurang Baik	1	3,57 %
5	≤ 23	Tidak Baik	1	3,57 %
Jumlah			28	100,00

Sumber : Diolah penulis

Hasil analisis data tersebut diperoleh skor yang berkategori sangat baik sebanyak 4 (14,29%) responden, yang berkategori baik sebanyak 11 (39,29%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 11 (39,29%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 1 (3,57%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 1 (3,57%) responden.

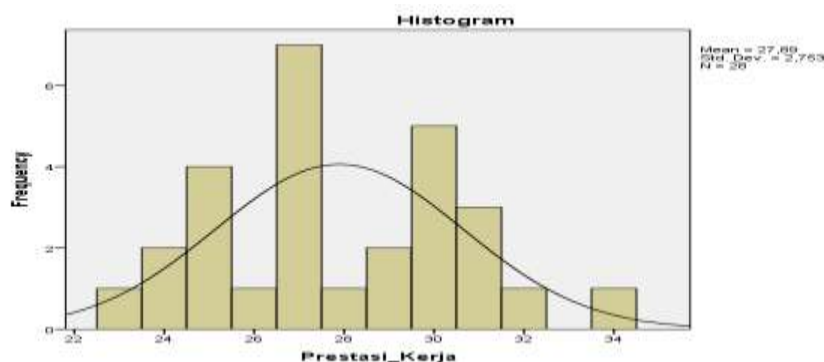
2). Variabel Prestasi Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat.

Data prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat yang diperoleh dari hasil angket yang disebarkan kepada 28 responden sebagai anggota sampel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 for Windows diperoleh hasil analisis deskripsi seperti dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Data statistik deskriptif prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

Prestasi_Kerja		
N	Valid	28
	Missing	0
Mean		27,89
Median		27,00
Std. Deviation		2,753
Range		11,00
Minimum		23
Maximum		34
Sum		781

Pada tabel 3, nampak bahwa rentang skor prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat adalah 11,00, yaitu dari skor terendah 23 sampai dengan skor tertinggi 34. Skor yang mungkin dicapai adalah antara 11 sampai dengan 34. Rerata skor sebesar 27,89, jika dibandingkan dengan rerata skor ideal sebesar 34, maka rerata skor ini lebih tinggi yang mencerminkan bahwa prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat cukup tinggi. Pada histogram 2 berikut, tampak bahwa distribusi skor prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat agak membentuk kurva normal.

**Gambar 2. Histogram frekuensi skor prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat**

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori skor angket prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat dengan menggunakan mean dan standar deviasi tiap-tiap variabel, sebagaimana dijelaskan pada bab III, dimana pengkategorian didasarkan pada skala lima, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Adapun interval dari kelima kategori tersebut adalah kategori sangat baik apabila total skornya lebih tinggi atau sama dengan 33, kategori baik apabila total skornya antara 30 sampai dengan 32, kategori cukup baik apabila total skornya antara 27 sampai dengan 29, kategori kurang baik apabila total skor antara 24 sampai dengan 26, kategori tidak baik apabila total skor di bawah atau sama dengan 23.

Setelah diketahui bahwa skor variabel prestasi kerja pegawai pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat berdistribusi normal, kemudian dilakukan

pengkategorian jumlah skor tersebut seperti tampak pada table berikut ini:

Tabel 4. Prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	≥ 33	Sangat Baik	1	3,57 %
2	30 – 32	Baik	9	32,14 %
3	27 – 29	Cukup Baik	10	35,71%
4	24 – 26	Kurang Baik	7	25,0 %
5	≤ 23	Tidak Baik	1	3,57 %
Jumlah			28	100,00

Sumber : Diolah penulis

Hasil analisis data tersebut diperoleh skor yang berkategori sangat baik sebanyak 1 (3,57%) responden, yang berkategori baik sebanyak 9 (32,14%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 10 (35,71%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 7 (25,0%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 1 (3,57%) responden. Secara umum dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat dapat dikategorikan cukup baik karena rerata skor angket (27,89) yang berada pada kategori cukup baik.

b. Analisis Korelasi Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, terlebih dahulu dilakukan penghitungan dengan menggunakan tabel kerja untuk menghitung besarnya korelasi antara kedua variabel. Metode yang digunakan untuk menghitung korelasi kedua variabel tersebut penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,710. Nilai korelasi hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan kriteria besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat, seperti yang disajikan oleh Sugiyono (2006:214) sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: 0.80 – 1.00
Tinggi	: 0.60 – 0.79
Cukup	: 0.50 – 0.59
Rendah	: 0.30 – 0.49
Sangat Rendah	: 0.00 – 0.29

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai *r pearson product moment* berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat. Langkah selanjutnya, untuk menguji apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan atau tidak dengan prestasi kerja, maka nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tersebut dihitung dengan menggunakan uji-t (perhitungan terlampir).

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,135. selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat nilai analisis data dengan menggunakan uji-t tersebut dikonsultasikan dengan nilai t table pada taraf signifikansi $p = 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (db) = $N - 2 = 28 - 2 = 26$, yaitu sebesar 1,7056.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas, maka diperoleh gambaran bahwa

dari hasil pengujian hipotesis penelitian ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat.

Berdasarkan hasil pengujian, maka H_0 diterima yang berarti Model sudah tepat digunakan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

Kriteria Pengujian

H_0 tidak dapat ditolak jika :

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, atau $Sig. > \alpha$ (α)

Menerima H_1 jika :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig. \leq \alpha$ (α)

Keputusan

Dengan derajat kebebasan (df_1) = 2-1 = 1, (df_2) = n-2 = 28-2 = 26, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya F_{hitung} 26,372 > F_{tabel} 4,225 dan $Sig.$ 0,000 $\leq \alpha$ (α) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti dapat disimpulkan model sudah tepat digunakan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat.

Sejalan dengan hasil pengujian tersebut, sangat mendukung bahwa peran seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan termasuk pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat terutama berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Merujuk pendapat yang dikemukakan Handoko (2001),” Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.” Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja pegawai untuk mencapai tujuan. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Selanjutnya, pada pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat yang ditunjukkan oleh nilai r_{y1} sebesar 0,600, nilai t_{hitung} sebesar 5,135, dan pada taraf signifikansi (α) 0,05. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan regresi linear $Y = 2,12987 + 0,933 X$. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel promosi jabatan akan diikuti oleh kenaikan skor variabel prestasi pegawai sebesar 0,933 pada konstanta 2,12987. Sebaliknya setiap pengurangan 1 nilai variabel kepemimpinan maka akan menurunkan nilai variabel Prestasi kerja Pegawai sebesar 0,933.

Berdasarkan hasil analisis kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,710. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dengan interval 0,600 – 0,800. Hal ini berarti hubungan variabel kepemimpinan dengan Prestasi Kerja pada Dinas

Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat, adalah kuat.

Selanjutnya Koefisien determinasi r^2_y sebesar 0,504 memberikan informasi bahwa 50,4% perubahan skor variabel prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh promosi jabatan. Hal tersebut dapat dilihat melalui persamaan regresi linear sederhana $Y = 2,12987 + 0,933 X$. Dengan kata lain, kontribusi variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat sangat berarti.

Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat mempunyai nilai positif berarti karena semakin baik kepemimpinan maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai; artinya semakin baik pelaksanaan kepemimpinan akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat, meskipun secara umum prestasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti: tingkat pendidikan, motivasi kerja, jumlah pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti.
2. Besarnya hubungan antara X – Y terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat, dengan nilai rata-rata data kemampuan dalam mengadakan hubungan sebesar 3.63, berdasarkan acuan untuk menentukan kategori adalah dalam kategori baik dengan nilai 3,40 – 4,19 sehingga diartikan kemampuan pimpinan dalam mengadakan hubungan kerja dengan para pegawai dilingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat kategori Baik, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

SARAN

Berdasarkan pembahasan-pembahasan diatas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat, untuk dapat melaksanakan setiap tugas tanpa memandang apakah ada pimpinan ataupun tidak, dengan demikian akan menjadi suatu budaya yang baik di lingkungan kerja, tanpa melihat apakah berada pada posisi yang strategis ataupun kurang strategis. Sehingga dapat menghasilkan suatu nilai lebih, baik bagi diri sendiri maupun organisasi.
2. Dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai, Instansi perlu memberi suatu nilai yang lebih dengan mengarahkan kepada semua pegawai untuk lebih dapat mengembangkan potensi diri melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat memberi rasa kepuasan kerja kepada para penghuni panti/masyarakat dan diri pegawai, agar dapat mendukung tujuan dari organisasi dengan baik.

PENGAKUAN/AKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini, terkhusus kepada pada Bapak Subranudin, SE, M.Si selaku Kepala Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian. Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini jauh dari kata sempurna, untuk itu kritik dan saran sangat penulis butuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- [2] Kartono. (2001). Pemimpin dan kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [3] Martoyo, Susilo. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kelima. Yogyakarta : BPFE.
- [4] Nawawi, Hadari. (2000). Metode Penelitian Bidang Sosial, edisi revisi. Yogyakarta : Gadjah Mada Press.
- [5] Rivai, Veithzal. (2005). Performance Appraisal. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [6] Siagian, Sondang P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- [7] Sugiyono. (2001). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

STUDI LITERATUR: PENGGUNAAN METODE *ACTIVITY-BASED COSTING* DALAM MEMBEBAKANKAN BIAYA *OVERHEAD* PABRIK PADA *COST OBJECTIVE*

Oleh

Cindy Vinella¹, Maria Ellita Ovina², Hanif Hanif³

^{1,2,3}Institut Bisnis & Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta, Indonesia

Email: ¹cindyvinella@gmail.com, ²ellitaovina@gmail.com,

³hanif.ismail@kwikkiangie.ac.id

Article History:

Received: 08-04-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 20-05-2022

Keywords:

Activity-Based Costing, Biaya Overhead Pabrik, Cost Objective

Abstract: *This study aims to analyze how to use the activity-based costing method in calculating production overhead costs. This study uses a Systematic Literature Review (SLR) approach. The research period in the selected journal sample is 2015-2022 with a sample of 40 journals to review with the theme of activity-based costing. The results of this study indicate that from year to year, there are more and more research themed activity-based costing with a scope of 30 national journals and 10 international journals. That journals with the topic of activity-based costing and cost of goods manufactured are the most popular with a total of 20 journals. The most widely used method is descriptive qualitative method. Several formulas are used to calculate the overhead costs, cost of goods manufactured, selling price per unit, and profitability. There is a difference in the calculation between using the activity-based costing method and other methods such as volume-based costing and time-driven activity-based costing. In addition, indirect costs, market competition, and product diversification affect the decision-making whether using the activity-based costing method or not.*

PENDAHULUAN

Pada masa kini dunia usaha dihadapkan dengan persaingan bisnis yang ketat. Perkembangan bergerak secara pesat, masing-masing perusahaan berlomba untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja usahanya agar dapat bertahan di tengah arus persaingan yang ada. Para pelaku usaha tentu harus dapat melakukan kontrol terhadap biaya produksi tanpa mengurangi keunggulan produk yang ditawarkan. Harga jual sangat memberikan pengaruh terhadap pendapatan dari suatu usaha. Bila perusahaan memberikan harga jual yang terlalu tinggi, tidak menutup kemungkinan pelanggan akan beralih ke perusahaan lain tentunya dengan harga yang lebih murah.

Secara garis besar ilmu akuntansi dibagi menjadi dua, yaitu akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Akuntansi keuangan lebih berorientasi pada masa lalu, sedangkan akuntansi manajemen lebih berorientasi pada masa yang akan datang. Pemaparan Hansen dan Mowen (2000) mengartikan akuntansi manajemen sebagai bidang akuntansi yang

menghasilkan informasi untuk dipakai oleh pihak internal. Di dalam akuntansi manajemen terdapat proses identifikasi, pengumpulan, pengukuran, pengklasifikasian, dan pelaporan informasi yang bermanfaat bagi manajer untuk mengambil keputusan. Terdapat akuntansi biaya yang terpisah dari kedua ilmu akuntansi di atas. Akuntansi biaya merupakan bagian dari dua tipe akuntansi tersebut yakni akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Proses akuntansi biaya digunakan untuk pemakaian internal dan eksternal dari perusahaan. Ketika akuntansi biaya ditujukan untuk pemakaian internal maka karakteristik yang diperhatikan adalah akuntansi manajemen. Sebaliknya jika akuntansi biaya ditujukan untuk pemakaian dari pihak eksternal maka akuntansi biaya harus memberi perhatian khusus terhadap akuntansi keuangan agar informasi yang dihasilkan benar-benar bermanfaat terutama dalam rangka pengambilan keputusan.

Perhitungan harga pokok produksi termasuk salah satu faktor yang harus difokuskan dikarenakan apabila para pelaku usaha melakukan kesalahan atas penafsiran harga pokok produksi maka dapat berujung pada tidak ketepatan perhitungan yang diperoleh, sehingga hasil yang seharusnya dapat maksimal menjadi kurang maksimal diakibatkan dari kekeliruan tersebut. Harga pokok produksi sendiri merupakan seluruh biaya yang memiliki kaitan secara langsung dalam proses produksi (Suwirmayanti dan Yudiastra, 2018). Unsur dari biaya produksi meliputi biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya *overhead* pabrik. Hansen dan Mowen (2000) mengemukakan bahwa harga pokok produksi akumulasi biaya per satu periode. Akumulasi biaya yang dimaksud adalah biaya produksi dari perhitungan secara rinci atas bahan baku langsung, tenaga kerja langsung, dan biaya pabrik lainnya.

Untuk menghitung harga pokok produksi tersebut maka diperlukan sebuah metode perhitungan yang akurat sehingga dalam penetapan harga jual produk tidak salah yang menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan keuntungan yang maksimal. Metode yang tepat untuk digunakan adalah metode *activity-based costing*. Metode *activity-based costing* merupakan suatu sistem dari total perhitungan dalam penetapan harga pokok produksi di mana perhitungan biaya didasarkan pada aktivitas yang dilakukan dalam proses produksi. Dengan menggunakan sistem ini maka dapat mengurangi distorsi penotalan dari biaya-biaya yang ada, sehingga hasil perhitungan yang diperoleh dapat lebih akurat.

Metode *activity-based costing* mempunyai dua tahapan dalam perhitungannya dan memiliki pemicu biaya (*cost driver*) yang cukup banyak sehingga dengan menggunakan metode ini data yang dihasilkan akan lebih presisi. Adapun tujuan dari penggunaan metode *activity-based costing* ini adalah menghindari biaya yang terlalu tinggi ataupun biaya yang terlalu rendah. Syarat yang diperlukan dalam rangka menerapkan metode *activity-based costing* yakni perusahaan mempunyai tingkat diversitas tinggi, mempunyai tingkat persaingan yang tinggi serta adanya biaya pengukuran yang rendah.

Penentuan dari harga jual merupakan salah satu faktor kunci dalam pengambilan keputusan. Harga jual adalah manfaat yang ditambahkan untuk memperoleh jasa (Sugawa, dkk, 2018). Tentunya harga jual mempengaruhi pendapatan operasional dan volume penjualan produk atau jasa. Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995), harga jual adalah nilai tambah atau *markup* dari harga beli suatu barang atau jasa.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review*. Sebuah tinjauan literatur pada penelitian memiliki manfaat sebagai acuan atau dasar maupun landasan teori yang dapat digunakan dalam penelitian di masa depan. Adapun menurut Wahono (2015) pendekatan *literature review* adalah suatu rangkaian proses yang terdiri dari acuan-acuan meliputi: identifikasi, penilaian, dan penafsiran seluruh bukti yang terhubung dengan penelitian terdahulu dengan tujuan menunjukkan jawaban terkait pertanyaan yang muncul terhadap peneliti tertentu. Menurut Kitchenham & Charters (2007) *literature review* merupakan suatu sarana yang digunakan dalam rangka melakukan evaluasi yang bersifat adil disertai dengan taksiran atas keseluruhan penelitian yang telah tersedia dan relevan dengan pertanyaan terkait penelitian tertentu, cakupan topik, ataupun fenomena yang menarik menggunakan metodologi yang andal, ketat, dan dapat diaudit. Hahn dan Kühnen (2013) menyarankan lima langkah yang diperlukan untuk tinjauan literatur sistematis, yaitu: (1) membuat pertanyaan penelitian, yakni mendefinisikan pertanyaan penelitian yang terkait dengan topik yang telah dipilih; (2) pengumpulan bahan, yaitu proses pencarian dan pengumpulan artikel menggunakan kata kunci yang diinginkan; (3) melakukan seleksi dan evaluasi terkait artikel yang relevan dari sumbernya. Proses seleksi dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang lebih spesifik; (4) analisis deskriptif dan sintesis, yaitu melakukan pembahasan atas aspek formal terkait topik yang dipilih guna mendapatkan hasil yang valid. Analisis dilakukan dengan pengkategorian dari setiap artikel dan menjelaskan bagaimana masing-masing artikel berhubungan satu sama lain; (5) membuat hasil, yaitu melengkapi penelitian dengan tinjauan pustaka, di mana temuan pada poin-poin kritis yang menjadi perhatian dalam pertanyaan penelitian yang telah dibahas. Pada bagian akhir, disajikan saran bagi penelitian di masa depan.

Selanjutnya telah dirumuskan tiga pertanyaan penelitian umum untuk fokus secara khusus pada literatur Penggunaan Metode *Activity-Based Costing*, yaitu: (1) bagaimana penelitian penggunaan metode *activity-based costing* dari tahun ke tahun; (2) apa saja fokus dan metodologi pada literatur penggunaan metode *activity-based costing*; (3) bagaimana masa depan untuk penelitian penggunaan metode *activity-based costing*?

Tabel 5 di bawah ini adalah daftar jurnal yang berhasil dikumpulkan, dan akan disampaikan tentang judul penelitian, nama peneliti, dan nama jurnal penerbit dari 40 jurnal yang berhasil dikumpulkan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Nama Jurnal	Judul Penelitian
1	Retno Fitri Aningsih, Lucia Ari Diyani	Jurnal Online Insan Akuntan Vol.3 No.1, Juni 2018	Perhitungan Harga Pokok Produksi Menggunakan Metode Tradisional <i>Costing</i> dan <i>Activity-Based Costing</i>
2	Ni Luh Gede Pivin Suwirmayanti, Putu Pande Yudiastra	Jurnal Sistem dan Informatika Vol.12 No.2, Mei 2018	Penerapan Metode <i>Activity-Based Costing</i> Untuk Penentuan Harga Pokok Produksi
3	Sri Indriani Sugawa, Ventje Ilat, Meily Kalalo	Jurnal Riset Akuntansi <i>Going Concern</i> Vol.13 No.4, 2018	Analisis Perbandingan Harga Pokok Produksi Dengan Metode <i>Full Costing</i> dan Metode <i>Activity-Based Costing</i> Dalam Menetapkan Harga Jual Ruko

			Pada PT Megasurya Nusalestari
4	Ni Wayan Septya Dewi	Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia, 2022	Analisis Penerapan Metode <i>Activity-Based Costing</i> Dalam Penentuan Harga Pokok Kamar Pada Rouge Lounge Bar, Villas, and Spa Tahun 2019
5	Anita Nisa Kambey	Jurnal Sains Dan Teknologi Universitas Negeri Manado	Penerapan Metode <i>Activity-Based Costing System</i> Dalam Penentuan Harga Pokok Produk
6	M. Elfan Kaukab	<i>Journal Of Economic, Management, Accounting and Technology</i> Vol.2 No.1, 2019	Implementasi <i>Activity-Based Costing</i> Pada UMKM
7	Nugroho Taslim, Teguh Purwanto	<i>Journal Of Sustainability Business Research</i> Vol.2 No.2, 2021	Menentukan Harga Jual Kamar Dengan Metode ABC (<i>Activity-Based Costing</i>) Pada Hotel Garden Palace
8	Niken Anugraheni Mutiah, Widi Hariyanti, Yunus Harjito	Edunomika Vol.4 No.2, 2020	Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Dengan Penerapan <i>Activity-Based Costing</i> (Studi Kasus Pada PT Peni Regency Tahun 2019)
9	Cokorda Gde Bayu Putra	Widya Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia, 2020	Simulasi Perhitungan <i>Activity-Based Costing</i> Sebagai Alternatif Penentuan Harga Pokok Produk
10	Hastuti Olivia	Terapan Informatika Nusantara Vol.1 No.4, 2020	Penerapan <i>Activity-Based Costing</i> Sebagai Dasar Penentuan Harga Jual Produk UMKM
11	Suryanto, Mas Rasmini, Thealice Lidwina	Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.2 No.1, 2022	<i>Activity-Based Costing Accurate Methods Determining Hotel Room Cost</i>
12	Rendy Julian David, Ventje Ilat, Jenny Morasa	<i>Indonesia Accounting Journal</i> Vol.2 No.2, 2020	Perhitungan Tarif Kamar Hotel Menggunakan <i>Activity-Based Costing</i> Pada Hotel Sapadia Kotamobagu
13	Fidya Puji Mahardika, Kisman Lantang	Jurnal Ekomen Vol.21 No.1, 2021	Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Usaha Mikro Dengan Menggunakan Metode <i>Activity-Based Costing</i>
14	Nida Faradiba Ridwan, Acep Suherman	Balance: Jurnal Akuntansi dan Bisnis Vol.6 No.1, 2021	<i>Activity-Based Costing</i> Dalam Penentuan Harga Pokok Produksi

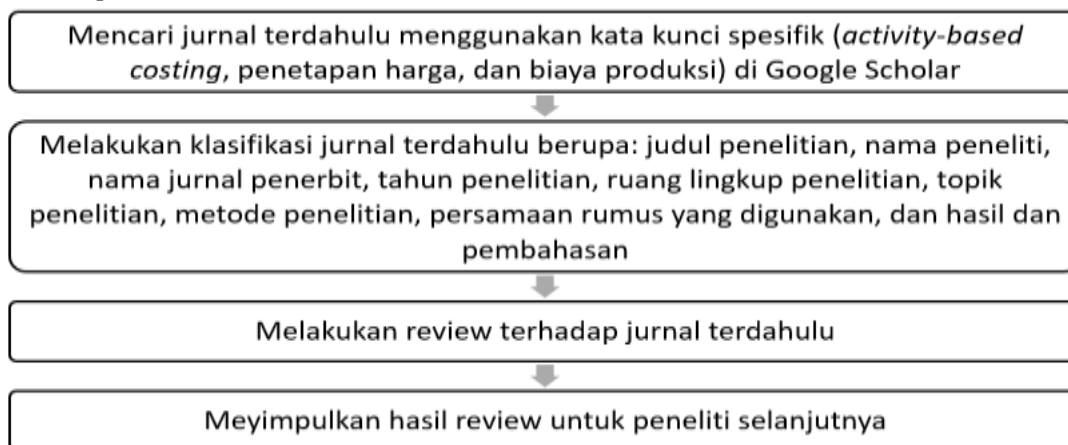
15	Himawan Pradipta	Jurnal Lisan Al-Hal Vo.15 No.1, 2021	Aplikasi <i>Activity-Based Costing</i> Pada UMKM
16	Firmansyah Arifin	Jurnal Akuntanika Vol.7 No.2, 2021	Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Lihab Dalam Strategi Persaingan Harga Jual Produk Dengan Pendekatan <i>Activity-Based Costing</i> Pada Industri Kecil Kerajinan Kasur Lihab Arafah Palembang
17	Muhammad Fahmi Affandi, Yetti Meuthia Hasibuan, Nismah Panjaitan	JITEKH Vol.9 No.1, 2021	Analisis Penetapan Harga Pokok Dengan Metode <i>Activity-Based Costing</i> Pada Produk <i>Bakery and Cake</i>
18	Dwi Setyo Sulistyono, Sakinah, Yuniaristanto	Jurnal Integrasi Sistem Industri Vol.8 No.1, 2021	Analisis Perbandingan Harga Pokok Produksi Menggunakan Metode <i>Activity-Based Costing</i> (ABC) Dan <i>Time Driven Activity-Based Costing</i> (TDABC) di CV Supernova Marketindo
19	Aladin, Monicha Safira Chaerunisa, Sarikadarwati	Jurnal Ekonomi, Bisnis, Akuntansi Dan Sistem Informasi Vol.10 No.2, 2021	Penerapan Metode <i>Activity-Based Costing</i> Dalam Penetapan Harga Jual Produk
20	Endro Sugiartono, Amar Subagiyo, Andika Herfiana	Jurnal Manajemen Agribisnis dan Agroindustri Vol.1 No.2, 2021	Penerapan Metode <i>Activity-Based Costing</i> Dalam Penentuan Harga Pokok Produk Pada UD Elza Putra Jember
21	Desy Dwi Amitha, Farid Firmansyah	Shafin: <i>Sharia Finance and Accounting Journal</i> Vol.1 No.2, 2021	Penerapan Metode <i>Activity-Based Costing</i> (ABC) Dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi (HPP) Pada Griya Batik Podhek di Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan
22	Rivaldo Y. P. Polii, Harijanto Sabijono, Hendrik Gamaliel	Jurnal Emba Vol.9 No.3, 2021	Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Dengan Metode <i>Activity-Based Costing</i> Pada CV Verel Tri Putra Mandiri
23	Lusiana Arifah, R. Bambang Dwi Waryanto, Fauziyah	<i>Journal Of Sustainability Business Research</i> Vol.2 No.3, 2021	Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Dengan Metode <i>Activity-Based Costing</i> dan <i>Full Costing</i> Dalam Menetapkan Harga Jual Produk Konveksi CV Adro Textil Sidoarjo
24	Siti Munawaroh, Faisal Akbar Fathoni	Jurnal Ekonomi STIEP Vol.6 No.2, 2021	Analisis Penerapan <i>Activity-Based Costing System</i> Dalam Menentukan Harga Pokok Penjualan <i>Food &</i>

			<i>Beverage Hotel Bumi Segah Berau</i>
25	Dwi Suci Arlita, Putri Rahmadhanni, Priatama Edi Putra	Jurnal Pendidikan Tambusai Vol.5 No.2, 2021	Analisis Penerapan Metode <i>Activity-Based Costing</i> Dalam Menentukan Harga Produksi Pada Arief Gordyn
26	Arkhan Budi Nurchahyo, Sifrid S. Pangemanan, Sonny Pangerapan	Jurnal Emba Vol.9 No.2, 2021	Penerapan <i>Activity-Based Costing</i> Dalam Menentukan Harga Pokok Kamar Jle's Hotel Manado
27	Suryawati, Tasya Rezki Pebriyana, Velia Firsty	Jurnal Pendidikan Tambusai Vol.5 No.2, 2021	Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada PT ACB Menggunakan Metode <i>Activity-Based Costing</i>
28	Elvira Nur Wulanda, Yeni Isneli, Michel Juliano	<i>Research In Accounting Journal</i> Vol.2 No.1, 2022	Analisis Perbandingan Metode Biaya Tradisional Dan Metode <i>Activity-Based Costing</i> Dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Toko Karya Oli
29	Aisyah Aura, Nikken Azzahara ZI, Nur Azzahra Wedyati, Linda Hetri Suriyanti	<i>Research In Accounting Journal</i> Vol.2 No.1, 2022	Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Pada Usaha Pengetaman Kayu Aura Konsen Dengan Menerapkan Metode <i>Activity-Based Costing</i>
30	Asyari, Padri Achyarsyah	Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial Vol.2 No.2, 2022	Evaluasi Model Perhitungan Tarif Dasar Kamar Rawat Inap Pasien Berdasar Metode <i>Activity-Based Costing</i> Studi Pada RS Siloam Kebon Jeruk
31	Patricia Quesado, Rui Silva	<i>Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity</i>	<i>Activity-Based Costing (ABC) and Its Implication for Open Innovation</i>
32	Darwish Alami, Waguih ElMaraghy	<i>Procedia CIRP</i>	<i>Traditional and Activity-Based Aggregate Job Costing Model</i>
33	A. Almeida, J. Cunhab	<i>Manufacturing Engineering Society International Conference 2017</i>	<i>The implementation of an Activity-Based Costing (ABC) system in Manufacturing Engineering Society International Conference 2017</i>
34	Ishter Mahal, Md., Akram Hossain, Ph	<i>Research Journal of Finance and Accounting</i>	<i>Activity-Based Costing (ABC) – An Effective Tool for Better Management</i>
35	Jianqiang Gong, Yaping Luo, Zhaowen Qiu, Xiangdong Wang	<i>Journal of Traffic and Transportation Engineering</i>	<i>Determination of key components in automobile braking systems based on ABC classification and FMECA</i>

36	Chak Wen Zheng and Mohd Yazid Abu	<i>Journal of Modern Manufacturing Systems and Technology</i>	<i>Application of Activity-Based Costing for Palm Oil Plantation</i>
37	Michele Mattetti, Marco Medici, Maurizio Canavari, Massimiliano Varani	<i>Computers and Electronics in Agriculture</i>	<i>CANBUS-enabled activity-based costing for leveraging farm management</i>
38	Uyen Tu Tran, Hien Thi Tran	<i>Asia Pacific Management Review</i>	<i>Factors of application of activity-based costing method: Evidence from a transitional country</i>
39	Tsung-Yueh Lu, Shu-Li Wang, Mei-Fang Wuc, Feng-Tsung Cheng	<i>Procedia CIRP</i>	<i>Competitive Price Strategy with Activity-Based Costing, Case Study of Bicycle Part Company</i>
40	Rafael J. Vargas Alves, Ana P. Beck da Silva Etges, Giacomo Balbinotto Neto, Carisi Anne Polanczyk	<i>Value in Health Regional</i>	<i>Activity-Based Costing and Time-Driven Activity-Based Costing for Assessing the Costs of Cancer Prevention, Diagnosis, and Treatment: A Systematic Review of the Literature</i>

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diawali dengan melakukan pencarian data dengan menelusuri publikasi penelitian di jurnal dengan topik *activity-based costing*. Kata kunci yang dipakai adalah *activity-based costing*, penetapan harga, dan biaya produksi. Pencarian jurnal penelitian dilakukan pada *Google Scholar*. Analisis dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek, seperti judul penelitian, nama peneliti, nama jurnal penerbit, tahun penelitian, ruang lingkup penelitian, topik penelitian, metode penelitian, persamaan rumus yang digunakan, dan hasil penelitian dari jurnal terdahulu. Gambar 1 di bawah ini menunjukkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



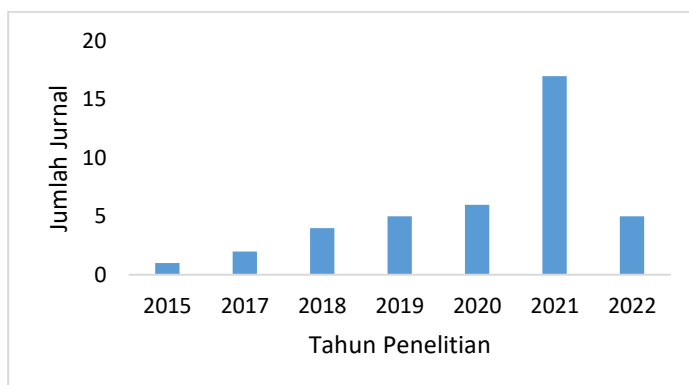
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 40 jurnal sampel yang ada, peneliti melakukan analisa berdasarkan beberapa aspek seperti tahun penelitian, ruang lingkup penelitian, topik penelitian, metode penelitian, persamaan rumus yang digunakan, dan hasil penelitian dari masing-masing jurnal terdahulu. Berikut ini adalah uraian dari masing-masing aspek tersebut.

Distribusi Berdasarkan Tahun Penelitian

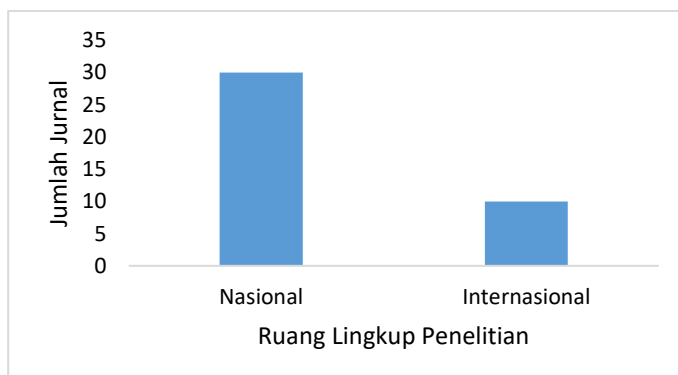
Berdasarkan 40 jurnal yang berhasil dikumpulkan, terlihat bahwa jurnal dengan tema *activity-based costing* paling banyak dilakukan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 17 jurnal dan paling sedikit pada tahun 2015 yaitu sebanyak 1 jurnal. Karena tahun 2022 masih berjalan maka masih ada kemungkinan terjadi penambahan jumlah jurnal. Gambar 2 di bawah ini memperlihatkan distribusi 40 jurnal sampel berdasarkan tahun penelitiannya.



Gambar 2. Distribusi Berdasarkan Tahun Penelitian

Distribusi Berdasarkan Ruang Lingkup Penelitian

Dari 40 jurnal yang berhasil dikumpulkan, terdapat 30 jurnal nasional dan 10 jurnal internasional dengan tema *activity-based costing*. Gambar 3 di bawah ini memperlihatkan distribusi 40 jurnal sampel tersebut berdasarkan ruang lingkup penelitiannya.



Gambar 3. Distribusi Berdasarkan Ruang Lingkup Penelitian

Distribusi Berdasarkan Topik Penelitian

Berdasarkan topik penelitiannya, terlihat bahwa jurnal dengan topik *activity-based costing* dan harga pokok produksi adalah yang paling diminati dengan jumlah 20 jurnal. Penelitian dengan topik ini dilakukan untuk menghitung harga pokok produksi. Agar hasil perhitungan lebih akurat, maka digunakanlah metode *activity-based costing*. Tabel 1 di

bawah ini memperlihatkan bagaimana distribusi 40 jurnal tersebut berdasarkan topik penelitiannya.

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Topik Penelitian

Topik Penelitian	Jumlah Jurnal
Activity Based Costing dan harga pokok produksi	20
Activity Based Costing	7
Activity Based Costing, harga pokok produksi, dan harga jual per unit	5
Activity Based Costing dan profitabilitas	2
Activity Based Costing dan Time Driven Activity Based Costing	2
Activity Based Costing, full costing, harga pokok produksi, dan harga jual per unit	2
Activity Based Costing dan manajemen produksi	1
Activity Based Costing dan Volume Based Costing	1
Jumlah Jurnal	40

Distribusi Berdasarkan Metode Penelitian

Jika dikelompokkan menurut metode penelitiannya, maka 40 jurnal tersebut tersebar menjadi enam kelompok besar, yaitu deskriptif kualitatif, kuantitatif, kuantitatif dan komparatif, kualitatif dan komparatif, kualitatif dan kuantitatif, dan komparatif. Dari 40 jurnal, metode yang paling banyak digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yakni sebanyak 17 jurnal. Sedangkan metode yang paling jarang dipakai adalah metode deskriptif komparatif yakni hanya 1 jurnal. Tabel 2 di bawah ini menunjukkan distribusi jurnal berdasarkan metode penelitiannya.

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Metode Penelitian

Metode Penelitian	Jumlah Jurnal
Deskriptif kualitatif	17
Deskriptif kuantitatif	11
Deskriptif kualitatif & kuantitatif	6
Deskriptif kuantitatif & komparatif	3
Deskriptif kualitatif & komparatif	2
Deskriptif komparatif	1
Jumlah Jurnal	40

Deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2016) adalah metode penelitian yang didasarkan pada penggunaan filsafat postpositivisme untuk meneliti kondisi objek yang alamiah di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci teknik pengumpulan data dimulai dari tahap analisis data bersifat induktif atau kualitatif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Menurut Arikunto (2006) metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran tentang suatu keadaan secara

objektif yang menggunakan angka, di mana angka-angka tersebut berasal dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya.

Deskriptif komparatif menurut Hasan (2002) adalah melakukan perbandingan variabel yang sama untuk sampel yang berbeda, merupakan prosedur statistik guna menguji perbedaan diantara dua kelompok data (variabel) atau lebih.

Distribusi Berdasarkan Persamaan Rumus yang Digunakan

Untuk menghitung harga pokok produksi, harga jual per unit, dan profitabilitas digunakan persamaan rumus. Tabel 3 di bawah ini menguraikan tentang persamaan rumus yang digunakan dalam masing-masing penelitian.

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Persamaan Rumus yang Digunakan

Rumus yang Digunakan	Jumlah
$HPP = BBB + BTKL + BOP$	38
Harga jual per unit = $HPP + \text{Markup (\% laba yang diinginkan)}$	5
Tarif per unit cost driver = $\text{Jumlah aktivitas} / \text{Cost driver}$	5
Laba = harga jual produk - harga pokok produksi	1
Overhead Yang Dibebankan = $\text{Tarif Kelompok} \times \text{Jumlah Konsumsi Tiap Hari}$	1

Persamaan rumus $HPP = BBB + BTKL + BOP$ digunakan untuk mencari harga pokok produksi. Metode *activity-based costing* digunakan untuk menghitung biaya *overhead* produksi bisa dengan persamaan rumus tarif per unit *cost driver* ataupun persamaan rumus *overhead* yang dibebankan. Untuk menghitung harga jual per unit, bisa dengan cara menambahkan laba yang diinginkan pada harga pokok produksi.

Distribusi Berdasarkan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 40 jurnal sebagai sampel, dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan perhitungan biaya *overhead*, harga pokok produksi, harga jual per unit, dan profitabilitas antara menggunakan metode *activity-based costing* dengan metode lainnya seperti *volume-based costing* dan *time-driven activity-based costing*. Perbedaan harga ini terjadi karena perbedaan metode pembebanan biaya *overhead* produksi. Dengan menggunakan metode *activity-based costing*, pembebanan biaya *overhead* produksi menjadi lebih akurat. Sehingga harga pokok produksi, harga jual per unit, dan profitabilitas yang dihitung menjadi lebih akurat.

Selain itu, ada sebuah jurnal yang membuktikan bahwa biaya tidak langsung, persaingan pasar, dan diversifikasi produk mempengaruhi pengambilan keputusan apakah perusahaan menggunakan metode *activity-based costing* atau tidak. Tabel 4 di bawah ini menguraikan tentang hasil penelitian dari 40 jurnal sampel.

Tabel 4. Distribusi Berdasarkan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian	Jumlah Jurnal
Ada perbedaan harga antara perhitungan dengan metode ABC dan metode lain (<i>volume-based costing</i> , <i>time-driven activity-based costing</i> , dan <i>full costing</i>)	39

Biaya tidak langsung, persaingan pasar, dan diversifikasi produk mempengaruhi pengambilan keputusan apakah perusahaan menggunakan ABC atau tidak	1
Jumlah Jurnal	40

KESIMPULAN

Perhitungan harga pokok produksi termasuk salah satu faktor yang harus difokuskan dikarenakan apabila para pelaku usaha melakukan kesalahan atas penafsiran harga pokok produksi maka dapat berimbas kesalahan dalam pengambilan keputusan dan sangat mungkin berdampak pada kerugian dan kebangkrutan bagi perusahaan.

Berdasarkan 40 jurnal yang berhasil dikumpulkan, dapat diketahui bahwa jurnal dengan tema *activity-based costing* dilakukan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 17 jurnal. Karena tahun 2022 masih berjalan maka masih ada kemungkinan terjadi penambahan jumlah jurnal. Dari 40 jurnal yang berhasil dikumpulkan, terdapat 30 jurnal nasional dan 10 jurnal internasional dengan tema *activity-based costing*. Berdasarkan topik penelitiannya, jurnal dengan topik *activity-based costing* dan harga pokok produksi adalah yang paling diminati dengan jumlah 20 jurnal dan metode yang paling banyak digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yakni sebanyak 17 jurnal. Persamaan rumus HPP = BBB + BTKL + BOP digunakan untuk mencari harga pokok produksi. Metode *activity-based costing* digunakan untuk menghitung biaya *overhead* produksi bisa dengan persamaan rumus tarif per unit cost driver ataupun persamaan rumus overhead yang dibebankan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 40 jurnal sampel, dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan perhitungan biaya *overhead*, harga pokok produksi, harga jual per unit, dan profitabilitas antara menggunakan metode *activity-based costing* dengan metode lainnya seperti *volume-based costing* dan *time-driven activity-based costing*. Pengambilan keputusan apakah perusahaan menggunakan metode *activity-based costing* atau tidak dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti biaya tidak langsung, persaingan pasar, dan diversifikasi produk.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- [2] Aura, A., Zl, N. A., & Suriyanti, L. H. (2022). Analysis of the Determination of Production Cost In Aura Konsen' S Wood Setting Business By Applying The Activity Based Costing Method. 2(1), 127–134.
- [3] Alves, R. J. V., Etges, A. P. B. da S., Neto, G. B., & Polanczyk, C. A. (2018). Activity-Based Costing and Time-Driven Activity-Based Costing for Assessing the Costs of Cancer Prevention, Diagnosis, and Treatment: A Systematic Review of the Literature. *Value in Health Regional Issues*, 17, 142–147.
- [4] Arifah, L., & Waryanto, R. B. D. (2021). Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Dengan Metode Activity Based Costing Dan Full Costing Dalam Menetapkan Harga Jual. *Journal of Sustainability Bussiness*, 2(3), 204–210.
- [5] Affandi, M. F., Meuthia Hasibuan, Y., & Panjaitan, N. (2021). Analisis Penetapan Harga Pokok Dengan Metode Activity Base Costing Pada Produk Bakery and Cake. *Jitekh*, 9(1), 8–13.

-
- [6] Aningsih, R. F., & Diyani, L. A. (2018). Perhitungan Harga Pokok Produksi Menggunakan Metode Tradisional Costing dan Activity Based Costing. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 3(1), 1–10.
 - [7] Arifin, F. (2021). Activity Based Cost Pada Industri Kecil Kerajinan Kasur Lihab E, 7(2), 177–194.
 - [8] Almeida, A., & Cunha, J. (2017). The Implementation of an Activity-Based Costing (ABC) System In A Manufacturing Company. *Procedia Manufacturing*, 13, 932–939.
 - [9] Alami, D., & ElMaraghy, W. (2020). Traditional And Activity Based Aggregate Job Costing Model. *Procedia CIRP*, 93, 610–615.
 - [10] Arif, A. M. (2020). Perspektif Teori Sosial Emile Durkheim Dalam Sosiologi Pendidikan. *Moderasi: Jurnal Studi Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1(2), 1–14.
 - [11] Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo, 1995, Pengantar Bisnis Modern, Edisi 3, Penerbit Liberty
 - [12] CGMA. (2013). Activity-based costing (ABC). Diakses pada 4 April 2022, dari <https://www.cgma.org/resources/tools/essential-tools/activity-based-costing.html>
 - [13] Dwi Amitha, D., & Firmansyah, F. (2021). Penerapan Metode Activity Based Costing Dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada Griya Batik Podhek Di Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan. *Shafin: Sharia Finance and Accounting Journal*, 1(2), 149–158.
 - [14] David, R. J., Ilat, V., & Morasa, J. (2020). Perhitungan tarif kamar hotel menggunakan activity-based costing pada Hotel Sapadia Kotamobagu. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 103.
 - [15] García-Rodríguez, J., Torres Moreno, R., Bernal Bernabe, J., & Skarmeta, A. (2021). Implementation and evaluation of a privacy-preserving distributed ABC scheme based on multi-signatures. *Journal of Information Security and Applications*, 62(October).
 - [16] Gong, J., Luo, Y., Qiu, Z., & Wang, X. (2022). Determination of key components in automobile braking systems based on ABC classification and FMECA. *Journal of Traffic and Transportation Engineering (English Edition)*, 9(1), 69–77.
 - [17] Gie. (2021). Activity Based Costing: Pengertian, Fungsi, Komponen dan Contohnya diakses pada 5 April 2022, dari <https://accurate.id/marketing-manajemen/activity-based-costing-pengertian-fungsi-komponen-dan-contohnya/>
 - [18] Hahn, R., & Kühnen, M. (2013). Determinants of Sustainability Reporting: A Review of Results, Trends, Theory, and Opportunities in an Expanding Field of Research. *Journal of Cleaner Production*, 59, 5–21
 - [19] Hasan, M Iqbal. 2002. Pokok-pokok Materi Statistika 1 (Statistik Deskriptif). Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
 - [20] Hakim, Tito. (2018). Activity-Based Costing dan Derivatifnya serta Signifikansinya pada Lingkungan yang Mutakhir. *The International Journal of Applied Business Tijab*. Diakses 5 April 2022, dari Universitas Brawijaya Malang Indonesia
 - [21] Hansen, Don R., Maryanne M. Mowen. 2006. *Cost Management: Accounting and Control*, Fifth Edition. Australia: South Western College Publishing.
 - [22] Hermawan, D. C., Dhamayanthi, W., & Ambarkahi, R. P. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN X (PERSERO) Kebun Kertosari Jember. *Jurnal Manajemen Agribisnis Dan Agroindustri*, 1(1), 9–17.

-
- [23] Kenton, Will. (2022). Activity-Based Costing (ABC) diakses pada 4 April 2022, dari <https://www.investopedia.com/terms/a/abc.asp>
- [24] Kitchenham, B. and Charters, S. (2007) Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering, Technical Report EBSE 2007-001, Keele University and Durham University Joint Report.
- [25] Kuncoro, Hanan. (2021). Activity Based Costing: Arti, Manfaat, dan Penerapan, Diakses pada 4 April 2022, dari <https://www.jojonomic.com/blog/activity-based-costing/>
- [26] Lu, T. Y., Wang, S. L., Wu, M. F., & Cheng, F. T. (2017). Competitive Price Strategy with Activity-Based Costing - Case Study of Bicycle Part Company. *Procedia CIRP*, 63, 14–20.
- [27] Luh, N., Pivin, G., & Yudiastra, P. P. (n.d.). Penerapan Metode Bermain. 34–44.
- [28] Munawaroh, S. (2021). Analisis Penerapan Activity Based Costing System Dalam Menentukan Harga Pokok Penjualan Food & Beverage Hotel Bumi Segah Berau. *JES [Jurnal Ekonomi STIEP]* Vol.6, No.2, November 2021, 6(2), 9–15.
- [29] Mahardika, F. P., & Lantang, K. (2021). Studi Kasus Pada Usaha Tahu Dan Tempe Gunung Sari di Kota Poso. 21(1), 13–28.
- [30] Mattetti, M., Medici, M., Canavari, M., & Varani, M. (2022). CANBUS-enabled activity-based costing for leveraging farm management. *Computers and Electronics in Agriculture*, 194(February).
- [31] Mahal, I., Akram Hossain, M., & Professor, A. (2015). Activity-Based Costing (ABC)-An Effective Tool for Better Management. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(4), 66–74.
- [32] Nurcahyo, A. B., Pangemanan, S. S., Pangerapan, S., Sam, U., & Manado, R. (2021). Penerapan Activity Based Costing Dalam Menentukan Harga Pokok Kamar JLE' S HOTEL Manado, *Jurnal EMBA* Vol. 9(2), 228–234.
- [33] Polii, R. P., Sabijono, H., Gamaliel, H., P Polii, R. Y., Sabijono, H., Gamaliel, H., Akuntansi, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2021). Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Dengan Metode Activity Based Costing Pada CV. Verel Tri Putra Mandiri, 9(3), 880–891.
- [34] Riadi, Muchlisin. (2019). Activity Based Costing (Sistem ABC) Diakses pada 4 April 2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/11/activity-based-costing-sistem-abc.html>
- [35] Ridwan, N. F., Suherman, A., & Author, C. (2021). Activity Based Costing Dalam Penentuan Harga Pokok Produksi. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 10–16.
- [36] Sambodo, B., & Rosleli. (2020). Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Dengan Menggunakan Metode Activity Based Costing Pada PT. Pulau Bintang Djaya Kabupaten Bintan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 217–227.
- [37] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [38] Sulistyono, D. S., Sakinah, & Yuniaristanto. (2021). Analisis Perbandingan Harga Pokok Produksi Menggunakan Metode Activity Based Costing dan Time Driven Activity Based Costing di CV. Supernova Marketindo. *Jisi: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 8(1), 77–88.
- [39] Suwirmayanti, Ni luh & Yudiastra, Putu. (2018). Penerapan Metode Activity Based Costing untuk penentuan Harga Pokok Produksi. *Jurnal Sistem dan Informatika*, 12(2).
- [40] Sofyan. (2020). Jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan sosial. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial Available*, 1(46), 34–39.
- [41] Suci Arlita, D., Rahmadhanni, P., & Putra, P. E. (2021). Analisis Penerapan Metode

-
- Activity Based Costing dalam Menentukan Harga Produksi pada Arief Gordyn. Jurnal Pendidikan Tambusai, 2, 3982–3991.
- [42] Sri Indriani Sugawa, Ventje Ilat, M. K. (2018). Analisis Perbandingan Harga Pokok Produksi Dengan Metode Full Costing Dan Metode Activity Based Costing Dalam Menetapkan Harga Jual Ruko Pada PT. Megasurya Nusalestari. 13(4), 164–174.
- [43] Tu Tran, U., & Thi Tran, H. (2022). Factors of application of activity-based costing method: Evidence from a transitional country. Asia Pacific Management Review.
- [44] Taslim, N., & Purwanto, T. (2021). Menentukan Harga Jual Kamar Dengan Metode ABC (Activity Based Costing) Pada Hotel Garden Palace (Studi Pada Salah Satu Hotel Berbintang di Surabaya). Journal of Sustainability Bussiness, 2(2), 426–430.
- [45] Qesado, P., & Silva, R. (2021). Activity-based costing (ABC) and its implication for open innovation. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7(1), 1–20.
- [46] Wahono, R. S. (2015). 47-121-2-Pb. Journal of Software Engineering, 1(1), 1–16.
- [47] Wulanda, E. N., Juliano, M., & Riau, U. M. (2022). Comparison Analysis of Traditional Cost Methods and Activity Based Costing Methods in Calculation of Cost of Production in Micro Small and Medium Businesses Toko Karya Oli Activity Based Costing Dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada Usaha Mikro Keci. 2(1), 69–78.
- [48] Yuni, A. E., & Dara, F. F. (2021). Rancang Bangun Sistem Perencanaan Biaya Proyek Menggunakan Metode Activity Based Costing Pada Pt Bintang Serasi. Jurnal Sains Teknologi, XI(1), 49–63.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY ON PERUM JASA TIRTA I (ASA)MALANG)

By

Errica Dwitanti¹, Sopiah²

^{1,2}Universitas Negeri Malang

e-mail: ¹errica.dwitanti2104138@students.um.ac.id, ²sopiah.fe.um.ac.id

Article History:

Received: 10-04-2021

Revised: 22-04-2022

Accepted: 23-05-2022

Keywords:

Organizational Climate,
Performance, Job
Satisfaction

Abstract: *Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang is a drinking water company owned by the local government. With the increasing number of employees, the conflict of human resources faced by the company is increasingly complex. Therefore the management of human resources must be managed and possible to make the origin of human resources satisfied and satisfactory for the company. Realizing the importance of employee job satisfaction in supporting the company's high productivity, the primary battle in this study is to analyze the source that hypnotizes the job satisfaction of permanent employees at Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang. This study aimed to determine the influence of organizational climate and job satisfaction on employee performance and whether job satisfaction can be a variable intervention between corporate environment and employee performance. This study uses quantitative research methods with a descriptive approach. Respondents from this research are the entire staff of Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang. The scale used in this study is the Likert scale*

INTRODUCTION

The origin of human power in a company cannot be denied as a vital asset in running the company's organization. The excellent and impaired quality of the company also depends on the quality of human resources in the internal company itself. Using the human resources that can run the entire operational activities of the company will be easy to achieve the objectives of the company organization; this indicates that it is expected that there is an effective human resource management process in a company organization. The cause is not intermittent problems that are not uncommon in a company or other business units is the fight in the field of origin of human resources.

The phenomenon that often occurs in most companies means that when the performance and image of the company that has been good and in sync with the desired can be damaged, the various attitudes and attitudes of employees. Thus derived, human resources is one of the most important concerns for companies, especially HR companies. The company must attach importance to the rights of employees. Employees will provide totality in the company if employees get job satisfaction.

Job satisfaction is a typical attitude towards a person's work that shares the disparity between the number of awards received and the amount they believe they should receive (Robbins, 2003:78). Tunjungsari (2011) conveys that job satisfaction is an evaluation that describes a person's feelings of attitude like unhappy, satisfied, or dissatisfied at work. A person who receives high job satisfaction will have positive feelings for his job, and vice versa; a person with dissatisfaction will have negative feelings for his career, which significantly affects their performance. Job satisfaction is a variable attitude (attitude) related to using personal feelings towards their work (Widyaningrum, 2010). Job satisfaction (job satisfaction) is not the origin of the judgment of others but there is derived from the feelings of each individual. Job satisfaction is a condition of personal assessment contained in the workplace (Cekmecelioglu et al., 2012). Meeusen et al. (2011) States organizational climate characteristics correlate statistically significantly to job satisfaction. according to firmansah and santy (2011), job satisfaction arises due to how managers show managers pay attention and ask for opinions and participation of subordinates about the affairs of the company; as a result workers feel that they are part of the internal origin of the organization and think that superiors pay attention to them. Employee job satisfaction is a factor of employees surviving and being committed to a company.

Employee job satisfaction in the company tries to be created as well as possible because the more significant the sense of pride felt by the employee, the employee's performance in running the company's operations will be maximum, and also the more influential the commitment of the employees for the company, as well as the slight possibility of employees to leave the company earlier. Thus derived, the welfare of employees has been the focus of every company leader. Several factors can form job satisfaction (job satisfaction) in some companies from the company's internal state, including the organizational climate, salary (salary), and depressing work. A comfortable situation at work can be obtained through the corporate environment, and an excellent organizational environment will produce employees feeling calm in doing the work itself. Workers will taste the climate contained in the company's organization is good if the company's leadership can create a good situation in the organization of the company and create a good relationship between employees. It will support any work done by employees.

The organizational climate of each company is entirely back to the internal company itself; it all depends on the manager to develop and build the corporate environment. Susanty (2012) describes the organizational climate of each organization using other organizations. Of course, the organizational environment that varies-Bhinneka suggests the attitude of human resources that birds in the organization. An excellent organizational climate will have a positive effect on employee performance as well as the opposite bad organizational weather will also have a positive impact on employee performance. Bachelor (2012) stated organizational climate means a corporate atmosphere that supports work implementation.

Kurniasari and Halim (2013) stated that the existence of an excellent organizational climate would be able to lead to job satisfaction; employees who are based on a good and safe organization will be able to build employee initiatives to want to do something activities and work as an obligation and also do not hesitate to carry out tasks outside his job. Employees who feel an excellent organizational climate will convey a lot of contribution and totality to the company. Brown and Leigh (1996) said that the organizational climate is crucial because

organizations that can create an environment where employees feel friendly can reach their full potential in seeing the key to competitive advantage. The organizational climate can be viewed as a critical variable of organizational success. Watkin and Hubbard (2003) said that organizational performance is high because it has an organizational climate measured by specific characteristics. The organizational climate becomes very important to improve organizational performance; using a good corporate organizational climate will result in the sense of comfort and create morale for company employees.

In addition to the organizational climate, the factor that hypnotizes employee job satisfaction is the salary (salary). "honor means the remuneration given by the company to employees in the form of money, and there is a common given continuously" (Nitisemito, 2000:149). It can not be denied almost all the purpose of people working means to earn money, especially for the people of developing countries, including Indonesia, money is a very vital thing in their lives. If the goals and needs of employees are met, then the performance of employees in the company will increase, which will result in the company's goals being achieved. Therefore, the company's leadership is required to pay attention adequately to the rewards that will be given to employees because it is very berkengarrh on employee job satisfaction because the honor given by the company can positively and negatively affect the performance of a company.

Companies are required to be fair to employees in providing workers ' rights. According to LUM et al. (1998), "individuals will feel justice (equity) against salary received to get in touch with the work they do. The high wage given by the company will be a motivation for every employee because they will feel appreciated for the contribution they make to the company. Conversely, a low salary that is not by the needs while the employee has done the obligations and attributions given by workers to the company will result in employees.

The main problem in this study aims to analyze the factors that become the source of employee job satisfaction in Perum Jasa Tirta I (ASA) Malang. Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang is a drinking water company owned by the local government. With the increase in the number of employees, the human resource problems faced by the company are increasingly complex. Therefore human resource management must be managed as well as possible to produce satisfied and satisfactory human resources for the company. Realizing the importance of employee job satisfaction in supporting the company's high productivity, the main problem in this study is to analyze the sources that affect the job satisfaction of permanent employees at Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang. The factors that cause employee job satisfaction are diverse, both from financial and non-financial factors.

LITERATURE REVIEW

According to Sianipar (2014), Job Satisfaction" is a complex emotional reaction. This emotional reaction is the result of the employee's impulses, desires, demands, and expectations of the job that are connected with the realities that the employee feels, giving rise to a form of emotional reaction in the form of feelings of pleasure, emotions of satisfaction, or feelings of dissatisfaction".

Job satisfaction is "an employee's attitude towards work related to the work situation, cooperation between employees, rewards received in work, and matters concerning physical and psychological factors. This attitude towards work is the result of a number of individual-

specific attitudes towards factors in work, individual self-adjustment, and individual social relationships outside of work giving rise to an individual's general attitude towards the work he faces". Sutrisno, (2012)

Based on the above opinion, job satisfaction is a positive feeling or emotion that appears in a positive attitude towards his work because of the emergence of employee perception of how well the level of work he does can meet the various needs of his life.

To that end, it can be known that not only the ability of employees is needed in work but also the motivation in work was very influential on employees to get better performance. One of the efforts taken by managers/superiors to motivate employees is to create satisfaction in working to achieve employee performance in the company even though it is realized that it is not easy.

Stinger (Wirawan, 2007) defines the organizational climate as the collection and environmental patterns that determine the emergence of motivation and focuses on perceptions that make sense or can be assessed to directly influence the performance of organizational members. Gilmer (1961: 49) defines the organizational climate are specific characteristics that distinguish an organization from other organizations and affect human behavior in the organization. Gilmer explained that the organizational climate affects the behavior of individuals in an organization and how the organization interacts with others. From some of the above definitions, it can be concluded that the organizational climate experienced by employees in an organization is how the characteristics derived from the work environment affect the behavior of people in the organization and everything that is in the organization.

Gilley and Maycunick (2000) stated that the organizational climate is related to job satisfaction; a positive work climate can lead to high employee job satisfaction. Schneider and Snyder (in Jewel and Siegal, 1998), organizational climate is an explanatory concept based on the "perception" of the social environment of the organization; on the contrary, job satisfaction is an alternative concept based on feelings about that perception. Both have collections that the organizational climate affects job satisfaction; according to Surachim and Firdaus (2008), the organizational climate has a positive influence on employee job satisfaction.

METHOD

This study uses quantitative research methods with a descriptive approach. The technique examines the population or a particular sample, data collection using research instruments, and quantitative data analysis to test the hypothesis established in Sugiyono (2014:13). Descriptive understanding, also put forward by Sugiyono (2012: 29), is a method that describes the general picture of the object under study using data or samples that have been collected, without analyzing the analysis or describing general conclusions.

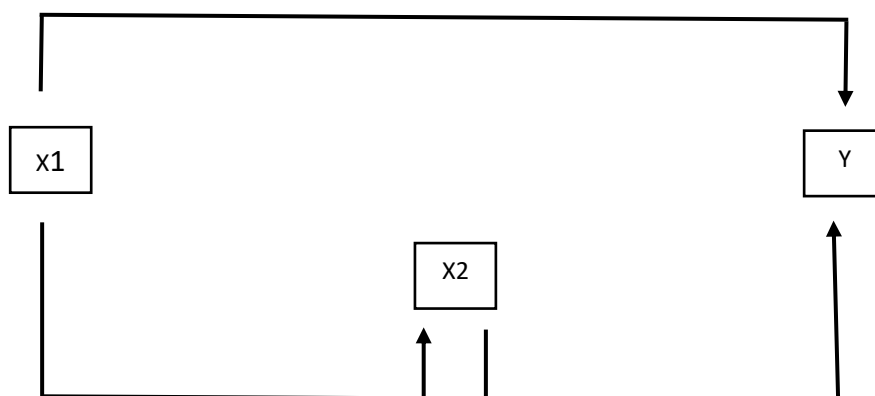


Figure 1. Research Design

Description:

- : Direct Influence
 X1 : Organizational Climate
 Z : Job Satisfaction
 Y : Performance

Descriptive statistical analysis is a statistic used to analyze data by describing or describing the data that has been collected as it is without intending to make conclusions that apply to the general or generalization (Sugiyono, 2013:147). This technique is used to describe or analyze the accurate picture of the organizational climate of job satisfaction in employees Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang.

In this study, descriptive analysis was done to analyze the length of the interval class, which aims to determine the classification or category of each variable. If the size of the course has been determined, then the total value of each item is entered in to each interval class so that the frequency of each category is then denoted. Each question is measured with the lowest score of 1 and the highest score of 5 according to the Likert scale with five types of answers. Interval measurement at each interval class can be calculated using the following formula

RESULTS AND DISCUSSION

Table 1. Hypothesis Test

Hipotesis	Variabel		Beta (β)	t-hitung	ρ -value
	Bebas	Terika t			
1	X	Z	0,254	2,967	0,004
2	X	Y	0,237	2,752	0,008
3	Z	Y	0,022	2,164	0,029

Influence of organizational climate on employee performance the results of this study show there is a direct influence of organizational climate factors on employee performance Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang. Thus an excellent organizational climate will cause employees to improve employee performance. The corporate environment of Perum Jasa

Tirta I (Asa) Malang, which is perceived directly, positively affects employee performance. While the indirect influence through job satisfaction shows that the organizational climate affects employee performance if employee job satisfaction is achieved.

The results of this study are by the opinion of Yuliandini (2004), who states that the organizational climate can improve performance. The corporate environment must be done reciprocally for a version to have good value. This means that it raises the inclusion of superiors with subordinates, and good superior performance will improve the performance of subordinates.

Organizational climate has a positive effect on employee performance. Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang in improving the corporate environment of all employees by providing practical information and fostering relationships between employees and the company. Organizational climate conducted by companies/agencies in improving performance is done by conducting frequent dialogues and seminars for employees or non-formal meetings conducted outside of work to foster relationships. This was done to encourage Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang employees to improve employee performance in achieving company/Agency goals.

Influence of organizational climate on job satisfaction

This study showed a direct influence of organizational climate factors on the employees' job satisfaction of Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang. Thus, an excellent organizational climate will cause employees to increase employee job satisfaction. The corporate environment of Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang, which is perceived directly, positively affects employee satisfaction. Job satisfaction has a good value; the organizational climate must be done reciprocally. This means that there is an element of inclusion of superiors with subordinates, and with reasonable superior job satisfaction will increase subordinate job satisfaction.

Organizational climate has a positive effect on employee job satisfaction directly. Organizational climate by companies/agencies in improving job satisfaction is done by increasing changes in the structure according to employee job disks, providing a comfortable and conducive working atmosphere. This was done to encourage Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang City employees to improve employee job satisfaction in achieving company/Agency goals.

Effect of job satisfaction on performance

The results of this study showed a direct influence of job satisfaction factors on the performance of Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang employees. Thus, reasonable job satisfaction will cause employees to improve employee performance. Job satisfaction Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang is perceived as positively affecting employee performance. The version has good value, and job satisfaction must be done reciprocally. This means that it raises the inclusion of superiors with subordinates, and good superior performance will improve the performance of subordinates.

The results of this study support the opinion of Sedarmayanti (2007: 233), which states that satisfaction is a willingness to issue a high level of wages towards organizational goals that are conditioned by the effort's ability to meet individual needs. The element of action is a measure of intensity. When a person is satisfied, he will try to be strong. The goal of the organization is the effort it should be. The need for something internal state that causes a

particular result seems attractive. Satisfaction is the emergence of behaviors that lead to specific goals with total commitment until the achievement of the intended purpose.

Job satisfaction factor positively affects employee performance Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang. Perum Jasa Tirta I (Asa) Malang increases satisfaction by making improvements such as awards, rewards, seminars, and training so that employees can be satisfied to work harder to improve employee performance in achieving company/Agency goals.

The influence of organizational climate (X2) on performance (Y) through job satisfaction (Z) is an intervening variable.

Organizational climate (X2) has a positive effect on performance (Y) through job satisfaction (Z) as an intervening variable job satisfaction is the impetus that arises from within employees to carry out a job to meet the desires and expectations and rewards to be achieved to meet their needs (Laswitarni, 2013).

Job satisfaction comes from within, or intrinsic dignity are factors that come from employees related to happiness, including satisfaction in a career, recognition obtained from the institution, the nature of the work done, opportunities and progress in a job, and professional and intellectual growth experienced by a person.

The indirect influence of organizational climate through job satisfaction shows that implementing a good and correct corporate environment can improve employee job satisfaction. An excellent organizational climate and always oriented job relations in shaping employee behavior can make satisfied employees work so that it will enhance the optimal work results so that later employee performance will increase. The organizational climate has a more significant influence than the work environment, so the corporate environment has a more indirect effect on performance through job satisfaction.

CONCLUSIONS

Based on the results of data analysis, it can be concluded that things such as the organizational climate have a significant effect on the performance of research and business development staff. The better the corporate environment, the higher the performance. The organizational environment has a substantial impact on the job satisfaction of research and business development staff. The better the organizational climate, the higher job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on the performance of research and business development staff. The better job satisfaction, the higher the performance. Organizational climate has a substantial impact on the performance of research and business development staff, with job satisfaction as an intervening variable. This means that job satisfaction can mediate the influence of organizational climate on performance through job satisfaction.

SUGGESTIONS

Suggestions that can be submitted include:

1. The Applied organizational climate should be further clarified, namely the work climate that leads to the research and development department's formation.
2. The leaders are expected to continue to improve employee job satisfaction by not ignoring the rights and interests of the employees concerned. Such as providing opportunities for promotion, improving employee supervision system, improving ability by continuing to learn to enhance personality so that trust in the leadership is always there, and maintaining harmonious relations between colleagues.

3. The field of research and Business Development has a clear direction in conducting long-term and short-term research planning.

REFERENCES

- [1] Robbins, S. P. (2006). *"Perilaku Organisasi"*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [2] Widyaningrum, Mahmudah Enny. (2010). "Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizen Behavior Pegawai (Studi Kasus di RS Bersalin Pura Raharja Surabaya tahun 2009)". *Majalah Ekonomi. Tahun XX. No.1*.
- [3] Susanty, Ety. (2012). "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8 (2), h:121-134.
- [4] Cekmecioglu, Hulya Gunduz., Ayse Gunseland Tugce Ulutas. (2012). "Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction": An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, pp: 363369.
- [5] Gilley, Jerry W, and Maycunich, Ann. (2000). *"Beyond the Learning Organization Creasing a Culture of Continouos Growth and Develotment Throught State of the Are Human Reseource Practies"*, E-book. Bookland International Pvt. Ltd.
- [6] Nitisemito Alex S., (2000). *"Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)"*. Penerbit Ghalia: Jakarta.
- [7] Sugiyono (2015). *"Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)"*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sugiyono. (2014). *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Alfabeta. Bandung.
- [9] Sarjana, Sri. (2012). "Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Pendidikan*, 42 (2), h:173-186.
- [10] Novy Kurniasari, Umar Nimran, Tri Wulida Afrianty. (2021) "Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* Volume. 15 No. 2 2021
- [11] Firmansah, Moh.Irsan, dan Raeny Dwi Santy. (2011). "Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi". *Majalah Ilmiah Unikom*, 6 (2), h:225-232.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REWARD DAN INDIVIDUAL CAREER MANAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN TARAHAH

Oleh

Betty Magdalena¹, Stefanus Rumangkit², Rakhmat Sandi Putera³

^{1,3} Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

² Universitas Bina Nusantara

E-mail: ¹bettymagdalena@darmajaya.ac.id, ²kit240187@gmail.com,

³rakhmatsandi@darmajaya.ac.id

Article History:

Received: 06-04-2022

Revised: 23-04-2022

Accepted: 22-05-2022

Keywords:

Organization Culture,
Reward, Individual Career
Management, Organisational
Commitment

Abstract: *This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Rewards, and Individual Career Management on Organizational Commitment. The research uses a quantitative approach with associative methods. The population in this study was the total number of employees of PT PLN (Persero) Tarahan Generation Implementation Unit as many as 106 people, the sample in this study were employees in the field of operation and maintenance as many as 59 people. The data analysis tool uses multiple linear regression, with T test and F test as hypothesis testing. The results showed that Organizational Culture and Rewards did not partially affect the Organizational Commitment of employees of PT PLN (Persero) Tarahan Generation Implementation Unit and Individual Career Management had a partial effect. Another finding from this study is that Organizational Culture, Rewards, Individual Career Management simultaneously have a significant effect on Organizational Commitment*

INTRODUCTION

Komitmen Organisasi merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri. Menurut (Busro, 2018) Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Dengan meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan mengupayakan usahanya melebihi dari apa yang Perusahaan harapkan serta karyawan akan selalu berusaha mengevaluasi untuk bekerja lebih baik dalam kinerjanya. Menurut (Suwandi, Magdalena, & Zuriana, 2020) Komitmen Organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Komitmen Organisasional akan

menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada pihak PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan Komitmen Afektif yang dimiliki oleh pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan bahwa terdapat kepercayaan yang kuat dari pegawai serta memahami nilai dan tujuan dari organisasi namun pada implementasinya tidak semua pegawai tersebut loyalitas terhadap perusahaan dan mau menerima kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan tidak semua pegawai juga merelakan waktu, tenaga, serta pikirannya dalam memberikan solusi untuk kemajuan perusahaan. Dan juga masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan program pengembangan penugasan yang telah diberikan oleh atasannya dalam rangka menunjang kompetensi dari pegawai tersebut.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diasumsikan Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan untuk saat ini dapat dikatakan kurang optimal dikarenakan pada Komitmen Afektif terdapat kepercayaan yang kuat dari pegawai serta memahami nilai dan tujuan dari organisasi namun pada implementasinya masih terdapat pegawai yang belum loyalitas terhadap perusahaan dan mau menerima kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan tidak semua pegawai juga merelakan waktu, tenaga, serta pikirannya dalam memberikan solusi untuk kemajuan perusahaan. Dan juga masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan program pengembangan penugasan yang telah diberikan oleh atasannya dalam rangka menunjang kompetensi dari pegawai tersebut. Kemudian pada Komitmen Normatif dapat diasumsikan optimal untuk saat ini, dikarenakan pegawai mendapatkan haknya seperti gaji, fasilitas, dan insentif dari perusahaan.

Oleh karena itu, investigasi yang akan dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan mengidentifikasi budaya organisasi, penghargaan, dan manajemen karir. Budaya organisasi adalah keikutsertaan individu kedalam suatu masyarakat dan pengumpulan program pemikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok manusia dengan kelompok lainnya nilai, norma, dan kebiasaan seorang individu yang berhubungan dengan anggota beberapa unit atau kelompok sosial (Robins, 2005). Budaya Organisasi yang ada di PT PLN (Persero) Unit elaksana Pembangkitan Tarahan yaitu Budaya AKHLAK yang merupakan kepanjangan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyalitas Adaptif, dan Kolaboratif. Adapun penerapannya sebagai berikut : 1) Amanah, yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan, 2) Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, 3) Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, 4) Loyalitas, yaitu Berdedikasi mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, 5) Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, 6) Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi, adalah Pemberian Penghargaan atau Reward. Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara, 2009), Reward dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang

memberikan Reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berdasarkan hasil wawancara pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan terkait dengan pemberian Reward kepada pegawainya berupa gaji yang diterima oleh pegawai sesuai dengan grade atau jenjang jabatan, perusahaan juga memberikan bonus atau insentif kepada pegawai yang berprestasi atau mencapai target per semester berupa Key Performance Indikator (KPI) dari sasaran pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. kemudian pada kesejahteraan pegawai yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan diberikan fasilitas kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan, diberikan tunjangan jabatan bagi yang menjabat di jenjang struktural, setiap karyawan juga diberikan fasilitas kantor seperti laptop atau komputer dan fasilitas rumah dinas, bahkan fasilitas transportasi untuk penjemputan pegawai yang berdomisili di Bandar Lampung.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Individual Career Management. Berdasarkan hasil wawancara pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan dalam penerapan Individual Career Management terhadap pegawainya yaitu sudah dilakukan pelaksanaan mapping atau telah memproyeksikan bagi kandidat pegawai yang akan melakukan mutasi jabatan sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik pegawai yang akan menduduki jabatan ke jenjang struktural maupun pegawai yang akan dilakukan rotasi pada bidang lain untuk mengisi kekosongan pada bidang tersebut, faktor ini dilihat dari pemenuhan grade pegawai itu sendiri dan juga perusahaan melihat dari faktor individu tersebut seperti loyalitas terhadap perusahaan, komunikasi dan lingkungan yang baik antar bagian.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Umi et al, 2002). Amirullah (2010:13) membagi lima fungsi Budaya Organisasi, sebagai berikut: 1) Berperan menetapkan batasan, 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi, 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang, 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi, 5) Sebagai mekanisme kontrol dan memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Robbins (2011) ada enam faktor penting yang mempengaruhi Budaya Organisasi, yaitu: 1) *Observed behavioral regularities* yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu, 2) *Norms* yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan, 3) *Dominant values* yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi, 4) *Philosophy* yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan, 5) *Rules* yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi, 6) *Organization climate* Merupakan perasaan keseluruhan (an overall "feeling") yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para

anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Reward

Reward dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian reward karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan (Mangkunegara et al, 2002). Ivancevich, et al (2010) Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu : Penghargaan ekstrinsik (extrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dan, penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan Interinsik terdiri dari: Penghargaan finansial (Gaji, Tunjangan Karyawan, Bonus) dan Penghargaan non-finansial (penghargaan interpersonal dan promosi). Sedangkan penghargaan eksterinsik terdiri dari : Penyelesaian, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi.

Individual Career Management

Individual Career Management adalah usaha individu untuk mencapai karir yang disediakan oleh organisasi (Pringadi, 2008). Perencanaan karir yang terpusat pada individu memfokuskan pada karir individu dari pada kebutuhan organisasi itu. Perencanaan ini dilakukan oleh para karyawan sendiri dengan menganalisis tujuan dan keterampilan individual mereka (Mathis dan Jackson, 2006). Analisis seperti ini mungkin mempertimbangkan situasi baik dalam maupun di luar organisasi yang dapat mengembangkan karir seseorang. Suksesnya karir diukur dengan gaji (salary) dan promosi (promotion). Selain itu, definisi dari kesuksesan karir juga meliputi persepsi orang tersebut tentang kesuksesan karir (karir yang sukses). Promosi dan perubahan jabatan (employment change) dapat menentukan siapa yang akan maju dan siapa yang tetap. Perubahan jabatan tidak hanya menyebabkan perbedaan pekerjaan dan reward, tetapi juga perbedaan lingkungan dan dengan siapa orang tersebut berinteraksi (Nawawi, 2001). Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen karir individu lebih berkaitan pada diri karyawan secara pribadi. Artinya ada perencanaan dalam diri karyawan untuk mencapai posisi tertentu yang berkaitan dengan karir yang ingin dicapai. Untuk itu individu harus mampu mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan dirinya untuk menuju proses pencapaian karir yang telah dibangun secara pribadi. Manajemen karir individu ini meliputi tujuan karir, strategi berkarir, kemampuan berkarir dan pemanfaatan kesempatan berkarir.

Komitmen Organisasional

Dalam mengelola sumber daya manusia, Komitmen Organisasi merupakan suatu aspek yang perlu untuk diperhatikan. Dalam beberapa literatur, konsep Komitmen Organisasi umumnya selalu dikaitkan dengan tingkat turnover. Karyawan yang memiliki Komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan karyawan yang memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi tersebut (Meyer dan Allen, 1990). Komitmen dapat didefinisikan sebagai suatu usaha sosial yang dilakukan seseorang secara terus menerus karena merasa khawatir akan kehilangan apa yang telah dikorbankannya selama bekerja di perusahaan (Klein et al., 2012). Hal ini dapat berupa pengorbanan waktu, usaha, uang, status, keterampilan serta fasilitas yang telah diperoleh dari perusahaan.

Darmadi g(2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi yaitu : 1) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir, 2) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi, 3) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif di mana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan yang berjumlah 106 Pegawai. Sedangkan, sampel yang digunakan adalah berjumlah 59 Pegawai pada bidang Pengoperasian dan Pemeliharaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengukuran budaya organisasi mengadopsi pengukuran yang dikembangkan oleh Robins (2010), Untuk rewards mengadopsi alat ukur yang dikembangkan oleh Mahmudi (2015), Individual Career Management menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Pringadi (2008), dan pengukuran komitmen organisasional menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Busro (2018). Untuk analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan untuk pengujian hipotesis menggunakan pengujian Uji T dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten dan stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliable apabila hasil ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Hasil uji reabilitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas		
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,818	Sangat Tinggi
Reward	0,890	Sangat Tinggi
Individual Career Management	0,826	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	0,819	Sangat Tinggi

Berdasarkan pada table 1 diatas bahwa hasil uji reabilitas dengan masing – masing Cronbach Alpha yaitu untuk Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,818, Variabel Reward

sebesar 0,890, Variabel Individual Career Management sebesar 0,826 dan Variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,819. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing – masing variable telah memenuhi syarat reabilitas instrument karena memiliki nilai yang sangat tinggi.

Analisis Regresi Berganda

Regresi Linier Berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	T	Sig	VIF
Budaya Organisasi	-.734	.466	1.398
Reward	.968	.337	1.558
Individual Career Management	3.399	.001	1.376

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas bahwa dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 19,961 - 0,104 X_1 + 0,113 X_2 + 0,455 X_3$$

- Konstanta sebesar 19,961 menyatakan bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi, *Reward*, dan *Individual Career Management*, maka Komitmen Organisasi akan tetap terbentuk sebesar 19,961
- Nilai koefisien regresi berganda variable Budaya Organisasi (X_1) diperoleh 0,104 (Negatif) artinya apabila variable Budaya Organisasi (X_1) menurun sebesar 1 satuan , maka variable Komitmen Organisasi (Y) akan menurun juga sebesar 0,104 begitupun sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi berganda variable *Reward* (X_2) diperoleh sebesar 0,113 (Positif) artinya jika variable *Reward* (X_2) menurun sebesar 1 kesatuan, maka Komitmen Organisasi meningkat sebesar 0,113 satuan.
- Nilai koefisien regresi berganda variable *Individual Career Management* (X_3) diperoleh sebesar 0,455 (Positif), artinya jika variable *Individual Career Management* (X_3) meningkat sebesar 1 kesatuan, maka Komitmen Organisasi meningkat 0,455 satuan.

Pengujian Uji T dan Uji F

Uji- t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji-t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi, *Reward*, *Individual Career Management* terhadap variable Komitmen Organisasi. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig
Budaya Organisasi	.159	.135	.154	1.177	.244
Reward	.255	.101	.318	2.534	.014
Individual Career Management	.484	.113	.493	4.273	.000

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Reward secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai, dan Individual Career Management, secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan untuk hasil pengujian uji f dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	220.776	3	73.592		
Residual	637.156	55	11.585	6.353	.001 ^a
Total	857.932	58			

Berdasarkan tabel 4 menyatakan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 6,353 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 sedangkan F tabel adalah sebesar 2,77 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu sebesar 6,353 > 2,77. Sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar 0,001 < 0,05. Hasil uji simultan (Uji F) ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variable Budaya Organisasi, Reward, Individual Career Management berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan, terlihat dari nilai Sig 0,244 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Budaya Organisasi tidak berdampak Komitmen Organisasi Pegawai. Budaya Organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Namun didalam organisasi atau perusahaan Budaya Organisasi yang dimiliki oleh Perusahaan tidak membuat Komitmen Organisasi pada pegawai berpengaruh.

Hal ini menyatakan bahwa tidak adanya adanya pengaruh jika Budaya Organisasi meningkat maka Komitmen Organisasi Pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya tidak ada pengaruh jika Budaya Organisasi menurun maka Komitmen Organisasi Pegawai akan menurun. Serta hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi (2017).

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan, terlihat dari nilai Sig 0,014 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya Reward berdampak terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Reward adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Adanya pemberian reward oleh Perusahaan membuat Komitmen Organisasi pada pegawai berpengaruh.

Hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh jika Reward meningkat maka Komitmen Organisasi Pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya adanya pengaruh jika Reward menurun maka Komitmen Organisasi Pegawai akan menurun. Serta hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Reward berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Rhozita Mayangsari, 2017).

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Individual Career Management berpengaruh parsial terhadap Komitmen Organisasi, terlihat dari nilai Sig 0,00 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya Individual Career Management berdampak terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Individual Career Management adalah usaha individu untuk mencapai karir yang disediakan oleh organisasi. Adanya Individual Career Management membuat Komitmen Organisasi pada pegawai berpengaruh. Hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh jika Individual Career Management meningkat maka Komitmen Organisasi Pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya adanya pengaruh jika Individual Career Management menurun maka Komitmen Organisasi Pegawai akan menurun. Serta hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Individual Career Management berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Ayu Pratiwi (2017).

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Reward, Individual Career Management berpengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap Komitmen Organisasi. menyatakan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 6,353 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 sedangkan F tabel adalah sebesar 2,77 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu sebesar 6,353 > 2,77. Sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar 0,001 < 0,05. Hasil uji simultan (Uji F) ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable Budaya Organisasi, Reward, dan Individual Career Management berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, yaitu: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Reward berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Individual Career Management berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan, saran yang diberikan adalah Perusahaan diharapkan dapat terus memberikan informasi dengan melakukan sosialisasi secara konsisten kepada pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan mengenai Program Budaya Organisasi, maupun core value yang ada di perusahaan saat ini maupun kedepan apabila terdapat transformasi budaya dan Perusahaan diharapkan dapat memberikan fasilitas kantor kepada semua pegawai sehingga membuat pegawai merasa berhutang budi terhadap perusahaan.

PENGAKUAN

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan sehingga mampu melakukan penelitian ini tanpa hambatan yang berarti. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung telah membantu dalam proses penyusunan penelitian ini sehingga dapat menyelesaikan penyusunan penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Peneliti juga menyadari bahwa penyusunan penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan harapannya mampu menjadi sumber ide untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu sumber data yang digunakan hanya berasal dari kuesioner. Oleh karena itu, sumber data hanya dapat menggambarkan opini responden dari kuesioner, akan tetapi kekurangan dari kuesioner yaitu terkadang jawaban responden tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini terjadi dikarenakan responden kurang objektif dalam mengisi kuesioner dikarenakan banyaknya pertanyaan yang diajukan dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [2] Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- [3] Pringadi, Edi. 2008. Tesis : Analisis Pengaruh Management Karir Organisasional, Management Karir Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. Semarang : Universitas Diponegoro
- [4] Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- [5] I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Silence* pada PT PLN (Persero) Rayon Denpasar, Bali
- [6] Rhozita Mayangsari 2017, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Komitmen Organisasi Pada BANK BRI Syariah KC Jember, Jawa Tengah
- [7] Ayu Pratiwi 2017, *Individual Career Management* dalam meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan PT PLN (Persero) SULSELBAR, Makasar
- [8] Edwin TH Simanjuntak , 2013, “ Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar”, Pelangi pendidikan, Vol. 20, No.1, Juni, hal 17-28. Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Perdana Media Group
- [9] Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- [10] Robbins dan Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- [11] Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat 99 Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta
- [12] Imam, G. 2013. Aplikasi Analisis Dengan Program Spss Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Robbins, Stephen P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

**ANALISIS KUALITAS MUTU DAN INOVASI PRODUK SERTA PERAN BRAND IMAGE
DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING BISNIS SERTA DAMPAK TERHADAP
KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN DAN PERKEMBANGAN USAHA UMKM ROTI
ARIMBI DI PEKON TULUNGAGUNG TAHUN 2020**

Oleh

Indra Jaya¹, Indra Budi Sumantoro²

^{1,2}Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

E-mail: ¹indrajaya@darmajaya.ac.id, ²indrabudisumantoro@darmajaya.ac.id

Article History:

Received: 02-04-2021

Revised: 23-04-2022

Accepted: 21-05-2022

Keywords:

Quality quality, Product innovation, Brand image, Business competitiveness, Consumer purchasing decisions, and Business development

Abstract: *Business in the economic field can be said to be an activity carried out by every entrepreneur or individual for the purpose of making a profit. Businesses can also function to create products with new innovations to increase economic growth so as to create consumer purchasing decisions. MSMEs are labor-intensive businesses that use local raw materials, and as providers of goods and services for the community's basic needs. MSME Roti Arimbi as a place of research, MSME Roti Arimbi is one of the MSMEs in Pekon Tulungagung, Gadingrejo sub-district and is engaged in the packaged bread business. The problem of this research is that purchasing decisions have increased and the business development of the Arimbi Roti MSMEs has grown significantly from year to year, there is an increase. The purpose of this study was to find out the quality of product quality and innovation as well as the role of brand image in increasing business competitiveness and the impact on consumer purchasing decisions and the business development of Arimbi Roti MSMEs in Pekon Tulungagung in 2020. This research is a descriptive study using a qualitative descriptive approach. The data used are primary data obtained through observation and interviews. In this method, direct interviews with the object of research were observed, namely the owners of Arimbi Roti MSMEs and stalls that do Arimbi Roti product agency. The data analysis method in this study is a qualitative method with the help of the NVivo 12 Pro program. Based on the results of data analysis using the NVivo 12 Pro program, overall all the variables in this study have been declared good*

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha merupakan bentuk usaha yang kita lakukan terhadap usaha itu sendiri agar dapat berkembang menjadi lebih baik guna mencapai tujuan atau sasaran yang kita inginkan. Perkembangan usaha di Indonesia saat ini telah berkembang dengan pesat atau terus meningkat, hal tersebut dapat kita lihat dari banyaknya usaha-usaha yang ada di Indonesia dan usaha tersebut mulai berkembang. Perkembangan usaha yang sangat produktif sangat mempengaruhi perekonomian suatu Negara yang mampu menggerakkan roda perekonomian suatu Negara tersebut. Seiring dengan perkembangannya zaman dan perkembangan teknologi yang semakin canggih banyak usaha yang bermunculan baik dalam bentuk usaha offline maupun usaha online. Bahkan pengusaha saat ini tidak hanya orang tua dan dewasa tetapi anak-anak muda pun banyak yang mulai menjalankan usaha. Peran usaha juga dapat berfungsi untuk menciptakan produk dengan inovasi baru untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga menciptakan keputusan pembelian konsumen.

Keputusan pembelian akan muncul ketika seseorang telah mendapatkan informasi yang cukup mengenai produk yang dilihat atau yang diinginkannya. Dalam pencarian informasi konsumen bisa mendapatkan informasi dari berbagai media, bisa dari promosi yang dilakukan penjualnya langsung dan juga bisa dari pengalaman konsumen lain yang pernah membeli produk tersebut. Semakin berkembangnya media informasi tentu saja akan ada banyak informasi dari produk lain sehingga sangat mempengaruhi konsumen terhadap produk-produk yang sejenis bisa dikatakan adanya persaingan bisnis antara perusahaan tersebut dengan perusahaan lain yang sejenis.

Dalam menerapkan strategi pemasaran secara umum maka perlu mengetahui dan memahami jenis-jenis strategi pemasaran. Ada beberapa jenis-jenis strategi pemasaran yaitu membangun peran brand image, konten marketing atau pemasaran melalui media sosial, remarketing, podcast atau pemasaran melalui website, inovasi produk, memilih tempat usaha yang strategis, mengandalkan kualitas mutu, menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan, email marketing, dan memanfaatkan situs kupon. Jenis-jenis strategi inilah yang kita harus pahami agar UMKM dapat memenangkan persaingan bisnis dengan usaha yang bergerak dalam bidang yang sama. Seperti halnya yang terjadi pada UMKM Roti Arimbi dengan berkembangnya suatu bidang usaha pasti akan ada banyak usaha yang bermunculan mengakibatkan adanya persaingan bisnis.

Persaingan yang sangat ketat ini membuat UMKM Roti Arimbi perlu memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan daya saing bisnisnya agar tetap unggul dalam persaingan. Selain itu UMKM juga harus mampu membuat produk yang sesuai dengan keinginan konsumen dengan tetap mengunggulkan kualitas dan memiliki keunggulan yang berbeda dari produk-produk lain yang sejenis. UMKM Roti Arimbi harus dapat bersaing dalam menawarkan serta mengembangkan produksi roti yang lebih bervariasi dan lebih modern atau kekinian untuk dapat membuat konsumen penasaran dan membuat keputusan pembeliannya. Maka dari itu UMKM Roti Arimbi harus bisa menerapkan strategi pemasaran yang tepat agar dapat selalu unggul dalam persaingan bisnisnya.

UMKM merupakan usaha padat karya yang menggunakan bahan baku lokal, dan sebagai penyedia barang dan jasa kebutuhan pokok masyarakat. UMKM Roti Arimbi adalah salah satu UMKM yang ada di Pekon Tulungagung kecamatan Gadingrejo dan bergerak di bidang bisnis roti kemasan yang berdiri pada tahun 2008, dalam perjalanan bisnisnya Roti Arimbi

mengalami jatuh bangun dalam persaingan bisnis, namun pada tahun 2010 Roti Arimbi mulai di kenal masyarakat di indikasikan dengan banyaknya masyarakat yang melakukan pembelian roti di warung-warung di luar pekon Tulungagung. Dengan banyaknya permintaan masyarakat tersebut membuat warung-warung di luar pekon Tulungagung mencari informasi tentang pemilik atau pembuat Roti Arimbi. Dari perkembangan usaha dan Keputusan pembelian masyarakat tentang Roti Arimbi tersebut menjadi alasan saya tertarik melakukan penelitian ini yang di kaitkan dengan kualitas mutu, inovasi produk dan brand image, sehingga mengetahui Kualitas Mutu dan Inovasi produk Serta Peran Brand Image Dalam Meningkatkan Daya Saing Bisnis Serta Dampak Terhadap Keputusan pembelian Konsumen dan Perkembangan Usaha UMKM Roti Arimbi di Pekon Tulungagung Tahun 2020.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan melalui Observasi dan wawancara.

A. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara oprasional, secara praktik, secara dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti. Definisi oprasional variabel merupakan suatu penjelasan konsep yang terdapat pada judul penelitian yang diteliti menjadi jelas.

Menurut sugiono (2018: 95) mengatakan “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut”. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen (variabel bebas), variabel intervening (variabel penghubung) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Keputusan pembelian dan perkembangan usaha, variabel penghubungnya yaitu daya saing bisnis, dan variabel bebasnya yaitu kualitas mutu, inovasi produk, dan peran brand image.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

a. Kualitas Mutu (X1)

Kualitas produk adalah kemampuan suatu produk untuk melakukan fungsi-fungsinya yang meliputi daya tahan, keandalan, ketepatan, kemudahan, operasi dan perbaikan. Indikator Kualitas mutu yang akan di ukur yaitu:

1. Rasa yang enak
2. Fitur produk
3. Daya tahan kemasan

b. Inovasi Produk (X2)

Inovasi merupakan proses atau hasil pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang atau jasa). Indikator Inovasi Produk yang akan di ukur yaitu:

- 1) Perluasan lini
- 2) Produk baru
- 3) Produk benar-benar baru

c. Brand Image (X3)

Citra merek merupakan suatu persepsi yang muncul di benak konsumen ketika

mengingat suatu merek dari produk tertentu. Indikator Brand Image yang akan di ukur yaitu:

- 1) Citra pembuat
- 2) Citra pemakai
- 3) Citra produk

2. Variabel Intervening (Variabel Penghubung antara variabel X dan Y)

a. Daya Saing Bisnis

Daya saing bisnis adalah kemampuan sebuah perusahaan untuk melakukan dengan baik yang diadaptasi dari, atau kemampuan dari sebuah perusahaan yang akan bersaing satu sama lain, dapat mencapai posisi kompetitif menguntungkan yang memungkinkan bersaing pada kinerja perusahaan. Indikator Daya Saing Bisnis yang akan di ukur yaitu:

- 1) Harga bersaing
- 2) Kualitas produk
- 3) Keunikan produk
- 4) Kinerja keuangan

3. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

a. Keputusan pembelian

Keputusan pembelian adalah pemikiran dimana individu mengevaluasi berbagai pilihan dan memutuskan pilihan pada suatu produk dari sekian banyak pilihan. Indikator Keputusan pembelian yang akan di ukur yaitu:

- 1) Yakin dalam membeli
- 2) Mencari informasi
- 3) Merencanakan pembelian
- 4) Sesuai keinginan

b. Perkembangan Usaha

Perkembangan usaha merupakan tujuan mendasar dari sebuah perusahaan, dimana segala kegiatan yang ada di dalamnya ditujukan untuk mencapai suatu keberhasilan. Perkembangan usaha untuk menunjukkan suatu kondisi usaha yang lebih baik dari pada masa sebelumnya. Indikator Perkembangan Usaha yang akan di ukur yaitu:

- 1) Modal Usaha
- 2) Omzet Penjualan
- 3) Keuntungan Usaha
- 4) Tenaga Kerja

Yang di oprasionalkan dalam penelitian ini adalah variable independen yaitu kualitas mutu, inovasi produk, dan brand image. Sedangkan variable daya saing hanya akan di uraikan dalam pembahasan, dan variable dependen adalah sebagai dampak atau ukuran keberhasilan dari variable independen melalui daya saing.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara peneliti menumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan. Adapun teknik yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Riduwan (Tarmizi et. al, 2020:2) mengemukakan bahwa Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Dalam observasi ini peneliti menggunakan jenis observasi non partisipan, yaitu hanya mengamati secara langsung keadaan objek, tetapi peneliti tidak aktif dan tidak ikut secara langsung.

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengamati suatu fenomena yang ada dan terjadi. Observasi yang dilakukan diharapkan dapat memperoleh data mengenai masalah yang terdapat pada keputusan pembelian konsumen dan perkembangan usaha UMKM Roti Arimbi.

2. Wawancara

Menurut sugiono (2018: 194) menyatakan “wawancara diartikan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yaang lebih mendalam dan jumlah responden nya sedikit atau kecil”. Wawancara merupakan cara yang penting dalam mendapatkan informasi yang pasti tentang apa yang dikerjakan. Dalam metode ini melakukan wawancara langsung terhadap objek penelitian yang diamati yaitu pemilik UMKM roti Arimbi dan warung-warung yang di titipi produk Roti Arimbi.

Tabel 1. Panduan Wawancara kepada pemilik UMKM

NO	Pertanyaan	Data yang diperoleh
1	Pada tahun berapa UMKM Roti Arimbi berdiri?	Informasi mengenai Perkembangan usaha UMKM Roti Arimbi.
2	Awal mula berdirinya UMKM Roti Arimbi memproduksi berapa buah roti?	Informasi mengenai Perkembangan usaha UMKM Roti Arimbi.
3	Awal memperkenalkan atau testimony produk Roti Arimbi dengan cara bagaimana?	Informasi mengenai Perkembangan usaha UMKM Roti Arimbi.
4	Pada tahun berapa UMKM menginovasi produk Roti Arimbi?	Informasi mengenai Perkembangan usaha UMKM Roti Arimbi.
5	Pada tahun 2020 UMKM roti Arimbi memproduksi berapa buah Roti?	Informasi mengenai Perkembangan usaha UMKM Roti Arimbi.

Sumber: dikembangkan oleh peneliti tahun 2020

Tabel 2. Panduan Wawancara kepada pemilik warung yang melakukan agensi Roti Arimbi

No	Pertanyaan	Data yang diperoleh
1	Kenapa warung bapak/ibu mau melakukan agensi produk Roti Arimbi ?	Pergerakan produk (Roti Arimbi) cepat.
2	Apa yang menarik dari produk Roti Arimbi sehingga masi berahan pada warung bapak/ibu?	Kualitas rasa dan kuantitas hasil.
3	Menurut bapak/ibu apa yang menunjukan perbedaan produk Roti Arimbi dengan produk merk lain?	Kualitas rasa dan selera masyarakat.

Sumber: dikembangkan oleh peneliti tahun 2020

C. Instrumen Penelitian

Secara umum instrumen penelitian adalah sebuah alat untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sugiono (2018: 102) menyatakan “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur kejadian (variabel penelitian) alam maupun sosial yang diamati”. Menurut Sugiyono (2018: 372) “instrument penelitian merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data”. Untuk mendapatkan data yang akurat tentang perkembangan UMKM roti arimbi di Pekon Tulungagung Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu penulis menggunakan instrument penelitian yaitu wawancara kepada pemilik UMKM dan warung.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**1. Populasi**

Populasi merupakan semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Sugiyono (2018: 148) mengatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek tau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah warung-warung yang dititipi oleh produk Roti Arimbi pada tahun 2020 yang berjumlah 20 warung dan 1 pemilik UMKM.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sugiono (2018: 149) mengatakan “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili)”.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan digunakan menurut (Arikunto dalam Anggraeni et. al, 2020:51) "apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlahsubyeknya besar dari 100, maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih". Berdasarkan pendapat diatas, karena jumlah populasinya lebih dari 100 maka sampel yang ditetapkan sebanyak 21 sampel dengan cara menemui dan wawancara dengan pemilik warung yang dititipi produk Roti Arimbi.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018: 150) "teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian". Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018: 85) "sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

E. Metode Analisis Data

Menurut (Bogdan dalam Sugiyono, 2018: 401), "Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain".

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan bantuan program NVivo 12 Pro yang akan digunakan peneliti untuk menganalisis kualitas mutu, inovasi produk, peran brand image dalam meningkatkan daya saing bisnis serta dampak terhadap minat beli konsumen dan perkembangan usaha UMKM Roti Arimbi di Pekon Tulungagung. Alasan peneliti menggunakan analisis kualitatif dikarenakan penelitian ini menggunakan instrumen wawancara, sehingga analisis yang peneliti gunakan adalah analisis kualitatif menggunakan bantuan program NVivo 12 Pro.

Langkah-langkah mengolah data menggunakan aplikasi Nvivo 12 pro :

1. Yang pertama buka aplikasi pilih blank projek atau lembar kerja baru, berinama sesuai keinginan lalu klik OK.
2. Selanjutnya pilih import lalu pilih file data yang ingin di analisis datanya.
3. Setelah data yang akan di analisis masuk kedalam aplikasi Nvivo lalu tahap selanjutnya mengkoding data.
4. Cara melakukan koding data, yang pertama pilih nodes lalu klik kanan pilih new nodes, selanjutnya beri nama nodes sesuai variabel lalu klik OK.
5. Selanjutnya kita masukan data yang ingin kita koding , pilih koding otomatis tunggu beberapa saat hingga proses pengolahan data menggunakan aplikasi Nvivo 12 pro selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Hasil Penelitian berdasarkan karakteristik partisipan

Dalam sampel yang di sajikan dalam bab 3 tertulis sebanyak 20 pemilik warung dan 1 UMKM namun dalam perjalanan analisa Nvivo terjadi reduksi data yaitu pengurangan atau penyamaan dari beberapa jawaban responden yang dianggap sama sehingga dalam program Nvivo responden sejumlah 14 Warung dan 1 UMKM, seperti tersaji dibawah ini :

Tabel 3. Data Karakteristik Partisipan

Nama	Kode Partisipan	Kepemilikan
Warung 1	R1	Pemilik Warung
Warung 2	R2	Pemilik Warung
Warung 3	R3	Pemilik Warung
Warung 4	R4	Pemilik Warung
Warung 5	R5	Pemilik Warung
Warung 6	R6	Pemilik Warung
Warung 7	R7	Pemilik Warung
Warung 8	R8	Pemilik Warung
Warung 9	R9	Pemilik Warung
Warung 10	R10	Pemilik Warung
Warung 11	R11	Pemilik Warung
Warung 12	R12	Pemilik Warung
Warung 13	R13	Pemilik Warung
Warung 14	R14	Pemilik Warung
UMKM	R15	Pemilik UMKM Roti Arimbi

Berdasarkan tabel diatas karakteristik partisipan berdasarkan kepemilikan UMKM menunjukkan dari 15 partisipan, pemilik warung didapatkan 14 partisipan (90%), pemilik UMKM roti arimbi didapatkan satu orang partisipan (10%).

2. Hasil Penelitian Berdasarkan Kategori

Penelitian ini menggunakan bantuan program Nvivo 12 Pro sebagai program yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian yang didapat dari wawancara dikategorikan kedalam koding, koding merupakan proses pengolahan data dengan mengkategorikan data bertujuan untuk mempermudah proses menganalisis data, tujuan koding adalah membentuk kategori-kategori utama berdasarkan sumber data yang dikumpulkan peneliti. berikut adalah hasil dari wawancara yang dikategorikan kedalam 6

kategori/koding :

a. Kualitas Mutu

Kualitas mutu produk yaitu kemampuan suatu produk untuk melakukan fungsi-fungsinya yang meliputi daya tahan, keandalan, ketepatan, kemudahan, operasi dan perbaikan. Hal ini diungkapkan oleh 15 partisipan.

b. Inovasi Baru

Inovasi merupakan proses atau hasil pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang atau jasa). Hal ini diungkapkan oleh 15 partisipan:

c. Brand Image

Brand Image/Citra merek dapat didefinisikan sebagai suatu persepsi yang muncul di benak konsumen ketika mengingat suatu merek dari produk tertentu. Hal ini diungkapkan oleh 15 partisipan.

d. Daya Saing Bisnis

Daya saing bisnis adalah kemampuan sebuah perusahaan untuk melakukan dengan baik yang diadaptasi dari, atau kemampuan dari sebuah perusahaan yang akan bersaing satu sama lain, dapat mencapai posisi kompetitif menguntungkan yang memungkinkan bersaing pada kinerja perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh 15 partisipan.

e. Keputusan Pembelian Konsumen

Keputusan pembelian adalah pemikiran dimana individu mengevaluasi berbagai pilihan dan memutuskan pilihan pada suatu produk dari sekian banyak pilihan. Hal ini diungkapkan oleh 15 partisipan.

f. Perkembangan Usaha

Perkembangan usaha merupakan tujuan mendasar dari sebuah perusahaan, dimana segala kegiatan yang ada di dalamnya ditujukan untuk mencapai suatu keberhasilan. Perkembangan usaha untuk menunjukkan suatu kondisi usaha yang lebih baik dari pada masa Sebelumnya. Hal ini diungkapkan oleh 15 partisipan.

g. Hasil Matrix Koding dari variabel Kualitas mutu, Inovasi Produk, Brand Image terhadap Daya Saing Bisnis

		A : Z_DAYA SAING BIS... ▼
1 : X1_Kualitas Mutu ▼	▼	11
2 : X2_INOVASI BARU ▼	▼	9
3 : X3_BRAND IMAGE ▼	▼	18

Gambar 1. Hubungan Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image terhadap Daya Saing Bisnis

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa kualitas mutu, inovasi baru dan brand image berpengaruh atau memiliki hubungan terhadap daya saing bisnis.

h. Hasil Matrix Koding dari variabel Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Konsumen

		A : Y1_KEPUTUSAN P...
1 : X1_Kualitas Mutu	▼	4
2 : X2_INOVASI BARU	▼	4
3 : X3_BRAND IMAGE	▼	7

Gambar 2. Hubungan Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Konsumen

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image berpengaruh atau memiliki hubungan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen.

i. Hasil Matrix Koding dari variabel Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image terhadap Perkembangan Usaha UMKM

		A : Y2_PERKEMBANG...
1 : X1_Kualitas Mutu	▼	1
2 : X2_INOVASI BARU	▼	4
3 : X3_BRAND IMAGE	▼	1

Gambar 3. Hubungan Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image terhadap Perkembangan Usaha UMKM

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image berpengaruh atau memiliki hubungan terhadap Perkembangan Usaha UMKM.

j. Hasil Matrix Koding dari variabel Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image, Daya Saing Bisnis terhadap Keputusan Pembelian Konsumen dan Perkembangan Usaha UMKM

		A : Y1_KEPUTUSAN P...	B : Y2_PERKEMBANG...
1 : X1_Kualitas Mutu	▼	4	1
2 : X2_INOVASI BARU	▼	4	4
3 : X3_BRAND IMAGE	▼	7	1
4 : Z_DAYA SAING BIS...	▼	8	2

Gambar 4. Hubungan Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image, Daya Saing Bisnis terhadap Keputusan Pembelian Konsumen dan Perkembangan Usaha UMKM

erdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Kualitas mutu, Inovasi Baru, Brand Image berpengaruh atau memiliki hubungan terhadap Pembelian Konsumen dan Perkembangan Usaha UMKM.

B. Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 3 tema, yaitu:

1. Kualitas Mutu terhadap Keputusan Pembelian Konsumen

Berdasarkan hasil analisis dengan matrix koding mendapatkan hasil bahwa kualitas mutu sebuah produk sangat berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen. Hasil penelitian ini sama seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudhi Soewito (2016) yang menyatakan bahwa kualitas produk, merek dan desain berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Kualitas suatu produk merupakan hal yang paling utama bagi para konsumen yang akan melakukan keputusan pembelian suatu produk. Apabila kualitas produk tersebut rendah maka konsumen akan menjadi ragu-ragu untuk membeli produk

tersebut. Sebaliknya apabila produk tersebut memiliki kualitas yang tinggi maka konsumen akan tetap membelinya tanpa mempermasalahkan berapapun harga yang ditawarkan.

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa para konsumen sangat memikirkan kualitas produk roti arimbi sebelum melakukan keputusan pembelian. Produk roti arimbi memiliki kualitas yang bagus, tekstur roti lembut, varian rasa banyak, ukuran roti besar dan harga terjangkau, sehingga konsumen menjadi yakin untuk membeli produk tersebut. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas produk dimata konsumen maka akan semakin besar konsumen yang membeli produk tersebut.

2. Inovasi Produk terhadap Keputusan Pembelian Konsumen

Berdasarkan hasil analisis dengan matrix koding mendapatkan hasil bahwa inovasi baru sebuah produk sangat berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa para konsumen sangat melihat inovasi produk roti arimbi sebelum melakukan keputusan pembelian. Produk roti arimbi melakukan inovasi dengan menambahkan varian rasa didalam rotinya dan membuat kemasan yang menarik perhatian konsumen. Hal ini membuktikan bahwa semakin sering melakukan inovasi produk maka akan semakin besar konsumen yang membeli produk tersebut.

Faktor pertama yang mempengaruhi keputusan pembelian adalah inovasi produk. Charles, et al. (2016: 30) menyatakan bahwa inovasi merupakan bagian dari kerangka kerja yang menghubungkan aspek budaya perusahaan dengan kemampuan berinovasi serta meningkatkan kinerja perusahaan melalui keputusan membeli konsumen. As Kilbourne and Woodman dalam Sousa, et.al. (2017: 32) menunjukkan bahwa sistem inovasi tergantung pada sejumlah variabel selain kreativitas, seperti otonomi, informasi yang tersedia, sistem imbalan, pendidikan atau pelatihan, sistem authority, partisipasi dalam pengambilan keputusan, atau kekompakan tim.

Dalam persaingan global, perusahaan harus dapat memodifikasi produknya untuk menambah nilai dari produk yang dihasilkannya dan harus dapat memenuhi kebutuhan dan selera konsumen. Nilai tambah dari produk yang dihasilkan dapat berupa desain/model dari produk yang dihasilkan dan pelayanan dari produk yang dijual. Adanya inovasi produk yang dilakukan perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan keputusan membeli. Hal tersebut juga didukung oleh Kotabe dalam Tamamudin (2017:289) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi inovasi produk yang dilakukan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan keputusan membeli. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widnyani (2020) tentang "Pengaruh Harga, Promosi Dan Inovasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Gojek (Studi Kasus Pada Universitas Bali Internasional)".

3. Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Konsumen

Berdasarkan hasil analisis dengan matrix koding mendapatkan hasil bahwa *brand image* sebuah produk sangat berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen. Hasil penelitian ini sama seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldi Adimara (2016) yang menyatakan bahwa citra merek dan kualitas produk berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Hal ini dapat dilihat dari minat beli konsumen yang begitu tinggi terhadap produk roti arimbi, walaupun banyak brand-brand lainnya yang memproduksi roti yang sama, tetapi roti arimbi tetap menjadi pilihan yang utama bagi para konsumen. Produk roti arimbi diproduksi sejak 2008 dengan tampilan menarik, memiliki banyak varian rasa, kualitas yang baik serta harga yang sangat terjangkau menjadikan roti arimbi memiliki brand image yang

begitu baik bagi konsumen dan mempengaruhi keputusan pembelian para konsumen untuk memiliki produk tersebut.

Dari hasil wawancara dengan para pemilik warung penjual roti arimbi penulis mendapatkan informasi bahwa para konsumen akan menjadi tertarik kepada suatu produk dan melakukan keputusan pembelian apabila produk tersebut memiliki citra merek atau *brand image* yang baik dan sudah dikenal oleh banyak orang.

Secara Keseluruhan semua variable dalam penelitian ini menurut analisa Nvivo 12 Pro sudah dinyatakan bagus sehingga dalam hal ini pemilik UMKM Roti Arimbi memerlukan keberanian untuk melangkah lebih lanjut dalam mencari posisi prodaknya melalui daya saing.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab 4 maka kesimpulan dari penelitian ini adalah kualitas mutu, inovasi produk, dan peran brand image itu sudah dinyatakan bagus dan keputusan pembelian konsumen meningkat ditunjukkan dengan perkembangan usaha melalui peningkatan jumlah warung-warung yang melakukan agensi produk Roti Arimbi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al Farisi Salman et. al. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Beli Konsumen Pada E-Commerce Lazada Jiagabi* Vol. 9, No. 2, Agustus 2020, Hal 377-385
- [2] Arnas Pradana.2020. *Studi Literatur Media Pembelajaran Flash Card Dapt Meningkatkan Hasil Belajar Pada Mata Pelajaran Perekayasaan Sistem Radio Dan Televisi*. Jurnal Pendidikan Teknik Elektro. Volume 09 Nomor 03 Tahun 2020, 575-583
- [3] Astuti dan Nurhafifah. 2020. *Manajemen Pemasaran Umkm Dan Digital Sosial Media*. Penerbit Deepublish: (Grup Penerbitan Cv Budi Utama). November 2020
- [4] Cahyanti dan widiya. 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Perkembangan Usaha*.JIBEKA VOLUME 11 NOMOR 2 FEBRUARI 2017: 73– 79
- [5] Dede Solihin. 2020. *Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Online Shop Mikaylaku Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening*. JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 4, No. 1, Juni 2020: 38 – 51
- [6] Dian Penna et. al. *Analisis Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Keputusan Minat Beli pada Pasar Tradisional Cakke Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang* DOI: 10.37531/yum.v11.34 YUME : Journal of Management, 3(3), 2020 | 65 Volume 3 Issue 3 (2020) Pages 65 - 83 YUME : Journal of Management ISSN : 2614-851X
- [7] Hendrawan Andi et. al. *Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)*. Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi) Volume 2 Nomer 1
- [8] Husni Muharam. *Orientasi Kewirausahaan dan Karakteristik Perusahaan terhadap Perkembangan Usaha (Studi pada Industri Kecil Bidang Agro dan Hasil Hutan di Kabupaten Garut)*. Jurnal Wacana Ekonomi Vol. 18; No. 02; Tahun 2019 Halaman 074-087

-
- [9] Intan Permatasari.(2020). *Pengaruh Keragaman Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Joyshop Malang*.Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) Volume: 6, Nomor: 2
- [10] Lila Bismala et. al.2018. *Strategi Peningkatan Daya Saing Usaha Kecil Menengah. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli Jl. Pancing V Komp. Perumahan Permata Hijau No. 19*Medan, 20251
- [11] M. Anang Firmansyah et. al. 2019. *Pemasaran Produk dan Merk (Planning & Strategy)*: Jakarta 2019. Qiara Media, Business & Economics
- [12] Widnyani et. al. 2020. *Pengaruh Harga, Promosi Dan Inovasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Gojek (Studi Kasus Pada Universitas Bali Internasional)*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis ISSN: 2528-1208, ISSN: 2528 2077 Volume 5, No. 2, Desember 2020
- [13] Mediany Kriseka Putri et. al. 2017. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Komputer Terhadap Daya Saing Umkm Pada Sentra Industri Kaos Suci Bandung*.Jurnaal. e-Proceeding of Management: Vol.4, No.2 Agustus 2017
- [14] Nailah Rizkia. 2018. *Analisis Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Sebelum Dan Sesudah Memperoleh Pembiayaan Dari Bank Umum Syariah*. Jakarta, 11 Januari 2018
- [15] Putra, M., & Ekawati, N. 2017. *Pengaruh Inovasi Produk, Harga, Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Sepeda Motor Vespa*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(3), 255365.
- [16] Rabeta Yulpa et. al, 2020. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Dalam Melakukan Pembelian Tanah Kaplingan Di Cv. Perintis Kabupaten Musi Rawas*.Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020, Hal. 79 - 89.
- [17] Rifai Kurnia. 2016. *Pengaruh Merek, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Peralatan Olahraga Tennis Meja Oke Sport Di Kecamatan Wonosari*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2016, Hal. 33 – 42 Vol. 24, No. 1 ISSN: 1412-312633
- [18] Sisca et. al.(2021). *Manajemen Inovasi*. Yayasan Kita Menulis
- [19] Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- [20] Yuliana, & Hidayat, R. 2018. *Pengaruh Harga Dan Inovasi Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Elzatta Pada Generasi Milenial Tahun 2018)*. E-Proceeding of Applied Science, 4(3), 1092–1099
- [21] Zulkarnain Rizal. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening*. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS, Februari 2020 ESSN :2686-5939 ISSN : 2686-0554

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN