



KINERJA KEUANGAN DAERAH, KORUPSI, DAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DALAM PERSPEKTIF TEORI AGENSI

Afrimayosi

HUBUNGAN ANTARA MODAL INTELEKTUAL DENGAN KUALITAS LABA DAN PENGARUHNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Valentine Vita Vernanda

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DIVISI SDM KANTOR PUSAT PERUM DAMRI JAKARTA TIMUR

*Heri Aryadi
Zulkarima Pellu*

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA TIM REAKSI CEPAT (TRC) BPBD DIY

*Dimas Yusuf Darmawan
Sri Haryani*

PENGARUH *JOB RESOURCES* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *WORK ENGAGEMENT* PADA DIREKTORAT KEMAHASISWAAN

*R. Yuswanto Sidqi
Arief Subiyantoro
C. Ambar Pujiharjanto*

PENGARUH KEMANFAATAN, KEMUDAHAN, KEAMANAN PRIVASI, DAN FITUR LAYANAN TEKNOLOGI FINANSIAL TERHADAP KEPUTUSAN MENGGUNAKAN *E-MONEY INDOMARET CARD* SEBAGAI ALAT TRANSAKSI

Baruna Tiarapaksi



JURNAL EKONOMI DAN BISNIS	VOL. 14	NO. 1	Hal. 1-72	MARET 2020	P ISSN 1978-3116 E ISSN 2621-7880
---------------------------	---------	-------	-----------	------------	--------------------------------------

Bekerja sama dengan



JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

EDITOR IN CHIEF

Djoko Susanto
STIE YKPN Yogyakarta

EDITORIAL BOARD MEMBERS

Dody Hapsoro
STIE YKPN Yogyakarta

I Putu Sugiarta Sanjaya
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dorothea Wahyu Ariani
Universitas Maranatha Bandung

Jaka Sriyana
Universitas Islam Indonesia

Baldric Siregar
STIE YKPN Yogyakarta

MANAGING EDITOR

Rudy Badrudin
STIE YKPN Yogyakarta

EDITORIAL SECRETARY

Shita Lusi Wardhani
STIE YKPN Yogyakarta

PUBLISHER

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STIE YKPN Yogyakarta
Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 486160, 486321 ext. 1120 • Fax. (0274) 486155

EDITORIAL ADDRESS

Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 486160, 486321 ext. 1332 • Fax. (0274) 486155
<http://stieykpn.ac.id/journal/index.php/jeb> • e-mail: rudy.badrudin@stieykpn.ac.id
Bank Mandiri atas nama STIE YKPN Yogyakarta No. Rekening 137 - 0095042814

Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEB) terbit sejak tahun 2007. JEB merupakan jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara (STIE YKPN) Yogyakarta. Penerbitan JEB dimaksudkan sebagai media penguangan karya ilmiah baik berupa kajian ilmiah maupun hasil penelitian di bidang ekonomi dan bisnis. Setiap naskah yang dikirimkan ke JEB akan ditelaah oleh MITRA BESTARI yang bidangnya sesuai. Penulis akan menerima lima eksemplar cetak lepas (off print) setelah terbit.

JEB diterbitkan setahun tiga kali, yaitu pada bulan Maret, Juli, dan Nopember. Harga langganan JEB Rp25.000,- ditambah biaya kirim Rp25.000,- per eksemplar. Berlangganan minimal 1 tahun (volume) atau untuk 3 kali terbitan. Kami memberikan kemudahan bagi para pembaca dalam mengarsip karya ilmiah dalam bentuk electronic file artikel-artikel yang dimuat pada JEB dengan cara mengakses artikel-artikel tersebut di website STIE YKPN Yogyakarta (<http://stieykpn.ac.id/journal/index.php/jeb>)

DAFTAR ISI

**KINERJA KEUANGAN DAERAH, KORUPSI, DAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DALAM
PERSPEKTIF TEORI AGENSI**

Afrimayosi
1-12

**HUBUNGAN ANTARA MODAL INTELEKTUAL DENGAN KUALITAS LABA DAN PENGARUHNYA
TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Valentine Vita Vernanda
13-24

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DIVISI SDM KANTOR PUSAT PERUM DAMRI JAKARTA TIMUR

Heri Aryadi
Zulkarima Pellu
25-33

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), PELATIHAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PADA TIM REAKSI CEPAT (TRC) BPBD DIY**

Dimas Yusuf Darmawan
Sri Haryani
33-44

**PENGARUH *JOB RESOURCES* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH *WORK ENGAGEMENT* PADA DIREKTORAT KEMAHASISWAAN**

R. Yuswanto Sidqi
Arief Subiyantoro
C. Ambar Pujiharjanto
45-60

**PENGARUH KEMANFAATAN, KEMUDAHAN, KEAMANAN PRIVASI, DAN FITUR LAYANAN
TEKNOLOGI FINANSIAL TERHADAP KEPUTUSAN MENGGUNAKAN *E-MONEY INDOMARET*
CARD SEBAGAI ALAT TRANSAKSI**

Baruna Tiarapaksi
61-72

KINERJA KEUANGAN DAERAH, KORUPSI, DAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DALAM PERSPEKTIF TEORI AGENSI

Afrimayosi

E-mail: oshimira@gmail.com

ABSTRACT

Public welfare is the ultimate goal of the state development. The implementation of fiscal decentralization is one of the instruments to realize public welfare in the regions by bringing public services closer to the community. The relationship between local government and society in the perspective of agency theory is interesting to study. Local governments in carrying out their authority and responsibilities are expected to achieve good financial performance and then are expected to be able to improve the public welfare. However, on the one hand, the authority possessed by local governments can lead to opportunistic behavior in the form of acts of corruption that can hinder the achievement of people's welfare. This study aims to determine the long-term effects of local financial performance and the level of corruption on public welfare as measured by the human development index. The study was conducted in all provinces in Indonesia. The data used are regional financial performance and the level of corruption in 2011-2016 to predict the 2013-2018 human development index. Hypothesis testing is done by using the Structural Equation Model of WarpPLS. There were 186 samples collected using the purposive sampling method. The results showed that local financial performance had a positive effect on public welfare and the level of corruption had a negative effect on public welfare.

Keywords: agency theory, local financial performance, corruption, public welfare

JEL Classification: D73, H76, I31

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan Indonesia telah memasuki era desentralisasi dimulai sejak terbitnya UU 22/1999 yang diubah menjadi UU 32/2004 mengenai Pemerintahan Daerah dan UU 33/2004 mengenai Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah. Kepala Daerah diserahkan oleh pemerintah pusat segala tugas dan wewenang yang berhubungan dengan urusan pemerintahan daerah dan juga kepentingan masyarakat secara mandiri. Tujuan otonomi daerah untuk meningkatkan pelayanan umum dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta meningkatkan daya saing daerah. Keberhasilan otonomi daerah dapat dilihat dari keberhasilan daerah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Badrudin & Siregar, 2015).

Peningkatan kesejahteraan masyarakat ini dapat digambarkan oleh IPM (Indeks Pembangunan Manusia). IPM Indonesia mulai dihitung sejak tahun 1996 secara berkala 3 (tiga) tahun sekali. Kemudian mulai dihitung setiap tahun sejak 2004 untuk kepentingan Kementerian Keuangan dalam menghitung DAU (Dana Alokasi Umum) (www.bps.go.id). Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018 menunjukkan IPM Indonesia sebesar 71,39. IPM tertinggi adalah DKI Jakarta sebesar 80,47 sedangkan yang terendah adalah Papua sebesar 60,06. Perbedaan antara provinsi IPM

tertinggi dengan yang terendah adalah sebesar 20,41. Hal ini menunjukkan masih cukup tinggi kesenjangan antar provinsi di Indonesia yang menjadi tantangan pembangunan manusia kedepan.

Analisis kinerja atas keuangan daerah bisa dilakukan dengan *analytical procedure* melalui rasio kinerja. Pengelolaan yang dinilai baik, akan memberikan efek baik juga bagi ketersediaan layanan untuk publik. Pengelolaan keuangan daerah masih memiliki beberapa permasalahan. Kementerian Keuangan menilai pemanfaatan APBD masih mengalami ketimpangan antara porsi belanja pegawai dan belanja modal. Data Laporan Realisasi Anggaran (LRA) tiga tahun terakhir (2016-2018) menunjukkan bahwa secara umum pemerintah daerah mengalokasikan belanja pembangunan (belanja langsung) lebih kecil daripada belanja rutin (belanja tidak langsung). Laporan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Sementara (IHPS) II/2018 yang dipublikasikan BPK (Badan Pemeriksaan Keuangan) mengungkapkan 2.913 temuan yang memuat 3.867 permasalahan senilai Rp1,05 triliun.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mencoba menganalisis hubungan kinerja keuangan daerah dan kesejahteraan masyarakat. Penelitian Hamid (2018) di kabupaten Majalengka Jawa Barat; Putry & Badrudin (2017) di kabupaten/kota DI Yogyakarta; Amalia & Purbadharmaja (2014) di Bali (kabupaten/kota) dan Suryaningsih, Utama & Yasa (2015) di Bali (kabupaten/kota) mendapatkan hasil kinerja keuangan daerah positif pengaruhnya pada kesejahteraan masyarakat. Sementara itu penelitian Indramawan (2018) di Papua dan Papua Barat (kabupaten/kota); Harliyani & Haryadi (2016) di Jambi; Azwar & Subekan (2014) di Sulawesi Selatan dan Anggraini & Sutaryo (2015) di seluruh pemerintah provinsi Indonesia, memberikan kesimpulan yang berbeda-beda mengenai pengaruh kinerja keuangan daerah pada kesejahteraan masyarakat.

Pemerintah daerah berfungsi sebagai pengelola keuangan di daerah yang bertanggung jawab sehubungan dengan penggunaan kekayaan daerahnya dapat menciptakan sistem pertanggungjawaban. Akan tetapi di era reformasi saat ini, fenomena korupsi banyak terjadi di Indonesia yang menunjukkan tantangan serius terhadap pembangunan daerah (Heriningsih & Marita, 2013). Pemerintah daerah bersama DPRD sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah memiliki

informasi yang lebih banyak dibandingkan masyarakat mengenai sumber daya daerah dalam bentuk APBD. Hal inilah yang dapat menyebabkan terjadinya asimetri informasi.

Asimetri informasi berpotensi menyebabkan pemerintah daerah dan DPRD melakukan penyelewengan atau praktik korupsi. Pemerintah daerah dan DPRD sebagai *agent* dapat mengambil keputusan yang dapat menguntungkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga dapat merugikan masyarakat sebagai *principal*. Laporan tahun 2018 ICW (*Indonesian Corruption Watch*) mengungkapkan jumlah kasus korupsi di berbagai pemerintahan daerah sebanyak 429 kasus atau 94 persen dari jumlah kasus korupsi di Indonesia dengan nilai kerugian negara Rp2,6 triliun.

Transparency International menerbitkan IPK (Indeks Persepsi Korupsi) Indonesia tahun 2018 berada di skor 38, membaik dibandingkan tahun 2017 yang berada di skor 37. Hal ini menggambarkan adanya *trend* positif upaya penanganan korupsi. Akan tetapi memutus rantai praktik korupsi para oknum pejabat negara, pelayan publik, penegak hukum dan pebisnis tidaklah mudah. Data penanganan perkara korupsi dalam Laporan Tahunan yang dilaporkan oleh Kejaksaan Agung dan data penindakan KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) tahun 2018 menggambarkan bahwa kasus korupsi terdapat di semua daerah di Indonesia dengan jumlah kasus yang bervariasi. Dalam 15 tahun terakhir ini kasus korupsi paling banyak terjadi menyangkut perkara penyuaipan dan pengadaan barang/jasa (KPK, 2019). Data bulan Januari sampai dengan Oktober 2019, KPK telah menangkap 7 orang kepala daerah. Selain kepala daerah, kasus korupsi juga melibatkan anggota DPRD. Sepanjang tahun 2018 muncul fenomena korupsi berjamaah yang ditangani KPK di tiga daerah yang terdiri dari puluhan anggota DPRD yaitu: 41 anggota DPRD Malang, 38 anggota DPRD Sumatera Utara dan 53 anggota DPRD Jambi (www.nasional.kompas.com diakses tanggal 21/12/2019).

Hall (2012) mengemukakan adanya relasi antara korupsi dan pelayanan publik. Korupsi telah menggerus pelayanan publik dan menghabiskan anggaran negara karena beralihnya ke tangan para elit politik yang korup. Pemberian kekuasaan dan wewenang kepada daerah pada pelaksanaan otonomi daerah bisa mengakibatkan masalah baru bagi pemerintah daerah. Penerapan desentralisasi dapat berkontribusi dalam

menyebabkan tingginya tingkat korupsi jika peman-tauan birokrat tidak berjalan (Lessmann & Markwardt, 2009).

Beberapa peneliti sebelumnya telah meneliti hubungan antara korupsi dan variabel yang menyangkut kesejahteraan masyarakat. Penelitian Junaidi & Pa-tra (2018) menemukan bahwa korupsi secara langsung dapat mempengaruhi dan memiliki hubungan negatif terhadap tingkat investasi dan pertumbuhan ekonomi serta pengeluaran program sosial dan kesejahteraan pemerintah. Penelitian di 54 negara berkembang menghasilkan simpulan korupsi negatif dan signifikan pengaruhnya pada pembangunan manusia (Subandoro & Amir, 2017). Sejalan dengan itu, Hanafi (2018) me-nyatakan bahwa korupsi memberikan dampak buruk terhadap pembangunan manusia di Indonesia. Korupsi berdampak pada sejumlah proyek pembangunan, tim-bulnya fasilitas umum mutu rendah dan tidak sesuai kebutuhan, sehingga hal ini dapat menghambat proses pembangunan berkelanjutan dalam jangka panjang (Santoso, 2011).

Para peneliti sebelumnya menguji kinerja keuangan daerah dan tingkat korupsi pada kesejah-teraan masyarakat menggunakan data di tahun yang sama untuk semua variabel. Perbedaan ditemukan pada penelitian Anggraini & Sutaryo (2015) yang meng-uji pengaruh kinerja keuangan daerah tahun tertentu dengan IPM tahun berikutnya. Hal ini kurang sejalan dengan konsep IPM yang bersifat jangka panjang. IPM tidak responsif terhadap perubahan kebijakan jangka pendek, sehingga tidak dapat menilai dalam jangka pendek perkembangan pembangunan manusia. Hal ini disebabkan karena komponen AMH (Angka Melek Huruf) dan AHH (Angka Harapan Hidup) (Badrudin, 2017).

Kinerja keuangan daerah dan tingkat korupsi di tahun tertentu menjadi kurang tepat diuji secara lang-sung pengaruhnya terhadap kesejahteraan masyarakat di tahun tersebut. Pengujian pada penelitian sebelu-mnya menjadi kurang logis dikarenakan kesejahteraan masyarakat merupakan *outcome* pembangunan yang diukur dalam jangka panjang dan melalui proses pembangunan yang berkelanjutan. Hal ini mendo-rong penulis untuk melakukan penelitian efek jangka panjang kinerja keuangan daerah dan tingkat korupsi terhadap kesejahteraan masyarakat di seluruh wilayah provinsi Indonesia.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori Agensi

Hubungan keagenan didefinisikan sebagai suatu kontrak antara satu orang atau lebih (*principal*) dan orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa layanan atas nama *principal* merupakan hubungan keagenan (Jensen & Meckling, 1976). Pendelegasian wewenang dari *principal* ke *agent*, terkadang akan menimbulkan masalah karena terdapat perbedaan kepentingan di antara *agent* dan *principal* di dalam organisasi. Teori agensi menyatakan bahwa pendelegasian wewenang pengambilan keputusan ini memungkinkan *agent* un-tuk terlibat dalam perilaku mementingkan diri sendiri daripada kepentingan *principal* (Balago, 2014).

Sejak otonomi daerah di Indonesia berlaku berdasarkan UU 22/1999, perspektif keagenan (*agency theory*) dapat diterapkan pada sektor publik (Halim & Abdullah, 2006). Pemerintah daerah dan DPRD dalam UU 23/2014 merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah (pemda) yang berkedudukan sebagai mitra serta dibantu perangkat daerah. DPRD menjalankan fungsi anggaran bersama-sama untuk menetapkan APBD dengan pemerintah daerah. Se-hingga dalam konteks ini, keduanya bertindak sebagai *agent* dan di sisi lain masyarakat sebagai *principal*. Teori agensi memiliki fokus atas permasalahan asimetri informasi, yaitu *agent* memiliki lebih banyak infor-masi mengenai kinerja, motivasi, dan tujuan yang sebenarnya yang kemudian berpotensi menimbulkan terjadinya *moral hazard* (Badrudin, 2017). Asimetri informasi terdiri dari: 1) *adverse selection* yang meru-pakan keadaan *agent* memiliki informasi lebih banyak dan kemungkinan kepada *principal* fakta-fakta tersebut tidak disampaikan, dan 2) *moral hazard* merupakan tindakan yang tidak layak secara etika dan norma yang dilakukan *agent* diluar pengetahuan *principal* (Scott, 2000).

Asimetri informasi antara pemda dengan ma-syarakat menyebabkan terbuka ruang untuk terjadinya perilaku oportunistik didalam proses penyusunan ang-garan. Kemungkinan perilaku ini lebih besar diband-ingkan di dunia bisnis yang memiliki *automatic checks* berupa persaingan (Badrudin, 2017). Mardiasmo (2002) menerangkan kewajiban pemerintah dalam mempertanggungjawabkan, menyampaikan laporan

dan memberi informasi segala aktivitas yang merupakan tanggungjawabnya pada masyarakat merupakan bentuk akuntabilitas di sektor publik. Penyampaian laporan keuangan oleh *agent* kepada *principal* dapat mengurangi asimetri informasi.

Desentralisasi Fiskal

Desentralisasi Fiskal (DF) dalam UU 33/2004 merupakan penyerahan wewenang dari pemerintahan pusat kepada daerah otonom untuk mengurus segala urusan pemerintahan dalam kerangka sistem NKRI. Prinsip “*money should follow function*” penting dalam pelaksanaan desentralisasi fiskal. Ada konsekuensi anggaran pelaksanaan atas setiap penyerahan dan pelimpahan wewenang pusat ke daerah. Kreativitas, kemampuan organisasi pemda dan kondisi daerah sangat mempengaruhi keberhasilan daerah dalam upaya melaksanakan kewenangannya. (Badrudin, 2017). Rochjadi (2006) mengungkapkan bahwa dalam mengelola pembangunan, mendorong perekonomian daerah dan nasional, desentralisasi fiskal merupakan salah satu instrumennya.

Kesejahteraan Masyarakat

Kesejahteraan Masyarakat (KM) ditunjukkan dari pencapaian kehidupan masyarakat yang lebih baik berupa 1) distribusi kebutuhan dasar yang merata, 2) peningkatan kehidupan, pendapatan, pendidikan, dan perhatian terhadap budaya kemanusiaan, dan 3) ketersediaan pilihan sosial akibat adanya perluasan skala ekonomi (Todaro & Stephen, 2006). Pada tahun 1970-an standar kehidupan masyarakat diukur menggunakan indikator GDP per kapita atau PDB per kapita, akan tetapi banyak mendapatkan kritikan karena cara pandang yang terlalu sederhana (Badrudin, 2017). Pada tahun 1990, UNDP memperkenalkan konsep IPM yang telah memadukan pendekatan kuantitas dan juga kualitas hidup (Todaro & Stephen, 2006).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Manusia harus menjadi fokus pembangunan, karena kekayaan bangsa yang sesungguhnya adalah manusia. Konsep ini menjadi penyebab munculnya IPM pada tahun 1990 oleh UNDP yang menyatakan pembangunan manusia merupakan proses dalam rangka memperbanyak tersedianya pilihan-pilihan bagi manusia. Umur panjang dan sehat, pengetahuan, dan kehidupan yang

layak merupakan tiga dimensi dasar IPM (BPS, 2014).

Kinerja Keuangan Daerah (KKD)

Pemda dalam DF dituntut untuk bisa meningkatkan kemampuan dan kemandirian keuangan daerahnya. Evaluasi atas KKD perlu dilakukan untuk mengetahui keberhasilan daerah dalam menjalankan otonomi daerah (Mardiasmo, 2005). Evaluasi atas KKD diantaranya dapat melalui penghitungan rasio-rasio kinerja berdasarkan data APBD dan LRA. Analisis rasio KKD terdiri dari rasio derajat desentralisasi, ketergantungan, kemandirian, efektivitas dan efisiensi PAD, efektivitas pajak daerah, efisiensi pajak daerah, derajat kontribusi BUMD dan *Debt Service Coverage Ratio* (DSCR) (Mahmudi, 2019). Mardiasmo (2009) menyatakan pada sektor publik, kinerja dapat dinilai dari pencapaian pada anggaran dan analisis perbedaan atau selisih kinerja aktual dan yang dianggarkan.

Rasio Desentralisasi Fiskal (RDF)

RDF menunjukkan kemampuan pemda menyelenggarakan desentralisasi. RDF diperoleh dengan membandingkan PAD dengan total penerimaan daerah (Mahmudi, 2019). Mursinto dalam Badrudin (2017) menyatakan penghitungan RDF dengan rasio PAD dengan total pendapatan daerah mengandung kelemahan karena mengukur kemandirian daerah hanya tergantung dari nilai total pendapatan daerah dan tidak memperhatikan pendistribusian dari total pengeluaran daerah. Rasio yang dirumuskan dalam mengukur desentralisasi fiskal adalah membandingkan PAD pada pengeluaran daerah (Badrudin, 2017).

Rasio Efektivitas PAD (REPAD)

REPAD menunjukkan kemampuan pemda dalam mengelola penerimaan PAD sesuai yang ditargetkan. Mahmudi (2019) dan Halim (2007) menyatakan REPAD dihitung melalui perbandingan realisasi penerimaan PAD dengan target penerimaan PAD.

Rasio Penyerapan Anggaran Belanja (RPAB)

RPAB menunjukkan kemampuan pemda dalam melaksanakan dan juga mempertanggungjawabkan kegiatan yang direncanakan (Ramdhani & Anisa, 2017). Halim (2014) menyatakan penyerapan anggaran adalah pencapaian dari estimasi/perkiraan yang akan dicapai dalam suatu periode waktu (realisasi dari anggaran).

Penyerapan anggaran merupakan salah satu indikator penting atas kinerja birokrasi, karena penyerapan anggaran ini berperan terhadap pertumbuhan ekonomi (Sinaga, 2016). Perbandingan pagu anggaran dan realisasi belanja dapat dilakukan untuk menganalisis penyerapan anggaran belanja (Yunita & Putra, 2018), sejalan dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga.

Rasio Keserasian Belanja (RKB)

RKB menunjukkan aktivitas pemda dalam membelanjakan pendapatan daerah dan bagaimana pemda mengalokasikan dana secara optimal pada belanja aparatur dan pelayanan publik (Mahsun, 2013). RKB berguna untuk menganalisis keseimbangan antarbelanja. Analisis RKB dapat berupa: analisis belanja per fungsi, belanja operasi, belanja modal serta belanja langsung dan tidak langsung (Mahmudi, 2019). Untuk peningkatan kualitas layanan publik (pembangunan prasarana dan sarana publik) didanai dari belanja pembangunan (Badrudin, 2017).

Tingkat Korupsi (TK)

Korupsi berasal dari kata *corruption* (bahasa latin) yang memiliki kata kerja *corruptere* yang memiliki makna rusak, busuk, memutar balik, menggoyahkan atau menyogok. Huntington (1968) menyatakan bahwa korupsi berupa perilaku pejabat publik yang menyimpang dari norma-norma dalam masyarakat yang bertujuan untuk memenuhi kepentingan pribadi atau kelompoknya. Korupsi merupakan penyalahgunaan jabatan publik untuk keuntungan pribadi yang bertentangan dengan hukum (Liu & Lin, 2012).

Berbagai praktik korupsi yang dilakukan menurut Amundsen (1999) dapat dikategorikan yaitu: 1) suap (*bribery*), 2) penggelapan (*embezzlement*), 3) penipuan (*fraud*), 4) pemerasan (*extortion*), 5) favoritisme, dan 6) nepotisme. Mauro (1998) menemukan bahwa korupsi mengurangi pengeluaran pemerintah sektor pendidikan dan kesehatan. Korupsi mempengaruhi pelayanan kesehatan dan pendidikan melalui dua cara yaitu: 1) korupsi dapat menambah biaya pelayanan, dan 2) korupsi dapat menurunkan kualitas layanan (Gupta, Davoodi, & Tiongson, 2000).

Kinerja Keuangan Daerah dan Kesejahteraan Masyarakat

Tujuan desentralisasi fiskal adalah lebih bisa mendekatkan pelayanan dari pemerintah kepada masyarakat. Pemerintah daerah dan DPRD bersama-sama bertanggungjawab dalam penyusunan dan penetapan anggaran pemda yang menjadi acuan kinerja. Berdasarkan teori agensi, masyarakat dan pemda terikat kontrak yang mewajibkan pemda memenuhi kepentingan masyarakat. Masalah asimetri informasi timbul dalam hubungan antara pemda sebagai *agent* dan masyarakat sebagai *principal*. LKPD (Laporan Keuangan Pemerintah Daerah) yang disampaikan sebagai wujud pertanggungjawaban pemerintah daerah dapat digunakan masyarakat untuk melakukan pengawasan secara tidak langsung terhadap hasil kerja pemerintahan daerah apakah sudah sesuai dengan yang seharusnya, sehingga dapat mengurangi asimetri informasi yang ada. Evaluasi atas kinerja keuangan melalui analisis rasio akan menggambarkan bagaimana pemda mengelola keuangan daerahnya. Semakin baik penilaian kinerja keuangan suatu daerah menandakan baiknya kinerja pemda (*agent*) yang diharapkan semakin baik pula layanan publik kepada masyarakat (*principal*), sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2018), Putry & Badrudin (2017), Amalia & Purbadharmaja (2014) dan Suryaningsih Utama & Yasa (2015) telah membuktikan KKD berpengaruh positif pada kesejahteraan masyarakat. Selain itu Indramawan (2018), Harliyani & Haryadi (2016), Azwar & Subekan (2014) dan Anggraini & Sutaryo (2015) menunjukkan hasil yang berbeda tentang pengaruh kinerja keuangan daerah pada kesejahteraan masyarakat. Inkonsistensi hasil dari penelitian sebelumnya mendorong penulis untuk menguji kembali pengaruh KKD pada kesejahteraan masyarakat dengan hipotesis berikut ini:

H1: Kinerja keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat

Tingkat Korupsi dan Kesejahteraan Masyarakat

Fenomena korupsi yang banyak terjadi di hampir semua institusi pemerintahan termasuk pemerintahan daerah dapat menyebabkan terjadinya kerugian keuangan negara. Pemerintah daerah dan DPRD bersama-sama bertanggungjawab dalam penyusunan dan penetapan anggaran pemerintahan daerah.

Berdasarkan teori agensi, masalah asimetri informasi timbul karena pemerintah daerah dan DPRD memiliki informasi mengenai sumberdaya keuangan yang lebih banyak dibandingkan masyarakat. Selain itu, terkadang kepentingan pemerintah daerah dan DPRD (*agent*) tidak sejalan dengan kepentingan masyarakat (*principal*). Dalam rangka mewujudkan kepentingan individu atau kelompoknya, terkadang *agent* mengorbankan kepentingan *principal* yang menciptakan terjadinya konflik kepentingan.

Adanya konflik kepentingan dan asimetri informasi menyebabkan pemerintah daerah dan DPRD dapat melakukan *moral hazard* berupa penyelewengan atau tindak pidana korupsi dalam menjalankan tugasnya sebagai *agent*. Dalam pengelolaan keuangan daerah tahap perencanaan dan pelaksanaan anggaran, oknum pemerintah daerah dan DPRD dapat mengambil kebijakan yang menguntungkan dirinya sendiri atau kelompoknya dan merugikan kepentingan masyarakat sebagai *principal*.

Tindakan korupsi oleh oknum pemda sebagai *agent* dalam pengelolaan keuangan daerah akan berdampak kepada pelayanan publik di daerah. Korupsi menyebabkan bertambahnya biaya pelayanan publik dan juga menurunnya kualitas pelayanan publik. Pelayanan publik terutama kesehatan dan pendidikan erat kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat, sehingga penurunan kualitas pelayanan publik akan memiliki pengaruh buruk terhadap kesejahteraan masyarakat sebagai *principal*. Tindak korupsi yang dilakukan *agent* merupakan cerminan perilaku *agent* yang mementingkan kepentingan pribadi atau kelompoknya dan mengorbankan kepentingan *principal*. Sehingga semakin tingginya tingkat korupsi maka akan semakin buruk dampaknya pada kesejahteraan masyarakat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Junaidi & Patra (2018), Subandoro & Amir (2017), dan Hanafi (2018) menunjukkan hasil bahwa korupsi memberi dampak negatif terhadap perekonomian dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini didukung juga oleh Akcay (2006) yang melakukan penelitian pada 63 negara di dunia yang menemukan tingkat korupsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pembangunan manusia. Studinya secara empiris menunjukkan bahwa negara-negara dengan tingkat korupsi tinggi cenderung memiliki IPM lebih rendah. Berdasarkan penjelasan ini penulis ingin melakukan konfirmasi pengaruh tingkat

korupsi pada kesejahteraan masyarakat melalui hipotesis:

H2: Tingkat korupsi berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan masyarakat

Populasi penelitian ini seluruh provinsi Indonesia sebanyak 34 provinsi. Teknik *purposive sampling* dalam penelitian dengan mengambil sampel berdasar kriteria: 1) provinsi yang memiliki Kejaksaan Tinggi, 2) provinsi yang memiliki ketersediaan data yang dapat diakses untuk seluruh variabel untuk periode tahun 2011-2018. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh jangka panjang variabel independen pada variabel dependen dengan menggunakan variabel kontrol. Sampel data yang digunakan adalah kinerja keuangan daerah, tingkat korupsi dan PDRB per kapita tahun 2011-2016 dan data kesejahteraan masyarakat tahun 2013-2018. Penelitian ini menambahkan analisis *trend* untuk melihat perkembangan kinerja keuangan suatu daerah, perkembangan tingkat korupsi dan pertumbuhan IPM masing-masing wilayah provinsi Indonesia dengan pengamatan data tahun 2011-2018.

Sumber data adalah: 1) data IPM dan PDRB per kapita didapat dari situs www.bps.go.id, 2) data APBD dan LRA provinsi yang didapat dari situs www.djpk.kemkeu.go.id, dan 3) data tingkat korupsi berasal dari Laporan Tahunan Kejaksaan Agung RI yang diakses dari situs www.kejaksaan.go.id dan permintaan dokumen langsung kepada bagian meja informasi Pelayanan Informasi Publik Kejaksaan Agung RI, dan juga laporan rekapitulasi penindakan kasus korupsi oleh KPK yang dapat diakses melalui situs www.kpk.go.id.

Penelitian memiliki satu variabel dependen (endogen), dua variabel independen (eksogen), dan satu variabel kontrol. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan daerah dan tingkat korupsi. Variabel dependen adalah kesejahteraan masyarakat. Variabel kontrol menggunakan PDRB per kapita. Terdiri dari empat indikator yaitu RDF, REPAD, RPAB dan RKB langsung. Rasio Desentralisasi Fiskal yang menunjukkan kemampuan pemda dalam meyenggarakan desentralisasi. Kemampuan ini ditunjukkan dari besar kecilnya PAD dan DBH Pajak/Non Pajak dibandingkan pada total pengeluaran daerah (Badrudin, 2017).

$$\frac{(\text{PAD} + \text{DBH Pajak/Non Pajak})}{(\text{Total Pengeluaran Daerah})} \times 100\%$$

Rasio Efektivitas PAD yang menunjukkan kemampuan pemda merealisasikan PAD. Realisasi PAD kemudian dibandingkan dengan anggaran PAD yang ditetapkan (Halim, 2007).

$$\frac{\text{Realisasi Penerimaan PAD}}{\text{Target Penerimaan PAD}} \times 100\%$$

Rasio Penyerapan Anggaran Belanja yang menunjukkan kemampuan pemda dalam melaksanakan dan mempertanggungjawabkan program dan kegiatan yang telah dianggarkan (Adopsi dari Peraturan Menteri Keuangan nomor 214/PMK.02/2017 dan Yunita & Putra, 2018).

$$\frac{(\text{Realisasi Belanja})}{(\text{Anggaran Belanja})} \times 100\%$$

Rasio Keserasian Belanja langsung yang menggambarkan kemampuan pemda mengalokasikan belanja langsung (belanja publik/belanja pembangunan) (Mahmudi, 2019).

$$\frac{(\text{Total Belanja Langsung})}{(\text{Total Belanja Daerah})} \times 100\%$$

Dalam penelitian ini tingkat diukur berdasarkan jumlah kasus korupsi (JKK). Tingkat korupsi cerminan dari kasus korupsi yang terjadi pada setiap provinsi yang disesuaikan dengan ukuran populasi (kasus per 10.000 penduduk) (Liu & Lin, 2012). Jumlah kasus korupsi yang digunakan adalah jumlah kasus korupsi pada tahap penuntutan di kejaksaan dan jumlah kasus korupsi yang ditindak di KPK. Pemilihan penggunaan pengukuran ini karena data merupakan kasus korupsi di Indonesia yang riil terjadi, bukan hanya berupa persepsi dan opini masyarakat tentang korupsi (Indeks Persepsi Korupsi). Tingkat korupsi diformulasikan sebagai berikut (Liu & Lin, 2012):

$$\text{Tingkat Korupsi} = \frac{(\text{Total kasus korupsi pemerintah daerah})}{(\text{Total jumlah penduduk daerah}/10.000)} \times 100\%$$

Kesejahteraan masyarakat diukur dari nilai IPM. IPM digunakan untuk mengetahui tingkat pembangunan manusia di suatu wilayah atau daerah yang diukur dari dimensi umur panjang dan sehat, pengetahuan, dan kehidupan yang layak (BPS, 2014). Nilai IPM dapat

dihitung sebagai berikut:

$$IPM = \sqrt[3]{I_{\text{kesehatan}} \times I_{\text{pendidikan}} \times I_{\text{pengeluaran}}} \times 100$$

PDRB merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir (jumlah nilai tambah) yang dihasilkan oleh unit ekonomi dalam suatu wilayah. PDRB per kapita yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan pengeluaran dengan harga konstan.

HASIL PENELITIAN

Analisis *Trend*

Berdasarkan analisis yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh provinsi di Indonesia memiliki *trend* kenaikan nilai IPM. Provinsi yang memiliki *trend* kenaikan IPM tertinggi adalah Nusa Tenggara Barat yaitu sebesar 0,7280 dan yang memiliki *trend* kenaikan IPM terendah adalah IPM rata-rata Kalimantan Timur-Kalimantan Utara sebesar 0,1386. Nilai *trend* kenaikan PDRB per kapita DKI Jakarta tertinggi yaitu 6.805,04 dan yang memiliki *trend* kenaikan terendah adalah Nanggroe Aceh Darussalam sebesar 103,54. *Trend* penurunan PDRB per kapita adalah rata-rata Kalimantan Timur-Kalimantan Utara sebesar -2.857,15 dan Riau sebesar -253,51.

Trend kenaikan JKK terjadi hampir diseluruh provinsi di Indonesia yaitu 26 provinsi. *Trend* kenaikan JKK tertinggi adalah Bengkulu dengan nilai 0,0636. Provinsi yang memiliki *trend* penurunan JKK adalah Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Kep. Bangka Belitung, Kep. Riau, DI Yogyakarta, Banten, Kalimantan Selatan dan Maluku.

Trend KKD meliputi *trend* masing-masing rasio indikatornya. *Trend* kenaikan RDF terdapat di 11 provinsi dengan *trend* kenaikan terbesar yaitu Jawa Timur dengan nilai 0,0053. RDF di 23 provinsi lainnya mengalami *trend* penurunan dengan *trend* penurunan terbesar adalah rata-rata RDF Kalimantan Timur-Kalimantan Utara sebesar -0,0731. *Trend* kenaikan REPAD hanya terjadi di 6 provinsi yaitu Jawa Timur, NTT, Sulsel-Sulbar, Sulawesi Tenggara, dan Gorontalo. *Trend* kenaikan REPAD terbesar adalah Sulawesi Tenggara sebesar 0,0288. REPAD di 28 provinsi mengalami *trend* penurunan dengan *trend* penurunan terbesar adalah Riau sebesar -0,0841.

Trend kenaikan RPAB terjadi hanya di 3 provinsi yaitu Nusa Tenggara Timur (0,0009), Maluku (0,0016) dan Nusa Tenggara Barat (0,0028). RPAB di 31 provinsi mengalami *trend* penurunan dengan *trend* penurunan terbesar adalah Banten sebesar -0,0208. *Trend* kenaikan RKB langsung terdapat di 21 provinsi dengan yang terbesar adalah DI Yogyakarta sebesar 0,0254. Terdapat 13 provinsi yang mengalami *trend* penurunan RKB langsung. *Trend* penurunan terbesar adalah DKI Jakarta sebesar -0,0222.

Penghitungan Nilai Goodness of Fit (Inner Model)

Berdasar hasil analisis SEM WarpPLS menunjukkan nilai *R-square* kesejahteraan masyarakat adalah sebesar 0,357. Artinya variabel kinerja keuangan dan tingkat korupsi hanya mampu menjelaskan variabel kesejahteraan masyarakat sebesar 35,7%. Sisanya sebesar 64,3% untuk variabel kesejahteraan masyarakat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kesesuaian model dengan data dan juga kualitas model yang diteliti dapat dilihat dari *Fit Model*. Penghitungan *Average R-Square* (ARS) dan *Average Path Coefisien* (APC) digunakan untuk melihat keterkaitan antar variabel serta *Average Variance Inflation Factor* (AVIF) menunjukkan korelasi atau multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 1 menunjukkan indikator fit model terpenuhi. APC dan ARS signifikan, nilai $p < 0,001$. Indikator AVIF dibawah batasan 5 yaitu 2,131. Indikator fit model sudah memenuhi kriteria *goodness of fit model* sehingga model dapat digunakan untuk melakukan uji hipotesis.

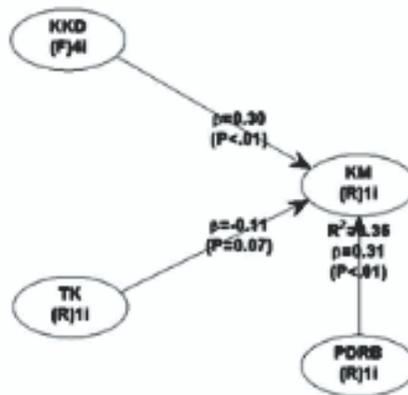
Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen adalah KKD dan TK, sedangkan variabel dependen adalah KM. Gambar 1 menunjukkan hasil pengujian hipotesis.

Tabel 1
Nilai Goodness of Fit Model

Hasil	P-Value	Kriteria	Keterangan
ARS = 0,357	$P < 0,001$	$P \leq 0,05$	Diterima
APC = 0,240	$P < 0,001$	$P \leq 0,05$	Diterima
AVIF = 2,131		AVIF < 5	Diterima

Sumber: output hasil olah data



Sumber: output hasil olah data

Gambar 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	<i>P-value</i>	Prediksi	Temuan	Simpulan
KKD → KM	0,30	<0,01***	+	+	Diterima
TK → KM	-0,11	0,07*	-	-	Diterima

Sumber: output hasil olah data

Keterangan:

*** $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$; * $p < 0,1$

PEMBAHASAN

Pengaruh Kinerja Keuangan Daerah terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Hasil pengujian KKD terhadap KM menunjukkan arah yang positif dan signifikan, ditunjukkan oleh nilai *P-value* <0,01 dan nilai koefisien jalur positif ditunjukkan dengan nilai 0,30. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan KKD berpengaruh positif terhadap KM diterima. KKD merupakan gambaran bagaimana pemerintah daerah mengelola keuangan daerah. Pemda dituntut untuk mencapai kinerja yang baik, sehingga melakukan pelayanan yang optimal dapat diberikan kepada masyarakat. Semakin baik KKD menandakan semakin baik kinerja pemda yang dapat mendorong semakin baiknya pelayanan publik dan diharapkan berdampak pada kesejahteraan masyarakat daerah.

Pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa KKD berpengaruh positif dan signifikan terhadap KM. Artinya semakin tinggi KKD, semakin tinggi pula KM. Penelitian yang mendukung hasil ini adalah Hamid (2018), Putry & Badrudin (2017), Amalia & Purbadharmaja (2014) dan Suryaningsih Utama & Yasa (2015) yang menunjukkan bahwa KKD berpengaruh positif terhadap KM. Hasil ini juga didukung teori agensi yang menyatakan asimetri informasi antara *principal* dan *agent* dapat dikurangi, salah satunya adalah dengan adanya pelaporan keuangan pemerintah daerah kepada para pengguna laporan keuangan termasuk masyarakat, sehingga secara tidak langsung masyarakat dapat mengawasi hasil kerja yang dilakukan oleh pemda sebagai *agent* dalam mengelola keuangan daerah.

Pengaruh Tingkat Korupsi terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Hasil pengujian TK terhadap kesejahteraan masyarakat KM menunjukkan arah negatif dan signifikan dengan

P-value 0,07 ($p < 0,1$) dan nilai koefisien jalur negatif ditunjukkan dengan nilai -0,11. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan TK berpengaruh negatif terhadap KM diterima. Korupsi merupakan tindakan oportunistik yang dilakukan oleh *agent* yang dalam hal ini adalah pemda. Asimetri informasi dalam hubungan pemda dan masyarakat sebagai *principal* menimbulkan *moral hazard* yang menciptakan praktik-praktik korupsi. Ketidaksielarasan tujuan antara pemerintah daerah, DPRD dan masyarakat berpotensi membuat pemerintah daerah dan DPRD mengambil keputusan yang mementingkan kepentingan pribadi dan kelompoknya serta mengorbankan kepentingan kesejahteraan masyarakat yang mengakibatkan terjadinya konflik kepentingan.

Semakin tinggi tingkat korupsi yang dilakukan pada pemerintahan daerah yang dapat diukur dari jumlah kasus korupsi yang terjadi akan mengakibatkan meningkatnya biaya pelayanan publik dan menurunnya kualitas pelayanan publik. Pelayanan publik yang terganggu oleh tindakan korupsi terutama menyangkut pelayanan kesehatan dan pendidikan erat kaitannya dengan IPM sebagai indikator kesejahteraan masyarakat. Sehingga semakin tinggi tingkat korupsi, maka akan semakin buruk dampaknya pada kesejahteraan masyarakat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan TK berpengaruh negatif dan signifikan terhadap KM. Artinya semakin tinggi TK maka akan semakin menurunkan KM. Penelitian yang mendukung hasil ini adalah Junaidi & Patra (2018), Subandoro & Amir (2017) dan Hanafi (2018) yang menunjukkan korupsi berpengaruh negatif pada perekonomian dan kesejahteraan masyarakat. Hasil ini juga didukung teori agensi, bahwa dalam hubungan *agent* dan *principal* terdapat konflik kepentingan dan asimetri informasi. Teori agensi dalam permasalahan korupsi dan kesejahteraan masyarakat ini merupakan keagenan yang bersifat oportunistik.

Agent melakukan *moral hazard* setelah terikat kontrak dengan *principal* dalam rangka mencapai kepentingan pribadi dan kelompoknya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

IPM seluruh provinsi Indonesia mengalami *trend* kenaikan pada tingkatan yang berbeda-beda. Tingkat korupsi sejumlah provinsi mayoritas mengalami *trend* kenaikan yaitu di 26 provinsi, hanya 8 provinsi yang mengalami *trend* penurunan tingkat korupsi. Indikator pengukur kinerja keuangan daerah dalam penelitian ini terdiri dari RDF, REPAD, RPAB dan RKB langsung. RDF mengalami *trend* penurunan di 23 provinsi, rasio efektivitas PAD mengalami *trend* penurunan di 28 provinsi, rasio penyerapan anggaran belanja mengalami *trend* penurunan di 31 provinsi dan rasio keserasian belanja langsung mengalami *trend* kenaikan di 21 provinsi. PDRB per kapita mengalami *trend* kenaikan hampir diseluruh provinsi.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh simpulan kinerja keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Semakin tinggi kinerja keuangan daerah akan semakin meningkatkan IPM sebagai alternatif dalam mengukur kesejahteraan masyarakat. Sehingga *trend* penurunan rasio kinerja keuangan daerah merupakan tantangan bagi banyak pemerintahan daerah untuk berupaya lebih optimal lagi dalam melakukan pengelolaan keuangan daerahnya.

Di sisi lain, tingkat korupsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Semakin meningkat korupsi akan semakin menurunkan indeks pembangunan manusia (IPM). *Trend* meningkatnya tingkat korupsi di hampir seluruh provinsi di Indonesia merupakan tantangan juga bagi pemerintahan daerah karena hal ini dapat mengganggu tujuan dalam mencapai kesejahteraan masyarakat.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut 1) Rasio kinerja keuangan daerah yang digunakan hanya terdiri dari RDF, REPAD RPAB dan RKB langsung; 2) Tingkat korupsi diukur hanya dari jumlah kasus

korupsi, sedangkan kerugian negara yang benar-benar terjadi tidak ditentukan semata-mata oleh banyaknya kasus korupsi yang terjadi di suatu daerah. Ada kemungkinan kasus korupsi di suatu daerah sedikit tetapi kerugian negara lebih banyak daripada jumlah kasus korupsi yang banyak di daerah lain. Berdasar simpulan dan keterbatasan, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah 1) Bagi peneliti selanjutnya disarankan mengukur kinerja keuangan daerah menggunakan beberapa rasio lainnya. Selain itu peneliti juga dapat melakukan pengukuran tingkat korupsi berdasarkan nilai kerugian negara. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan model penelitian dengan menambahkan beberapa variabel lainnya; 2) Bagi pemerintah daerah ada beberapa hal yang perlu diperhatikan: a) pemerintah daerah diharapkan lebih baik dalam menyelenggarakan pengelolaan keuangan daerah, sehingga bisa mencapai kinerja keuangan daerah yang optimal untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan upaya meningkatkan rasio derajat desentralisasi fiskal, meningkatkan pencapaian pendapatan asli daerah, meningkatkan penyerapan anggaran belanja dan memberi porsi yang lebih besar pada anggaran belanja langsung; b) pemerintah daerah yang memiliki *trend* rasio kinerja keuangan daerah yang menurun sebaiknya melakukan evaluasi dalam tahap penganggaran dan pelaksanaan APBD sehingga dapat memaksimalkan kinerja keuangan daerahnya; c) pemerintah daerah dengan *trend* tingkat korupsi meningkat, sebaiknya dapat melakukan berbagai tindakan pencegahan yang dapat menurunkan jumlah kasus korupsi di daerah; d) pemerintah daerah diharapkan lebih memprioritaskan program dan kegiatan yang berorientasi kepada pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyaruddin, M., & Amrillah, M. 2018. Faktor Penentu Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 9 (3), 471 - 486.
- Akcey, S. 2006. Corruption and Human Development. *Cato Journal* Vol.26 (1), 29 - 48.

- Amalia, F. R., & Purbadharmaja, I. B. 2014. Pengaruh Kemandirian Keuangan Daerah dan Kecerassian Alokasi Belanja Terhadap Indeks Pembangunan Manusia. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* 3 (6), 257-264.
- Amundsen, I. 1999. *Political Corruption: An Introduction to the Issues*. Norway: Chr. Michelsen Institute.
- Anggraini, T., & Sutaryo. 2015. Pengaruh Rasio Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Pemerintah Provinsi di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XVIII Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Azwar, & Subekan, A. 2014. Kinerja Keuangan Daerah dan Kesejahteraan Masyarakat di Era Desentralisasi Fiskal (Studi Empiris pada Kabupaten/ Kota Provinsi Sulawesi Selatan TA 2008-2012). *Jurnal Info Artha Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Vol.I/XII/2014*, 79 - 101.
- Badrudin, R. 2017. *Ekonomika Otonomi Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Badrudin, R., & Siregar, B. 2015. The Evaluation of The Implementation of Regional Autonomy in Indonesia. *Economic Journal of Emerging Markets* 7(1), 1-11.
- Balago, G. S. 2014. A Conceptual Review of Agency Models of Performance Evaluation. *International Journal of Finance and Accounting* 3(4), 244 - 252.
- BPS. 2014. *Indeks Pembangunan Manusia (Metode Baru)*. Badan Pusat Statistik.
- Gupta, S., Davoodi, H., & Tiongson, E. 2000. *Corruption and The Provision of Health Care and Education Service*. Washington: International Monetary Fund.
- Halim, A. 2007. *Akuntansi Keuangan Daerah Edisi ke 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, A. 2014. *Manajemen Keuangan Sektor Publik Problematika Penerimaan dan Pengeluaran Pemerintah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, A., & Abdullah, S. 2006. Hubungan dan Masalah Keagenan di Pemerintah Daerah: Sebuah Peluang Penelitian Anggaran dan Akuntansi . *Jurnal Akuntansi Pemerintahan Vol.2 (1)*, 53 - 64.
- Hall, D. 2012. *Corruption and Public Services*. PSIRU University of Greenwich.
- Hamid, A. A. 2018. Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Daerah Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Majalengka - Jawa Barat. *Jurnal SEKURITAS*, 38 - 51.
- Hanafi, S. 2018. Pengaruh Korupsi Terhadap Pembangunan Manusia di Indonesia. *Wahana Islamika : Jurnal Studi Keislaman* 4 (1), 109 -126.
- Harliyani, E. M., & Haryadi. 2016. Pnegaruh Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Indeks Pembangunan Manusia di Provinsi Jambi. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah* 3 (3), 129 - 140.
- Heriningsih, S., & Marita. 2013. Pengaruh Opini Audit dan Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Tingkat Korupsi Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten dan Kota Di Pulau Jawa). *Buletin Ekonomi* 11 (1), 1-86.
- Huntington, S. 1968. *Political Order in Changing Societies*. New Haven: Connecticut: Yale University Press.
- ICW. 2018. *Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi*. Jakarta: Indonesian Corruption Watch.
- Indramawan, D. 2018. The Impact of Financial Performance of Local Governments on Human Development Index in Papua. *Simposium Nasional Keuangan Negara*, (pp. 1247 - 1272).

- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. 1976. Theory of The Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3, 305 - 360.
- Junaidi, & Patra, I. K. 2018. Korupsi, Pertumbuhan Ekonomi dan Kemiskinan di Indonesia. *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 3 (1), 71 - 79.
- Kejaksaan Agung RI. 2018. *Laporan Tahunan Kejaksaan Agung RI*. Jakarta: Kejaksaan Agung RI.
- KPK. 2019. *TPK Berdasarkan Jenis Perkara*. Retrieved from www.kpk.go.id: <https://acch.kpk.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi/tpk-berdasarkan-jenis-perkara>
- Lessmann, C., & Markwardt, G. 2009. One Size Fits All? Decentralization, Corruption, and the Monitoring of Bureaucrats. *CESifo Working Paper No. 2662*, 1 - 29.
- Liu, J., & Lin, B. 2012. Government Auditing and Corruption Control: Evidence from China's Provincial Panel Data. *China Journal of Accounting Research* 5, 163 - 186.
- Mahmudi. 2019. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, Edisi Keempat*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsun, M. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama. Cetakan Keempat*. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mauro, P. 1998. Corruption and The Composition of Government Expenditure. *Journal of Public Economics* 69 (2), 263 - 279.
- Putry, N. A., & Badrudin, R. 2017. Pengaruh Kinerja Keuangan Daerah Terhadap Opini Audit dan Kesejahteraan Masyarakat di Daerah Istimewa Yogyakarta. *JRMB* 12 (1), 25 - 34.
- Ramdhani, D., & Anisa, I. Z. 2017. Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pelaksanaan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu Vol.10 (1)*, 134 - 147.
- Rochjadi, A. 2006. *Tinjauan Pelaksanaan Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah Tahun 2004-2005*. Jakarta: Kementerian Keuangan.
- Santoso, I. 2011. *Memburu Tikus-Tikus Otonom, Cetakan I*. Yogyakarta: Gava Media.
- Scott, W. R. 2000. *Financial Accounting Theory, Second Edition*. Canada: Prentice Hall.
- Sinaga, E. J. 2016. Analisis Rendahnya Penyerapan Anggaran Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemerintah Daerah. *Jurnal Rechts Vinding Vol.5 (2)*, 261 - 274.
- Subandoro, Y. K., & Amir, H. 2017. Pengaruh Korupsi Terhadap Peranan Pengeluaran Pemerintah Dalam Meningkatkan Pembangunan Manusia. *Kajian Ekonomi & Keuangan* 1 (3), 259 - 272.
- Suyaningsih, N. N., Utama, M. S., & Yasa, I. M. 2015. Dampak Kinerja Keuangan Daerah Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 537 - 554.
- Todaro, M. P., & Stephen, C. S. 2006. *Economic Development, 9th Edition*. New York: Pearson Addison Wesley.
- Yunita, N., & Putra, I. S. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Belanja Daerah Guna Optimalisasi Pengelolaan Keuangan Daerah di Dinas Porbudpar Kota Blitar. *Jurnal Peta Vol.3 (1)*, 95 - 108.

HUBUNGAN ANTARA MODAL INTELEKTUAL DENGAN KUALITAS LABA DAN PENGARUHNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Valentine Vita Vernanda

E-mail: valentinevitave15@gmail.com

ABSTRACT

The research aimed to obtain empirical the relationship between the intellectual capital and earnings quality, and the affect toward firm value, by exemines earnings quality can act as a mediator variable in the relationship between intellectual capital and firm value for the listed firm in Indonesian Bourse. This research is applying discretionary accrual Jones Model (Jones, 1991), the modified Jones model (Jones, 1991), and accrual quality in order to exemine the earnings quality. Data analysis was conducted by SEM using AMOS 22 analysis. The results show that intellectual capital and earnings quality as well as a positif relationship between them and a positif relationship between intellectual capital and firm value. While earnings quality does not affect the firm value. Therefore, earnings quality cannot mediate the affect of intellectual capital on firm value.

Keywords: intellectual capital, earnings quality, firm value, discretionary accrual, accrual quality

JEL Classification: L32

PENDAHULUAN

Persepsi sederhana mengenai penciptaan nilai dalam bisnis adalah perusahaan yang tumbuh dan mampu memperoleh pengembalian modal melebihi modal yang dikeluarkan untuk menciptakan nilai. Penciptaan

dan peningkatan nilai dalam kondisi perekonomian yang sedang berkembang begitu pesat menjadi tantangan besar bagi perusahaan. Masuknya unsur teknologi informasi dan komputerisasi pada revolusi industri 3.0 yang kemudian meningkat pesat hingga revolusi industri 4.0, menuntut perusahaan untuk mengubah proses bisnisnya. Modernisasi membuat perusahaan perlu menggeser proses bisnis yang semula hanya bertopang pada sumber daya manusia (*labor based business*) ke arah bisnis yang berpegang pada pengetahuan (*knowledge based business*) (Marzban et al., 2014; Nuryaman, 2015; Singh & Zahn, 2016; Tan, Plowman, & Hancock, 2007) structural capital and relational capital. This study aims to explore the inclusion of spiritual capital as a new component alongside with the other three components, while attempting to determine the association of the IC on corporate performance of Malaysian public listed companies (PLCs).

Ketidakstabilan kondisi perekonomian dunia yang ditandai dengan banyaknya krisis global yang terjadi, menyebabkan banyak perusahaan mengalami kerugian yang berdampak pada penurunan harga saham dan membuat investor menarik dana mereka. Kasus-kasus kecurangan besar seperti Enron dan WorldCom juga turut menghancurkan kepercayaan banyak orang terhadap perusahaan. Kedua fenomena tersebut cukup membuat perusahaan harus bekerja keras membangun nilai perusahaan dan mendapatkan kembali kepercayaan pasar.

Penelitian Bontis (2000) dan Petty *et al.* (2009), mengatakan bahwa penciptaan nilai dalam lingkungan persaingan modern membuat minat perusahaan

terhadap modal intelektual semakin meningkat. Perlu disadari bahwa kini keunggulan kompetitif tidak cukup hanya mengandalkan aset berwujud saja, tetapi juga pada inovasi, pengelolaan organisasi yang baik, sistem informasi yang canggih, dan sumber daya manusia yang memiliki intelektual tinggi dan berpengalaman. Terkait dengan usaha membangun kepercayaan pasar, indikator yang bisa digunakan untuk mengetahui nilai suatu perusahaan secara akurat salah satunya adalah kualitas laba (Li, 2014). Kualitas laba merupakan aspek penting dalam mengevaluasi kesehatan keuangan suatu perusahaan, yang mengacu pada seberapa mampu laba yang dilaporkan telah mencerminkan laba perusahaan yang sesungguhnya.

Sistem ekonomi berbasis pengetahuan menjadikan modal intelektual dan teknologi lebih penting dibanding modal pada umumnya seperti modal fisik, sumber daya alam, dan modal finansial lainnya. *Intellectual capital* dapat didefinisikan sebagai jumlah dari apa yang dihasilkan oleh tiga elemen utama organisasi (*human capital, structural capital, relation capital*) yang berkaitan dengan pengetahuan dan teknologi sebagai keunggulan kompetitif yang dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan. Pemahaman dan pengembangan konsep modal intelektual di negara-negara berkembang masih sangat baru. Munculnya berbagai jenis bisnis baru yang berbasis pengetahuan, membuat kebutuhan atas informasi tentang modal intelektual semakin meningkat.

Penelitian ini menguji apakah hasil penelitian Sarea & Alansari (2016) tentang hubungan positif antara modal intelektual dengan kualitas laba pada perusahaan yang terdaftar di Bahrain Bourse, akan konsisten jika diuji kembali dengan menggunakan data perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, yang mana karakteristik dan kondisi ekonomi Indonesia sangat berbeda dengan Bahrain. Peneliti juga melakukan pengujian bagaimana pengaruh modal intelektual dan kualitas laba terhadap nilai perusahaan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini juga menjadikan kualitas laba sebagai variabel mediator dengan alasan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh modal intelektual terhadap nilai perusahaan masih belum konsisten. Alasan peneliti menempatkan kualitas laba sebagai variabel mediasi adalah bahwa dampak modal intelektual pada kinerja suatu perusahaan tidak dapat diketahui secara langsung,

karena tidak tercantum secara eksplisit dalam laporan keuangan. Penelitian terdahulu yang melakukan pengujian mengenai modal intelektual, kualitas laba, dan nilai perusahaan, diantaranya: Alipour (2012); Belkaoui (2003); Buallay (2017); Chen, Cheng, & Hwang (2005); Ghosh & Wu (2007); Maditinos *et al.* (2011); Nuryaman (2015); Tan *et al.* (2007); Asadollahi & Niazian (2013); Bhattacharya Desai, & Venkataraman (2011); Chan, Chan, Jegadeesh, & Lakonishok (2006); Dewi & Devie (2015); Khajavi, Arani, & Nafchi (2016); Marzban *et al.* (2014); Widarjo (2016).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori Keagenan

Teori keagenan berfokus pada hubungan yang mana kekayaan seseorang (misal: pemegang saham) yang dipercayakan kepada orang lain (misal: manajer), dan yang menjadi masalah adalah *principals* memiliki informasi terbatas mengenai resolusi yang telah dicapai *agent* (Bosse & Phillips, 2016; Godfrey, Hodgson, Tarca, Hamilton, & Holmes, 2010). Pemisahan manajer dengan investor (*principals*) akan memunculkan berbagai konflik. Dengan proporsi kepemilikan informasi oleh *agent* yang lebih besar dari pada *principals*, mendorong *agent* melakukan tindakan kecurangan seperti pengalihan sumber daya untuk konsumsi dan kepentingan pribadi, bahkan menggunakan informasi rahasia untuk keuntungan pribadi dengan mengorbankan kepentingan *principal* (Deegan, 2014).

Laporan keuangan merupakan jembatan penghubung antara manajemen dengan para pemangku kepentingan. Perusahaan yang mampu menyediakan informasi keuangan dengan akurat akan membuat investor tertarik untuk menginvestasikan dananya, sebab dengan informasi yang akurat investor akan mudah mengevaluasi dan memperkirakan keuntungan baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang. Hal tersebut juga akan berdampak pada meningkatnya nilai perusahaan. Oleh karena itu, kualitas laba penting untuk diperhatikan oleh para pemangku kepentingan untuk melihat apakah laba yang dilaporkan telah mencerminkan kondisi perusahaan yang sebenarnya.

Teori Pemangku Kepentingan

Para pemangku kepentingan memiliki hak untuk memperoleh informasi bisnis perusahaan, sebab manfaat

yang diperoleh para pemangku kepentingan adalah hasil dari keputusan dan tindakan bisnis yang diambil oleh perusahaan (Freeman & Mcvea, 2008; Lankoski, Smith, & Wassenhove, 2016). Teori pemangku kepentingan merupakan teori yang membahas tentang berbagai masalah hubungan perusahaan dengan para pemangku kepentingan, termasuk tentang hak, kekuatan, dan manajemen pemangku kepentingan yang dapat mempengaruhi perusahaan. Fokus teori pemangku kepentingan terletak pada bagaimana perusahaan berinteraksi dengan *stakeholder*-nya. Sebagaimana telah dibahas, teori pemangku kepentingan menekankan perlunya tanggung jawab sosial yang tidak hanya pada pemegang saham, tetapi juga memiliki tanggung jawab pada pihak lain, yaitu pelanggan, pemasok, karyawan, pemberi pinjaman, pemerintah, dan juga masyarakat dalam membuat keputusan bisnis.

Teori Berbasis Sumber Daya

Penciptaan dan peningkatan nilai perusahaan pada kondisi bisnis yang bersaing ketat perlu distimulasi oleh suatu keunggulan yang dapat diandalkan. *Resource-Based Theory* merupakan suatu pandangan tentang bagaimana suatu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitifnya (Lockett, Thompson, & Morgenstern, 2009). *Resource-Based Theory* merupakan suatu pandangan tentang bagaimana suatu perusahaan dalam memperoleh keunggulan kompetitifnya. Pengelolaan modal intelektual merupakan salah satu usaha memperoleh keunggulan kompetitif. Sebab modal intelektual merupakan aset tidak berwujud yang mencakup tiga hal pokok yaitu *human capital*, *structural capital*, juga *relation capital*. Ketiga komponen modal intelektual tersebut memiliki cakupan yang cukup luas, mulai dari modal manusia yang akan menjadi penggerak perusahaan itu sendiri, modal struktural yang akan memfasilitasi proses bisnis, juga modal hubungan baik antara perusahaan dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan yang akan menentukan keberlangsungan bisnis suatu perusahaan. Efektivitas dan efisiensi yang diciptakan melalui kepemilikan sumber daya terutama modal intelektual akan mendorong peningkatan nilai perusahaan.

Pengaruh Modal Intelektual terhadap Nilai Perusahaan

Modal intelektual merupakan aset yang merujuk

pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk mengelola dan menggabungkan pengetahuan menjadi produk dan/atau layanan yang mempunyai nilai tambah (Pulic, 2008). Perusahaan dapat memanfaatkan elemen pengetahuan dan modal intelektual yang dipadukan bersama dengan aset fisik atau aset berwujud lainnya untuk menarik minat investor baik dari pasar lokal maupun global. Nuryaman (2015) telah melakukan pengujian pengaruh modal intelektual terhadap nilai perusahaan. Melalui hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi ketiga komponen modal intelektual terhadap *price book value* seluruhnya memberikan nilai positif signifikan, artinya modal intelektual memiliki pengaruh positif/serah terhadap nilai perusahaan.

Penelitian Chen *et al.* (2005) menghasilkan kesimpulan yang sejalan dengan penelitian Nuryaman (2015). Hasil analisis korelasi memperlihatkan bahwa, nilai pasar perusahaan secara positif dipengaruhi oleh modal intelektual yang dimiliki. Akan tetapi, Maditinos *et al.* (2011), Firer & Williams (2003), dan Widarjo (2016) memperoleh hasil analisis yang gagal memberikan dukungan terhadap hipotesis yang terkait dengan pengaruh modal intelektual terhadap nilai perusahaan. Hasil yang tidak konsisten diperoleh para peneliti sebelumnya mengenai pengaruh modal intelektual terhadap nilai perusahaan membuat peneliti menguji kembali hubungan langsung antara kedua variabel tersebut. Berdasar penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis penelitian:

H1: Modal intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap nilai perusahaan

Hubungan Modal Intelektual terhadap Kualitas Laba

Modernisasi ekonomi berbasis pengetahuan saat ini menuntut perusahaan harus tetap menarik dan mempertahankan reputasi agar tetap dapat bersaing pada industri masing-masing. Oleh sebab itu, perusahaan harus terbuka dan mengikuti perubahan dengan turut menerapkan *knowledge based business*, dan mulai menjadikan pengetahuan sebagai sarana pendukung dalam proses perolehan dan pemaksimalan keuntungan. Dalam usaha mempertahankan reputasi, cara yang bisa ditempuh perusahaan adalah dengan menyediakan laporan keuangan yang informasinya dapat dipercaya oleh pengguna. Laporan keuangan merupakan sarana

bagi pemangku kepentingan lain untuk menilai kinerja perusahaan melalui laba yang dilaporkan (Dechow & Schrand, 2004).

Penelitian Sarea & Alansari (2016) membuktikan bahwa hubungan modal intelektual dan kualitas laba perusahaan secara signifikan memiliki pengaruh positif. Temuan penelitian Sarea dan Alansari (2016) dapat disimpulkan bahwa memiliki modal intelektual tinggi dapat mengarahkan kualitas laba kelevel yang tinggi juga, terutama untuk perusahaan-perusahaan yang ada di Bahrain. Penelitian Mojtahedi (2013) dan Marzban *et al.* (2014) juga menyimpulkan bahwa modal intelektual dengan kualitas laba memiliki hubungan yang signifikan. Khajavi *et al.* (2016) juga menguji hubungan modal intelektual dengan kualitas laba, dan hasilnya membuktikan ketiga komponen modal intelektual memiliki nilai signifikan < 0.01 , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan modal intelektual melalui tiga komponennya pada kualitas laba. Simpulan tersebut mendukung model konseptual mengenai pengaruh modal intelektual pada kualitas laba melalui peningkatan kinerja.

Kepemilikan modal intelektual yang tinggi mengindikasikan bahwa suatu perusahaan memiliki sistem informasi yang baik, inovasi untuk terus meningkatkan pendapatan, sehingga diharapkan laba yang disajikan benar-benar hasil dari aktivitas bisnis yang dijalankan perusahaan. Pengelolaan organisasi yang baik juga diharapkan dapat membuat manajemen akan berlaku lebih konservatif yang pada akhirnya akan berdampak pada tingginya kualitas informasi yang dilaporkan. Berdasar penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis penelitian:

H2: Terdapat hubungan positif antara modal intelektual dengan kualitas laba

Pengaruh Kualitas Laba terhadap Nilai Perusahaan

Dechow dan Schrand (2004) menyebutkan bahwa tingginya kualitas laba mampu mencerminkan tiga hal, yaitu bagaimana kinerja operasi saat ini, kinerja operasi di masa depan, selain itu juga untuk mengetahui apakah harga saham mampu merepresentasikan nilai intrinsik dari suatu perusahaan. Informasi laba dapat diandalkan akan membuat investor atau pemangku kepentingan lain menjadi percaya dan tertarik untuk menginvestasikan dana mereka ke dalam perusahaan

yang bersangkutan. Peningkatan permintaan saham mempunyai implikasi pada naiknya harga saham tersebut, yang diharapkan akan membawa peningkatan pada nilai perusahaan. Tingginya harga saham dapat membuat perusahaan menjadi lebih dihargai yang akhirnya akan dapat mempengaruhi kepercayaan pasar akan kemampuan perusahaan saat ini juga prospek dimasa depan.

Chan, Chan, Jegadeesh, & Lakonishok (2006) dalam penelitiannya membuktikan bahwa informasi kualitas laba memiliki pengaruh pada nilai perusahaan yang diwujudkan dalam *future stock returns*. Dewi & Devie (2015) melakukan penelitian yang menguji kualitas laba pada nilai perusahaan, juga memperoleh hasil yang serupa, analisis membuktikan bahwa antara kualitas laba dengan nilai perusahaan memiliki hubungan positif dan signifikan.

Untuk mengukur nilai perusahaan tidak cukup hanya mempertimbangkan jumlah pendapatan saja, dari segi kualitas juga harus diperhatikan. Tingkat kualitas laba merefleksikan efisiensi pasar modal, semakin berkualitas berarti pasar modal semakin efisien (Mojtahedi, 2013) the specific purpose of this research is verifying the distinct effect of intellectual capitals ingredients (human capital, structural capital and relational capital). Peningkatan permintaan saham yang disebabkan karena kepercayaan pasar yang tinggi terhadap laporan keuangan yang disajikan perusahaan, dengan begitu diharapkan dapat menaikkan nilai perusahaan. Berdasar penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis penelitian:

H3: Kualitas laba mempunyai pengaruh positif terhadap nilai perusahaan

Pengaruh Modal Intelektual terhadap Nilai Perusahaan yang dimediasi oleh Kualitas Laba

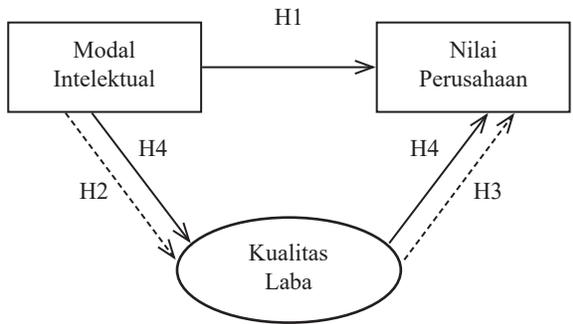
Modal intelektual berkenaan dengan unsur pengetahuan dan teknologi sebagai daya saing perusahaan dan memberikan nilai tambah untuk perusahaan (Marzban *et al.*, 2014). Akan tetapi menganalisis dampak yang ditimbulkan modal intelektual yang telah dikeluarkan untuk menghasilkan kinerja dan keberhasilan bisnis perusahaan bukan suatu pekerjaan yang mudah. Meskipun di dalam PSAK No. 19 mewajibkan untuk mengungkapkan aset tidak berwujud pada laporan keuangan perusahaan, tetapi dengan syarat aset tidak berwujud tersebut telah memenuhi kriteria-kriteria

tertentu (misal: *goodwill*, paten, merek dagang, dsb.). Akan tetapi, komponen modal intelektual belum dapat secara tersurat dicantumkan pada laporan keuangan. Penelitian yang menjadikan variabel kualitas laba berperan sebagai mediator adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018), akan tetapi dalam penelitian kualitas laba dijadikan variabel mediator pada hubungan tidak langsung antara struktur modal dengan nilai perusahaan. Hasil penelitian Putra (2018) memperlihatkan bahwa kualitas laba mampu memediasi hubungan kedua variabel yang digunakan tersebut. Penelitian Kawatu (2009) juga menjadikan kualitas laba sebagai mediator pada hubungan *corporate governance* dengan nilai perusahaan. Hasilnya memperlihatkan pengaruh yang positif, akibat *discretionary accrual* berhubungan negatif dengan nilai perusahaan.

Penting untuk memahami kualitas laba dalam proses analisis keuangan bagi para investor, karena kualitas laba dapat dijadikan ukuran seberapa besar tingkat modal intelektual suatu perusahaan. Kualitas laba mewujudkan prinsip bahwa laporan keuangan harus bermanfaat bagi investor dan penyedia modal lainnya untuk membantu membuat keputusan investasi dan alokasi dana mereka (Perotti & Wagenhofer, 2014). Melalui informasi laba yang berkualitas maka diharapkan dapat memudahkan investor saat menilai kemampuan perusahaan saat ini juga memperkirakan bagaimana kinerja perusahaan selanjutnya. Berdasar penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis penelitian:

H4: Kualitas Laba memediasi hubungan antara Modal Intelektual dengan Nilai Perusahaan

Model penelitian yang akan diuji digambarkan pada gambar 1, rerangka penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data pada penelitian ini memakai jenis data sekunder berupa data laporan keuangan yang diperoleh dari www.idx.co.id. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kausalitas antara modal intelektual dengan kualitas laba, kemudian menguji pengaruhnya terhadap nilai perusahaan. Peneliti juga akan menguji hubungan tidak langsung dengan menambah variabel *intervening* yaitu kualitas laba. Populasi yang akan menjadi objek pada penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria sampel sebagai berikut 1) perusahaan sektor manufaktur, dipilih karena laporan keuangan perusahaan yang bergerak disektor manufaktur menyediakan seluruh komponen yang dibutuhkan untuk kepentingan pengukuran variable dan 2) perusahaan yang selama tahun 2014 hingga tahun 2018 tidak keluar atau masuk bursa.

Penelitian ini akan mengukur nilai perusahaan menggunakan rasio *Tobin's Q* seperti yang telah dilakukan oleh Buallay (2017); Ghosh & Wu (2007); Jonathan & Machdar (2018); Kawatu (2009); Siallagan (2006). Rumus *Tobin's Q*, yaitu:

$$\text{Tobin's } Q = \frac{(\text{EMV} + \text{D})}{(\text{EBV} + \text{D})} \quad (1)$$

Keterangan:

- Q = *Firm value* (Nilai Perusahaan)
- EMV = *Equity Market Value* (Nilai Pasar dari Ekuitas)
- EBV = *Equity Book Value* (Nilai Buku dari Ekuitas)
- D = *Liabilities Book Value* (Total Utang)

EMV adalah hasil dari perkalian harga saham penutupan dengan jumlah saham beredar pada akhir tahun. Sedangkan EBV merupakan selisih dari perhitungan total aset dengan total kewajiban. Penilaian terhadap perusahaan akan dianggap tinggi jika *Q-ratio* menghasilkan nilai lebih dari 1 (*Q-ratio* > 1). Sedangkan nilai terendah dari *Q-ratio* berada diantara 0-1, yang menerangkan bahwa pasar memberikan penilaian yang kurang/rendah terhadap perusahaan.

Modal intelektual diharapkan dapat menjadi sumber penciptaan dan peningkatan nilai perusahaan. Menjadi keunggulan kompetitif yang dapat diandalkan

dalam bersaing pada ekonomi berbasis pengetahuan. Pengukuran modal intelektual menggunakan rumus VAICTM milik Pulic (2008) yang mencakup nilai tambah berbasis pengetahuan dan nilai tambah secara fisik. Rumus VAICTM, sebagai berikut:

$$VAIC^{TM} = VACE + VAHU + SCVA \quad (2)$$

Keterangan:

VAICTM = *Value added intellectual capital*

VACE = *Value added capital coefficient*

VAHU = *Value added human capital*

SCVA = *Value added structural capital*

Pengukuran variabel pada Tabel 1 untuk mengukur variabel independen dalam penelitian ini (Sarea & Alansari, 2016):

Kualitas laba mencerminkan informasi yang tidak akan menyesatkan para penggunanya. Akan tetapi, kualitas laba merupakan konstruksi yang sulit dipahami dan membutuhkan cara untuk mengukurnya. kualitas laba diukur menggunakan pengukuran *discretionary accrual*. Secara konsep, *discretionary accrual* merupakan nilai akrual yang ditentukan oleh kebijakan/diskresi manajemen. Akuntansi akrual terdiri dari dua bagian, yaitu *non-discretionary accrual* (penyesuaian akuntansi yang dibutuhkan) dan *discretionary accrual* (akrual yang tunduk pada kebijakan manajemen).

Berdasar penelitian yang telah dilakukan oleh Ayers, Jiang, & Yeung (2006); Dechow, Sloan, & Sweeney (1995); dan Wang (2019), DA merupakan selisih dari total akrual dan NDA yang dirumuskan sebagai berikut:

$$DA_{it} = \frac{TA_{it}}{A_{(i,t-1)}} - NDA_{it} \quad (3)$$

Total akrual (TA) dan *non-discretionary accrual* diperoleh melalui langkah berikut: pertama, regresi *ordinary least square* (OLS) berikut dilakukan untuk memperkirakan koefisien α_1 , α_2 , dan α_3 selama periode sampel dari tahun 2014 hingga 2018. Rumus total akrual (TA), yaitu:

$$\text{TotalAkrual} = EBXI - CFO \quad (4)$$

EBXI = *Earnings Before Extraordinary Income*

CFO = *Cash Flow Operation*

Selanjutnya total akrual di regresi bersama dengan perubahan penjualan, dan aset tetap (PPE), sebagai berikut:

$$\frac{TA_{it}}{A_{(i,t-1)}} = \alpha_1 \frac{1}{A_{(i,t-1)}} + \alpha_2 \frac{\Delta REV_{it}}{A_{(i,t-1)}} + \alpha_3 \frac{PPE_{it}}{A_{(i,t-1)}} + \epsilon_{it} \quad (5)$$

Mengikuti penelitian yang dilakukan Wang (2019), total akrual (TA) dihitung menggunakan data dari laporan arus kas, sebagai berikut: $TA_{it} = EBXI_{it} - CFO_{it}$. ΔREV adalah perubahan penjualan, sedangkan komponen *PPE* (*gross property, plant, and equipment*) merupakan total aset tetap. Nilai DA yang digunakan dalam perhitungan adalah nilai residual hasil regresi persamaan 5.

Untuk memastikan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan perhitungan model Jones (1991),

Tabel 1
Pengukuran Variabel

Label	Pengukuran
<i>Value Addeed</i> (VA)	Laba usaha + biaya pegawai + depresiasi + amortisasi
<i>Capital Employed</i> (CE)	Ekuitas + Utang Jangka Panjang
<i>Human Capital</i> (HC)	Total biaya yang dikeluarkan untuk pegawai
<i>Structuran Capital</i> (SC)	<i>Value Added</i> (VA) – <i>Human Capital</i> (HC)
VACA	<i>Value Added</i> (VA) / <i>Capital Employed</i> (CE)
VAHU	<i>Value Added</i> (VA) / <i>Human Capital</i> (HC)
STVA	<i>Structural Capital</i> (SC) / <i>Value added</i> (VA)

peneliti menggunakan dua pengukuran lain sebagai perbandingan yaitu modifikasi model Jones mengacu penelitian Dechow *et al.* (1995) dan kualitas laba (*operating accrual*) seperti penelitian Bhattacharya *et al.* (2011) dan Desai *et al.* (2006). Menghitung NDA yang dihitung menggunakan estimasi α_1 , α_2 , dan α_3 dari model (5). Perubahan dalam piutang (ΔREC) juga digunakan dalam perhitungan NDA untuk menangkap sejauh mana perubahan dalam penjualan disebabkan oleh pengakuan agresif penjualan yang masih diragukan. NDA dirumuskan sebagai berikut:

$$NDA_{it} = \alpha_1 \frac{1}{A_{(i,t-1)}} + \alpha_2 \frac{(\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it})}{A_{(i,t-1)}} + \alpha_3 \frac{PPE_{it}}{A_{(i,t-1)}} \quad (6)$$

Tingginya nilai DA berimplikasi pada tingkat manajemen laba tinggi, yang maka kualitas laba buruk, begitu juga sebaliknya. Karena alasan pemerolehan insentif, manajer mungkin bertindak untuk menggelembungkan akrual (tercermin oleh DA yang positif), atau menekan akrual (tercermin oleh DA negatif). Nilai absolut dari DA sering digunakan dalam literatur untuk menangkap manajemen laba ke dua arah.

Penelitian Bhattacharya *et al.* (2011) dan Desai *et al.* (2006) menjadikan kualitas akrual sebagai proksi untuk menghitung besarnya kualitas laba, sebab laba akrual perusahaan dengan nilai ekstrim jarang terjadi. Nilai kualitas laba diperoleh dengan menghitung *operating accrual* (OPACC), yang dirumuskan sebagai berikut:

$$OPACC = \frac{(\text{Earnings-CFO})}{(\text{Average Assets})} \quad (7)$$

Earnings merupakan pendapatan sebelum item luar biasa, dalam penelitian menggunakan laba bersih (*net income*). Sedangkan CFO merupakan arus kas operasi pada laporan arus kas. Selanjutnya *average assets* adalah rata-rata nilai buku total aset awal dan akhir tahun. Kualitas akrual memiliki hubungan negatif dengan kualitas laba, sehingga kualitas laba dapat dikategorikan tinggi ketika nilai kualitas akrualnya rendah. Begitu sebaliknya, ketika nilai kualitas akrual tinggi maka kualitas laba yang dilaporkan perusahaan buruk.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran data dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Gambaran data dapat pada Tabel 2 yang berisi hasil pengolahan berupa nilai minimal, nilai maksimal, rata-rata, dan deviasi standar.

Tabel 2 merupakan ringkasan rata-rata, level minimum dan maksimum, median, juga deviasi standar untuk menunjukkan hubungan dari variabel yang digunakan berdasarkan data perusahaan yang terdaftar di BEI. Nilai rata-rata seluruh variabel yang diukur lebih besar dibanding median yang diperoleh, maka distribusi data menjadi menceng ke kanan (cenderung rendah).

Evaluasi *Outlier*

Evaluasi *outlier* dilakukan dengan melihat output *Mahalanobis distance*, pertama dari data observasi sebesar 575 terdapat 20 data *outlier* pada tingkat signifikan < 0.001 yang dibuang. Kemudian setelah *outlier* dibuang, selanjutnya data yang tersisa diuji kembali,

Tabel 2
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Median	Rata-rata	Deviasi standar
Nilai Perusahaan	509	0,304	5,757	0,973	1,384	1,007
Modal Intelektual	509	0,081	14,737	2,925	3,421	1,988
Kualitas Laba_DA	509	0,00023	0,3009	0,0356	0,052	0,0482
Kualitas Laba_Modifikasi	509	0,00030	0,3012	0,0356	0,052	0,0483
Kualitas Laba_KA	509	0,00008	0,860	0,0376	0,053	0,0582
Valid N (listwise)	509					

tetapi data masih belum menunjukkan signifikansi. Hasil pengujian 555 data, kemudian membuang kembali 23 data *outlier* yang memiliki *p-value* <0,001. Setelah itu diuji kembali dengan menggunakan 532 data yang dikurangi 23 data dengan VAIC™ yang negatif, sehingga data akhir yang diolah sebanyak 509 data.

Uji Kesesuaian Model

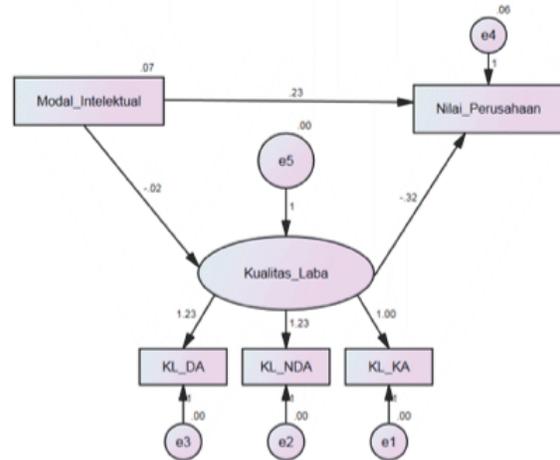
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji kesesuaian model terlebih dahulu, menggunakan parameter yang disajikan pada Tabel 3.

Terdapat lima indeks yang dapat dipenuhi dari tujuh indeks yang digunakan untuk menentukan tingkat kecocokan model terhadap data yang digunakan, di antaranya GFI, RMSEA, TLI, dan CFI. Hair *et al.* (2014) mengatakan bahwa indeks kecocokan model hanya untuk melihat model apakah baik atau buruk, bukan suatu jaminan bahwa model yang digunakan adalah benar atau salah. Hampir tidak mungkin model mampu memenuhi seluruh indeks kesesuaian model. Akan tetapi, penggunaan beberapa indeks secara bersamaan dapat membantu dalam menentukan penerimaan kesesuaian untuk model yang digunakan.

Uji Hipotesis

Setelah model memenuhi kriteria *goodness of fit*, ta-

hap selanjutnya yaitu menganalisis hubungan model struktural. Model Jones dan modifikasi model Jones (1991) yang mengacu pada penelitian Dechow *et al.* (1995) dan ukuran kualitas akrual seperti penelitian yang dilakukan oleh Bhattacharya *et al.* (2011) serta penelitian Desai *et al.* (2006). Berikut adalah hasil perhitungan AMOS untuk pengujian hipotesis:



Gambar 2
Diagram Jalur

Tabel 3
Goodness of Fit Indices

<i>Goodness of Fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Keterangan
χ^2	Diharapkan kecil	0,0000001	-
Probabilitas	>0,05	-	-
GFI	≥0,90	0,990	<i>Better fit</i>
CMIN/DF	≤ 2,00	3,131	<i>Poor fit</i>
RMSEA	≤0,08	0,065	<i>Good fit</i>
AGFI	≥0,90	0,964	<i>Good fit</i>
TLI	≥0,90	0,996	<i>Good fit</i>
CFI	≥0,90	0,998	<i>Good fit</i>

Tabel 4
Regression Weights

Hubungan Variabel		Estimate	S.E.	C.R.	P
Modal Intelektual	→ Nilai Perusahaan	0,232	0,043	5,417	***
Modal Intelektual	→ Kualitas Laba	-0,015	0,007	-2,218	0,027
Kualitas Laba	→ Nilai Perusahaan	-0,319	0,280	-1,140	0,254

Berdasar Tabel 4 bahwa pengaruh antara modal intelektual terhadap nilai perusahaan memperoleh *estimate value* sebesar 0,232 ($p \leq 0,05$) maka H1 diterima, artinya modal intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Melalui hasil perhitungan statistik menggunakan AMOS 22 diketahui bahwa modal intelektual dengan kualitas laba yang diukur menggunakan ketiga item pengukuran secara bersama-sama menghasilkan *estimate value* sebesar -0,015 ($p = 0,027 < 0,05$). Nilai *discretionary accrual* (DA) merupakan pengukur manajemen laba, ketika DA tinggi maka kualitas laba menjadi rendah begitu juga sebaliknya, sehingga DA negatif dapat diartikan bahwa modal intelektual dengan kualitas laba memiliki hubungan yang positif, maka H2 diterima. Artinya modal intelektual memiliki hubungan positif dengan kualitas laba.

Hasil pengujian statistik memperoleh *estimate value* sebesar -0,319 ($p = 0,254 > 0,05$), hasil perhitungan negatif menunjukkan pengaruh positif antara kualitas laba terhadap nilai perusahaan, sebab kualitas laba diprosikan dengan DA memiliki hubungan yang tidak searah. Akan tetapi, karena *p-value* yang diperoleh sebesar 0,174 $> 0,05$ membuktikan bahwa H3 ditolak, sehingga kualitas laba tidak terbukti mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan. Pengujian selanjutnya adalah pengujian hipotesis keempat dengan menggunakan tiga pengukuran kualitas laba dengan DA yang dihitung menggunakan model Jones dan modifikasi model Jones, dan juga pengukuran kualitas laba dengan kualitas akrual. Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan statistik menggunakan kualitas laba sebagai variabel mediator yang diukur menggunakan DA model Jones, DA modifikasi model Jones, serta kualitas laba secara bersamaan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara modal intelektual terhadap

nilai perusahaan, berdasar *p-values* MI terhadap NP yang diperoleh. Hubungan antara MI dengan KL juga terbukti secara positif, sementara itu karena kualitas laba terhadap nilai perusahaan menghasilkan *p-value* yang tidak signifikan, sehingga dapat diartikan variabel kualitas laba tidak dapat memediasi pengaruh antara modal intelektual terhadap nilai perusahaan.

Gagalnya penelitian dalam mendukung adanya pengaruh kualitas laba sebagai variabel mediasi, peneliti untuk melakukan pengujian kembali dengan menggunakan pengukuran kualitas laba dengan DA yang diukur menggunakan model Jones dan modifikasi model Jones (1991) yang mengacu pada penelitian Dechow et al. (1995) dan ukuran kualitas akrual seperti penelitian yang dilakukan oleh Bhattacharya et al. (2011) serta penelitian Desai et al., 2006 secara terpisah. Hasil pengujian ketiga pengukuran yang diuji secara terpisah yang dibandingkan dengan hasil pengujian ketiga item pengukuran secara bersama diringkas pada Tabel 5, berikut:

Pengujian dengan kualitas laba yang diukur dengan masing-masing pengukuran secara terpisah menghasilkan hasil yang kurang lebih sama, kecuali pengujian yang dilakukan dengan kualitas laba yang diukur menggunakan kualitas akrual menghasilkan nilai positif untuk pengaruh kualitas laba terhadap nilai perusahaan. Tidak didukungnya kualitas laba sebagai variabel mediasi mungkin saja terjadi, sebab saat ini modal intelektual sedang menjadi perhatian para pelaku ekonomi untuk bertahan pada era revolusi industri yang mensyaratkan inovasi untuk dapat mengikuti perkembangan ekonomi dan bisnis yang berlaku saat ini. Perusahaan yang memiliki modal intelektual yang baik, mestinya akan menciptakan peningkatan mutu dengan pengelolaan pengetahuan, sehingga efisiensi pada setiap aktivitas bisnis akan menghasilkan

Tabel 5
Perbandingan Regression Weights untuk Uji Sensitivitas

			Model Jones, Modifikasi Jones, Kualitas Akrual		Model Jones		Modifikasi Jones		Kualitas Akrual	
			Estimate	P	Estimate	P	Estimate	P	Estimate	P
NP	<---	MI	0,232	***	0,232	***	0,232	***	0,242	***
KL	<---	MI	-0,015*	0,027	-0,019	0,020	-0,019	0,021	-0,027	0,006
NP	<---	KL	-0,319*	0,254	-0,270	0,236	-0,268	0,239	0,179	0,345

produk dan/atau layanan yang semakin berkualitas dan akan diminati pasar. Dengan memiliki modal intelektual yang dapat diandalkan, apalagi susah untuk ditiru atau diikuti pesaing tentu akan memperkuat pertahanan perusahaan untuk bersaing pada kondisi ekonomi yang semakin maju dan tidak stabil.

Perusahaan yang memiliki fundamental yang bagus apalagi didukung dengan kepemilikan daya saing seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya tentu akan sangat diminati investor, yang akan menumbuhkan minat terhadap saham perusahaan, seiring dengan meningkatnya harga saham perusahaan akibat peningkatan permintaan, sehingga akan membawa peningkatan nilai perusahaan. Dengan begitu modal intelektual dapat mempengaruhi secara langsung pada nilai perusahaan tanpa harus diperantarai oleh kualitas laba.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Era ekonomi yang semakin modern menuntut seluruh pelaku bisnis untuk turut menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi. Penyusunan strategi yang sesuai dengan kondisi yang cepat berkembang dan tidak stabil tentu sangat dibutuhkan agar tidak tertinggal dan juga untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. berdasarkan data yang digunakan dalam penelitian rata-rata VAIC dari tahun ketahun selama periode yang digunakan dalam penelitian masih fluktuatif. Peneliti berpandangan bahwa perusahaan-perusahaan masih berusaha untuk menciptakan nilai tambah melalui kepemilikan modal intelektual dengan menyesuaikan kondisi perekonomian yang perubahannya sangat cepat dan belum stabil. Bisnis berbasis pengetahuan tentu tidak mudah untuk dicapai, perlu sumber daya yang berkompeten, untuk menciptakan inovasi untuk mencapai *value* dari produk barang dan jasa/layanan yang dihasilkan.

Penelitian telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, tetapi penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan. Banyaknya data yang digunakan membuat penyesuaian data cukup sulit untuk memenuhi indeks *goodness of fit*, sehingga perlu dilakukan banyak percobaan yang berulang-ulang untuk memperoleh data yang sesuai (*fit*). Dalam kondisi data

yang tidak normal seperti dalam penelitian ini estimasi-estimasi dalam parameter SEM masih dianggap akurat meskipun koefisien yang bersangkutan menjadi tinggi, masalah kesesuaian *chi-square* dapat membawa model yang bersangkutan kearah yang berlawanan, yang akan berakibat pada penolakan hipotesis yang seharusnya diterima.

Saran

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian untuk mengkonfirmasi hasil dari penelitian ini, tentu dengan menggunakan alat uji dan pengukuran lain. Menguji kembali terutama untuk hubungan tidak langsung melalui kualitas laba sebagai variabel mediator dengan pengukuran lain seperti pengukuran baru yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas informasi laba yang disebut kualitas laba faktorial, pengukuran tersebut menggabungkan empat atribut pengukuran kualitas informasi laba diantaranya kualitas akrual, perataan laba, presistensi dan prediktabilitas dari suatu analisis faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alipour, M. 2012. The effect of intellectual capital on firm performance: An investigation of Iran insurance companies. *Measuring Business Excellence*, 16(1), 53–66.
- Asadollahi, S. Y., & Niaziyan, M. 2013. The relationship between intellectual capital and earnings predictability in the companies listed in Tehran stock exchange. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 243–250.
- Ayers, B. C., Jiang, J., & Yeung, P. E. 2006. Discretionary accruals and earning management: An analysis of pseudo earnings targets. *Accounting Review*, 81(3), 617–652.
- Belkaoui, A. R. 2003. Intellectual capital and firm performance of US multinational firms: A study of the resource-based and stakeholder views. *Journal of Intellectual Capital*, 4(2), 215–226.

- Bhattacharya, N., Desai, H., & Venkataraman, K. 2011. Earnings Quality and Information Asymmetry: Evidence from Trading Costs. *SSRN Electronic Journal*, (214). Performance sebagai variabel intervening pada perusahaan yang terdaftar pada perusahaan LQ 45. *Business Accounting Review*, 5(1), 277–288.
- Bosse, D. A., & Phillips, Robert A. 2016. Agency Theory and Bounded Self-Interest. *Academy of Management Review*, 41(2), 276–297. Firer, S., & Williams, S. M. 2003. Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 4(3), 348–360.
- Buallay, A. M. 2017. The Relationship between Intellectual Capital and Firm Performance. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 1(1). Freeman, R. E., & Mcvea, J. 2008. A Stakeholder Approach to Strategic Management. *The Blackwell Handbook of Strategic Management*, (March 2018), 183–201.
- Chan, K., Chan, L. K. C., Jegadeesh, N., & Lakonishok, J. 2006. Earnings Quality and Stock Returns. *The Journal of Business*, 79(3), 1041–1082. Ghosh, D., & Wu, A. 2007. Intellectual capital and capital markets: Additional evidence. *Journal of Intellectual Capital*, 8(2), 216–235.
- Chen, M. C., Cheng, S. J., & Hwang, Y. 2005. An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 159–176. Godfrey, J., Hodgson, A., Tarca, A., Hamilton, J., & Holmes, S. 2010. *Accounting Theory* (7th ed.).
- Dechow, P. M., & Schrand, C. 2004. *Measuring earnings quality* (E. Collins, S. E. Battaglia, & K. H. Morris, eds.). United States of America: The Research Foundation of CFA Institute. Hair, J. F., William, J., Black, C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2014. *Multivariate Data Analysis. In Exploratory Data Analysis in Business and Economics* (Seventh Ed).
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. 1995. Detecting Earnings Management Author(s): Detecting Earnings Management. *Source: The Accounting Review*, 70(2), 193–225. Retrieved from Jonathan, & Machdar, N. M. 2018. Pengaruh Kualitas Laba terhadap Nilai Perusahaan dengan Reaksi Pasar Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 67–76.
- Deegan, C. M. 2014. *Financial Accounting Theory* (4th ed.; C. Linsdell, ed.). Australia: Jilian Gibbs and Rosemary Noble. Jones, J. J. 1991. Earnings Management During Import Relief Investigations. *Journal of Accounting Research*, 29(2), 193.
- Desai, H., Krishnamurthy, S., & Venkataraman, K. 2006. Do short sellers target firms with poor earnings quality? Evidence from earnings restatements. *Review of Accounting Studies*, 11(1), 71–90. Kawatu, F. S. 2009. Mekanisme Corporate Governance terhadap Nilai Perusahaan dengan Kualitas Laba sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 13(3), 405–417.
- Dewi, A. K., & Devie. 2015. Pengaruh Earnings Quality terhadap Firm Value dengan Financial Khajavi, S., Arani, M. H. G., & Nafchi, H. F. 2016. Intellectual capital and earnings quality: a comprehensive investigation. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 13(4), 316.

- Lankoski, L., Smith, N. C., & Wassenhove, L. Van. 2016. Stakeholder Judgments of Value. *Business Ethics Quarterly*, 26(2). <https://doi.org/10.1017/beq.2016.28>
- Lockett, A., Thompson, S., & Morgenstern, U. 2009. The development of the resource-based view of the firm: A critical appraisal. *International Journal of Management Reviews*, 11(1), 9–28.
- Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., & Theriou, G. 2011. The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 132–151.
- Marzban, H. A., Poor, V. K., Kasgari, D. R., & Amini, A. 2014. The Relationship Between Intellectual Capital and Earnings Quality Indicators in Emerging Companies Listed in Tehran Stock Exchange. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Science*, 4(S1), 985–995.
- Mojtahedi, P. 2013. The Impact of Intellectual Capital on Earning Quality: Evidence from Malaysian Firms. *Australian Journal of Basic & Applied Sciences*, 7(2), 535–540.
- Narimawati, U., & Sarwono, J. 2017. *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Kovarian dengan Lisrel dan Amos Untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Retrieved from <http://www.jonatarsarwono.info/sem/sem.htm>
- Nuryaman. 2015. The Influence of Intellectual Capital on The Firm's Value with The Financial Performance as Intervening Variable. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211(September), 292–298.
- Pagalung, G. 2006. *Kualitas informasi laba: Faktor-faktor penentu dan konsekuensi ekonominya*. Universitas Gajah Mada.
- Perotti, P., & Wagenhofer, A. 2014. Earnings quality measures and excess returns. *Journal of Business Finance and Accounting*, 41(5–6), 545–571.
- Pulic, A. 2008. The Principles of Intellectual Capital Efficiency - A Brief Description. *Croatian Intellectual Capital Center, Zagreb*, (February), 2–25.
- Putra, R. R. 2018. *Pengaruh Struktur Modal terhadap Nilai Perusahaan dengan Kualitas Laba Sebagai Variabel Intervening di Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sarea, A. M., & Alansari, S. H. 2016. The relationship between intellectual capital and earnings quality: evidence from listed firms in Bahrain Bourse. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*.
- Siallagan, H. dan M. M. 2006. Mekanisme Corporate Governance, Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*, (061), 1–23.
- Singh, I., & Zahn, J.-L. M. Van der. 2016. Determinants of intellectual capital disclosure in initial public offerings: case of Canadian firms. *International Journal of Accounting and Economics Studies*, 4(1), 52.
- Tan, H. P., Plowman, D., & Hancock, P. 2007. Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual Capital*, 8(1), 76–95.
- Wang, L. 2019. Do investors care about earnings quality? The case of Chinese reverse mergers. *Pacific Basin Finance Journal*, 55, 82–94.
- Widarjo, W. 2016. Pengaruh Modal Intelektual Dan Pengungkapan Modal Intelektual Pada Nilai Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 157–170.
- www.idx.co.id Result (Default model) Minimum was achieved Chi-square = .000 Degrees of freedom = 0

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DIVISI SDM KANTOR PUSAT PERUM DAMRI JAKARTA TIMUR

Heri Aryadi
Zulkarima Pellu

Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: heri.had@bsi.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the implementation of work motivation carried out by the Human Resources Division of the Head Office of the DAMRI Public Corporation in East Jakarta in increasing the motivation of its employees. The research method used is descriptive qualitative method by conducting observations, namely direct observation of the implementation of employee work motivation, conducting interviews directly in order to obtain accurate information about any efforts made in increasing employee work motivation and conducting documentation studies, namely collecting Complementary data regarding the implementation of work motivation carried out by the Human Resources Division at the Head Office of the Public Corporation DAMRI East Jakarta Implementation of employee motivation is given in the form of positive motivation (giving gifts) and negative motivation (giving sanctions). So far the implementation of work motivation has been considered quite effective. it is quite effective. The percentage of employee attendance in 2015 was 90%, then in 2016 it increased 2% to 92% and in 2017 the attendance rate of employees increased by 1% to 93%.

Keyword: implementation, work motivation

JEL Classification: M31

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur terpenting di dalam sebuah perusahaan, dimana motivasi kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai di dalam perusahaan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan semaksimal mungkin agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Motivasi kerja yang rendah tentunya akan berdampak kurang baik bagi kelangsungan bisnis perusahaan, dimana pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat atau tertunda. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Sebuah perusahaan harus mampu untuk menciptakan motivasi kerja pada setiap pegawainya guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai tidak selamanya berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perlu adanya suatu cara atau upaya untuk dapat selalu menjaga motivasi kerja pegawai agar tidak menurun. Motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan dari pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya serta memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap apa yang sudah mereka kerjakan.

Penulis memilih Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur sebagai objek penelitian dikarenakan

penulis menilai bahwa pada Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur tentunya memiliki cara untuk mendorong semangat pegawai dalam bekerja dan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari penelitian terdahulu. Penelitian Astuti (2017) menunjukkan bahwa motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan 1) perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, 2) pemberian insentif/bonus kepada karyawan dan 3) pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Penelitian Suwito dan Yolanda (2013) menyimpulkan bahwa dengan memberikan motivasi yang baik dan benar pada karyawan dapat memacu semangat kerja para karyawan kedepannya semakin baik. Faktor pembinaan hubungan baik antara atasan dan bawahan adalah faktor utama yang dapat membuat karyawan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Setiawan (2018) menyimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja yang ada di CV Victoria Furnicenter sudah sangat baik. Seluruh karyawan mampu bekerja secara berintegritas tanpa diawasi oleh *owner*. Kurniasari (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan berupa aktualisasi diri, penghargaan diri, kepemilikan social, rasa anam dan kebutuhan fisiologis. Rajagukguk (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menjadi bukti empiris bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di dalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa

“Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”. Selain itu menurut Robbins dan Merry dalam Erlangga (2017) bahwa “Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu”.

Menurut Siswanto dalam Subariyanti (2017), motivasi sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Hal lain diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Berdasar pengertian tentang motivasi tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah sebuah energi positif yang terdapat pada diri seorang pegawai untuk mendorong semangat kerja yang kuat guna mencapai tujuan perusahaan, yang mana bila tujuan dari perusahaan tersebut tercapai maka kebutuhan setiap individu pun dapat terpenuhi.

Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mampu untuk menciptakan motivasi kerja yang kuat di dalam diri para pegawainya. Menurut Mangkunegara (Widiyanti, 2017) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai antara lain 1) prinsip partisipasi, yaitu dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin; 2) prinsip komunikasi, yaitu pemimpin yang mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya; 3) prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan; 4) prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya; 5) prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan.

Mangkunegara dalam Hamali (2018) menge-

mukakan teknik-teknik memotivasi kerja karyawan antara lain 1) teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja; 2) teknik komunikasi persuasive teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan A = *Attention* (Perhatian); I = *Interest* (Minat); D = *Desire* (Hasrat); D = *Decision* (Keputusan); A = *Action* (Aksi atau tindakan); dan S = *Satisfaction* (Kepuasan).

Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang harus dilakukan oleh pemimpin agar pegawai tersebut lebih mau untuk meningkatkan semangat dan kualitas mereka dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, menurut Sutrisno (2016) seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu 1) memahami perilaku bawahan, pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing; 2) harus berbuat dan berperilaku realistis, seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kiranya sama dengan kemampuan mereka masing-masing; 3) tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama; 4) mampu menggunakan keahlian, seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya, antara lain menciptakan iklim kerja yang menyenangkan; memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi; membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan; memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan; memberi kesempatan kepada para bawahan untuk maju dan berkeaktifitas; 5) pemberian motivasi harus mengacu pada orang. pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Oleh karena itu, seorang pimpinan dalam memberikan motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan;

6) harus dapat memberikan keteladanan, keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik.

Berdasar penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam memberikan motivasi atau semangat kerja terhadap bawahannya tidak hanya melalui pemberian penghargaan, pujian, maupun insentif melainkan dalam memberikan motivasi kerja dapat dilakukan pula dengan cara menjadi contoh yang baik terhadap para bawahannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan melakukan observasi pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap pelaksanaan motivasi kerja pegawai pada Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Perum DAMRI. Penulis melakukan wawancara secara langsung dengan Asmen Bidang Pengembangan SDM & Organisasi di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur agar dapat memperoleh informasi yang akurat mengenai upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai di perusahaan tersebut. Penulis juga melakukan studi dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data pelengkap mengenai pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Mei 2018.

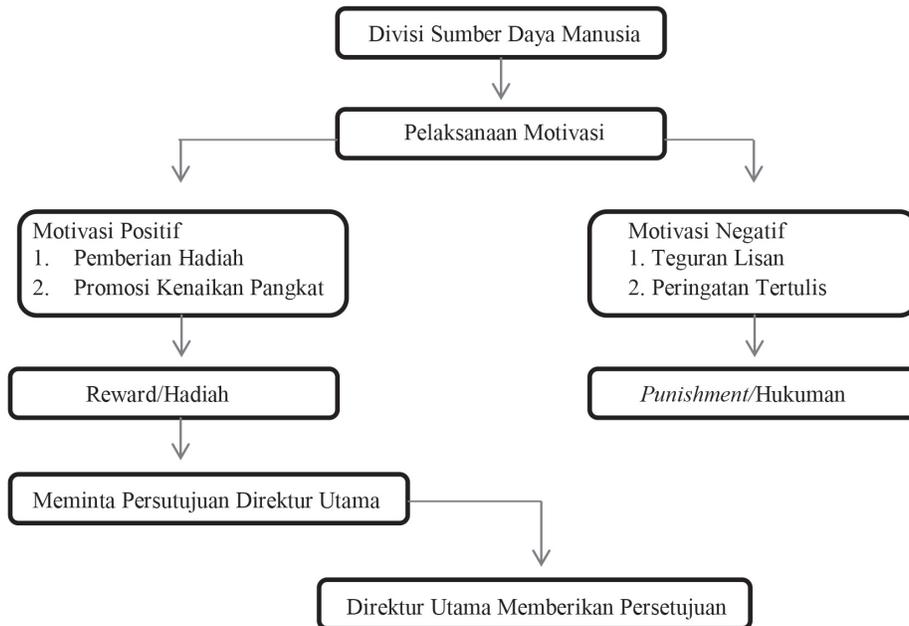
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Motivasi Kerja Pegawai yang dilakukan Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur

Dalam usaha untuk mendorong atau meningkatkan semangat bekerja di sebuah perusahaan diperlukan sebuah motivasi kerja yang baik dari manajemen perusahaan tersebut. Dengan adanya pemberian motivasi kerja terhadap pegawai tentunya diharapkan dapat membangun semangat kerja dari pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

guna mencapai tujuan perusahaan, yang mana dengan begitu kepuasan individual dari pegawai pun dapat terpenuhi. Hal serupa pun dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur untuk bisa meningkatkan motivasi kerja para pegawainya guna mencapai target atau tujuan dari Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur. Berikut alur dari pelaksanaan motivasi di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur:

Berdasar alur Gambar 1 maka dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan motivasi kerja yang diberikan oleh Divisi SDM di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif diberikan kepada pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur antara lain i) pemberian hadiah berupa insentif dan piagam, pemberian hadiah ini merupakan salah satu aspek yang paling kompleks tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling



Sumber: Kantor Pusat Perum DAMRI 2018

Gambar 1
Alur Pelaksanaan Motivasi Kerja

berarti, baik bagi pegawai maupun organisasi. karena bila hadiah diberikan sesuai maka para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian hadiah berupa insentif uang (bonus 1 bulan gaji) dan Piagam Pegawai Teladan diberikan kepada pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Pemberian insentif serta piagam diberikan secara berkala yaitu satu tahun sekali. Adapun kriteria penilaian untuk menentukan pegawai

teladan adalah data absensi pegawai dalam 1 tahun terakhir, tidak dalam masa sanksi Surat Peringatan (SP1/SP2/SP3), dan pegawai yang masuk kategori penilaian adalah pegawai dengan maksimal jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan dalam 1 tahun adalah total 10 kali. Berikut Tabel Ketentuan Masuk Kerja Pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI:

Tabel 1
Ketentuan Masuk Kerja Pegawai

Hari	Masuk	Pulang Kerja	Istirahat
Senin	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Selasa	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Rabu	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Kamis	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Jumat	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Sabtu/Minggu/Hari Besar	Libur	Libur	Libur

Sumber: Kantor Pusat Perum DAMRI 2018

Tahap selanjutnya untuk proses seleksi dan penilaian akan dilakukan oleh tim Divisi SDM yang kemudian disetujui oleh Direktur Utama Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur. Pengumuman serta pemberian hadiah akan dilaksanakan setiap tanggal 25 November yang mana tanggal tersebut bertepatan dengan tanggal lahir dari DAMRI; ii) promosi kenaikan pangkat secara berkala. promosi kenaikan pangkat

di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur diberikan secara berkala yaitu setiap 4 tahun sekali kepada para pegawainya. Seleksi dan penilaian dari pegawai yang akan diberikan promosi kenaikan pangkat akan dilakukan oleh Divisi SDM yang selanjutnya diajukan ke Direktur Utama untuk disetujui.

Berikut tabel Keputusan Kenaikan Pangkat di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur:

Tabel 2
Keputusan Kenaikan Pangkat

No	Nama NIK Tempat, Tgl. Lahir	Lama		Baru		Keterangan
		Pangkat Gol/Ruang	Masa Kerja Gaji Pokok	Pangkat Gol/Ruang	Masa Kerja Gaji Pokok	
1	Erma Hermawati NIK. 65896133 Bandung, 11-10-1965	Pengatur Tk I Perusahaan (II/d) SK.06/KP.302/ DAMRI-2013 TMT.01-01-2013	1/12/2017 28 Th 07 Bl Rp 2.431.100,-	Penata Muda Perusahaan (III/a)	1/1/2018 28 Th 08 Bl Rp 2.562.400,-	Perum DAMRI KP Jakarta Jabatan : Personalia Pendidikan : SMA Tahun 1984 Msk DAMRI : 22-05-1989
2	M Rafik NIK. 69999576 Jakarta, 19-09-1969	Pengatur Tk I Perusahaan (II/d) SK.86/KP.302/ DAMRI-2013 TMT.01-01-2013	1/12/2017 18 Th 12 Bl Rp 2.094.300,-	Penata Muda Perusahaan (III/a)	1/1/2018 19 Th 00 Bl Rp 2.123.000,-	Perum DAMRI KP Jakarta Jabatan : Pelaksana SDM Pendidikan : STM Tahun 1989 Msk DAMRI : 22-05-1989
3	Ramdhani Agung Sukirno, S.Kom NIK. 861311443 Pacitan, 20-05- 1986	Penata Muda Perusahaan (III/a) SK.03/KP.301/ DAMRI-2015 TMT.01-01-2013	1/12/2017 2 Th 11 Bl Rp 2.334.000,-	Penata Muda Perusahaan (III/b)	1/1/2018 3 Th 00 Bl Rp 2.655.000,-	Jabatan : Pelaksana SDM Pendidikan : S1 tahun 2010 Msk DAMRI : 5-01- 2015

Sumber: Kantor Pusat Perum Damri 2018

Berdasar Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa promosi kenaikan pangkat kepada pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur disetujui pada tanggal 01 Desember 2017. Berdasar ketiga contoh data pegawai di atas menunjukkan bahwa promosi kenaikan pangkat yang diterima oleh mereka berbeda-beda, dimana untuk pegawai nomor 1 dan 2 merupakan pegawai yang mendapatkan promosi kenaikan pangkat periode 4 tahun, sedangkan untuk pegawai nomor 3 merupakan pegawai yang mendapatkan promosi kenaikan pangkat kurang dari 4 tahun di hitung dari tanggal pertama kali bekerja, biasanya hal ini dikarenakan adanya prestasi yang dimiliki oleh staf tersebut.

Adapun kategori seleksi pegawai yang akan diberikan promosi kenaikan pangkat yaitu 1) pegawai yang memiliki prestasi dalam melakukan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawabnya, yang mana dengan prestasi tersebut dapat membawa nama baik bagi perusahaan; 2) penyesuaian ijazah terakhir pegawai; 3) tingkat loyalitas (masa kerja). Seleksi ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang sudah lama masa kerjanya di Kantor Pusat Perum DAMRI dan 4) tidak dalam masa sanksi Surat Peringatan (SP1/SP2/SP3).

Motivasi negatif sebagai cara untuk mendorong motivasi kerja para pegawainya. Pada Divisi SDM di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur, motivasi negatif yang diterapkan yaitu berupa pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Adapun sanksi yang diberikan antara lain i) teguran lisan, yaitu suatu teguran langsung yang disampaikan kepada pegawai yang tidak disiplin. Masa teguran lisan yang berlaku di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur adalah 3 bulan dan ii) peringatan tertulis yang diberikan kepada pegawai yang sebelumnya telah diberikan teguran lisan namun masih dalam waktu 3 bulan sudah melakukan kesalahan kembali atau tidak ada perbaikan. Peringatan tertulis ini berupa surat peringatan yang diberikan dengan batas maksimal 3 kali yaitu Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2, dan Surat Peringatan 3 yang mana masing-masing Surat Peringatan berlaku hingga 6 bulan.

Analisis Pelaksanaan Motivasi Kerja yang dilakukan Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur

Pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Perum DAMRI

Jakarta Timur untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya dinilai sudah cukup efektif dalam mendorong semangat kerja para pegawainya. Dimana dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan kepada narasumber yaitu Bapak Umbar Indriyawan selaku Assisten Manager Bidang Pengembangan SDM dan Organisasi dengan diberlakukannya motivasi positif berupa pemberian hadiah seperti insentif dan piagam bagi pegawai teladan serta diberlakukannya motivasi negatif berupa sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dinilai oleh beliau sudah cukup efektif dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawai dilihat dari data absensi pegawai di tahun 2017.

Berikut tabel rekap absensi tahunan pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur.

Tabel 3
Tekap Absensi Tahunan Pegawai

No	Keterangan	2015	2016	2017
1	Kehadiran	90%	92%	93%
2	Ketidakhadiran	11%	9%	8%

Sumber: Kantor Pusat Perum DAMRI 2018

Pada Tabel 3 nampak tingkat kedisiplinan dari pegawai Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur meningkatkan dilihat dari Data absensi karyawan pada tahun 2015 persentase kehadiran pegawai di angka 90%, kemudian pada tahun 2016 meningkat 2% yaitu menjadi 92% dan di tahun 2017 tingkat kehadiran pegawai meningkat 1% dari tahun sebelumnya yaitu di angka 93%.

Kendala dalam Pelaksanaan Motivasi Kerja

Dalam pelaksanaan motivasi kerja kepada para pegawainya terdapat pula beberapa kendala yang dihadapi, adapun kendala-kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan motivasi kerja di Kantor Pusat Perum DAMRI antara lain 1) tingkat pendidikan yang tidak sama antara pegawai satu dengan yang lainnya sehingga wawasan yang dimiliki pun berbeda; 2) kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki oleh pegawai sehingga tidak jarang banyak pegawai yang merasa bekerja hanya untuk mendapatkan uang atau gaji.

Solusi yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur untuk bisa mengatasi kendala-kendala tersebut antara lain: 1) mengadakan sosialisasi mengenai motivasi

kerja (*Self Motivation*) yang diharapkan dengan adanya sosialisasi tersebut dapat menciptakan motivasi kerja yang baik bagi para pegawainya; 2) memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam bidang pekerjaannya yang diharapkan secara tidak langsung dapat membentuk rasa percaya diri pada pegawai tersebut dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Berdasar hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pelaksanaan Motivasi Kerja Pegawai pada Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur, maka dapat disimpulkan 1) pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya diberikan dalam dua bentuk yaitu dalam bentuk motivasi positif berupa insentif dan piagam serta promosi kenaikan pangkat. Selain itu Divisi SDM juga memberlakukan motivasi negatif yaitu adanya pemberian sanksi; 2) dengan diberlakukannya upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai oleh Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur dinilai sudah cukup efektif. Dimana dilihat dari data absensi pegawai memperlihatkan adanya perubahan menjadi lebih baik. Persentase kehadiran pegawai tahun 2015 sebesar 90%, kemudian pada tahun 2016 meningkat 2% menjadi 92% dan di tahun 2017 tingkat kehadiran pegawai meningkat 1% menjadi 93%.

Saran

Kendala-kendala yang ditemukan oleh Divisi SDM dalam pelaksanaan motivasi kerja kepada pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI adalah tingkat pendidikan yang tidak sama antar pegawai sehingga wawasan yang dimiliki pun berbeda, selain itu kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki oleh pegawai juga merupakan salah satu kendala yang dihadapi. Oleh karena itu, untuk mengatasi kendala tersebut Divisi SDM mengadakan sosialisasi mengenai motivasi kerja (*Self Motivation*).

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti. 2017. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Prouktivitas Kerja Karyawan”. *Tesis*. Universitas Pasundan S-2. Bandung.
- Erlangga, C. Y. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia), *Jurnal Komunikasi*, 24-29.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Kurniasari, Rani. 2018. Pemberian Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi, *Jurnal Widya-acta*, 32-39.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rajagukguk, Pater. 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecodemica*, 1-9.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Soeharta. 2018. Analisis Motivasi Kerja di CV Victoria Furnicenter. *Jurnal Agora*, 1-5
- Subariyanti, H. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 224–232.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwito, Yolanda. 2013. Analisis Motivasi Kerja karyawan Pada PT Bank Sumut KCP Marelan Medan, *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*, 1-10.

Widiyanti, W. 2017. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok, *Jurnal Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 132–138.

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA TIM REAKSI CEPAT (TRC) BPBD DIY

*Dimas Yusuf Darmawan
Sri Haryani*

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta
E-mail: sriharyani@stimykpn.ac.id

ABSTRACT

Basically, the source of strength in an organization lies in its human resources. Therefore, each organization will strive to manage its human resources so as to encourage the achievement of organizational goals. Given that the problem of human resources in each organization is different, then the management is also different. The research at the Yogyakarta Regional Disaster Management Agency (BPBD) office analyzed the effect of Occupational Safety and Health (K3), training, and motivation on the performance of BPBD Yogyakarta's Rapid Response Team (TRC) members. Data collection was carried out with a questionnaire that was distributed to all BPBD members, amounting to 32 people. The data analysis includes the instrument test, basic assumption test, classic assumption test, hypothesis test, multiple linear regression, and determination test. The validity test results showed that all items of the K3 variable statement, training, motivation, and performance proved to be valid. For the reliability test, all K3 variable statement items, training, motivation, and performance proved to be reliable. The results of the classical assumptions test of multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation showed that between independent variables there were no multicollinearity problems, no heteroscedasticity problems were found in the regression model, and there was no autocorrelation. Based on the significance value of

the Kolmogorof-Smirnov one sample test, it can be concluded that the residual value of the distribution is normal. Based on the results of the t test, it can be concluded that the K3 variable, training, and motivation partially influence employee performance. Based on the results of the F test, it was concluded that the K3 variable, training, and motivation simultaneously affect the performance of BPBD DIY Rapid Reaction team members. F test results also indicate that the regression model is appropriate for estimating the actual value.

Keywords: occupational safety and health, training, motivation, performance

JEL Classification: M31

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan anggotanya. Anggota organisasi berperan penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya sumber kekuatan yang ada di dalam organisasi yaitu terletak pada sumber daya manusianya. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di

daerah baik di Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Pembentukan BPBD didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2008, dimana BPBD melaksanakan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh sebagai wujud dari pertanggung jawaban kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya BPBD berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana. Peningkatan kinerja BPBD diharapkan dapat meningkatkan kesiapsiagaan dalam mengantisipasi bencana melalui pengorganisasi serta langkah yang tepat guna dan berdaya guna. Ancaman bencana pada saat ini adalah kejadian cuaca ekstrem yang bisa menimbulkan bencana seperti banjir, tanah longsor, angin ribut, gelombang tinggi, dan badai tropis.

Setiap anggota organisasi tidak lepas dari masalah-masalah yang ada di lingkungan kerjanya, diantaranya adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi, sehingga organisasi harus memperhatikan K3 bagi anggota organisasi. Setiap anggota mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (UU No 13 pasal 86 2003). Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelatihan diyakini pimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja anggota organisasi. Hasil penelitian Mamahit (2013) menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD. Anggota organisasi yang mendapat pelatihan akan meningkat kemampuannya, pengetahuannya dan pemahamannya akan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi. Dengan pelatihan diharapkan anggota organisasi dapat meningkatkan kinerjanya melalui kesiapsiagaan dalam penanggulangan bencana.

Motivasi menjadikan anggota organisasi terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan harus bisa memotivasi anggotanya agar mereka memiliki semangat kerja yang menyebabkan kinerja meningkat. Anggota BPBD yang motivasinya tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi yang

diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk dapat memotivasi anggotanya secara tepat, pimpinan harus memahami apa yang menjadi motivasi dari anggotanya. Selanjutnya pimpinan dapat memotivasi anggotanya sesuai dengan kebutuhannya.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, prosedur, proses, perencanaan, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktif. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencakup dua hal yaitu keselamatan kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan rasa aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Kedua kesehatan kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan rasa bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit dan kesehatan kerja yang disebabkan oleh lingkungan, Mangkunegara (2015).

Terdapat 7 tujuan diselenggarakan program K3 dinyatakan secara rinci oleh Mangkunegara (2015). Pertama, agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis. Kedua, agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin. Ketiga, agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya. Keempat, agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai. Kelima, agar meningkat kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja. Keenam, agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja. Terakhir, agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Organisasi/perusahaan yang mengabaikan K3 akan menghadapi gangguan-gangguan dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Rivai dan Sagala (2013) menjelaskan gangguan-gangguan tersebut secara rinci sebagai berikut. Pertama, kecelakaan kerja. Perusahaan konstruksi dan manufaktur khususnya pada departemen tertentu cenderung mempunyai tingkat

kecelakaan kerja yang lebih tinggi dari pada perusahaan yang lain. Kedua, penyakit yang diakibatkan pekerjaan. Pekerjaan yang berisiko mengakibatkan penyakit antara lain: penambang, pekerja transportasi dan konstruksi, dan pekerja tingkat rendah pada industri manufaktur. Selain itu munculnya potensi penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan berasal dari bahan-bahan yang digunakan seperti arsenik, asbestos, biklorometil eter, debu batu bara, debu kapas, timah, radiasi, vinil klorida, dan lain-lain. Ketiga, kehidupan kerja yang berkualitas rendah yang disebabkan oleh kondisi tempat kerja kurang menarik bagi karyawan. Keempat, stres pekerjaan yang disebabkan oleh atasan, gaji, keamanan, keselamatan, aturan-aturan kerja, dan tekanan-tekanan pekerjaan. Terakhir, kelelahan kerja yang meliputi reaksi-reaksi sikap dan emosional sebagai bentuk akibat dari pengalaman-pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Penelitian Aprilia dan Apriatni (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan serta kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah dengan nilai t hitung (3,487) > t tabel (1,6772). Penelitian Tsenawatme (2013) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya sebesar 0,461 dan hasil uji t dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari < 0,05. Artinya, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yuni *et. al* (2012) menunjukkan hasil bahwa kinerja perusahaan jasa konstruksi dapat ditingkatkan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja serta menganalisis seberapa besar pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja perusahaan, dalam hal ini budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasar hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek konstruksi perlu dikembangkan. Simpulan yang dapat diambil dari model pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah budaya keselamatan kerja harus dimulai dari top management terhadap masalah keselamatan kerja, selanjutnya pelaksanaan konstruksi prosedur keselamatan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja proyek konstruksi. Berdasar kajian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka

hipotesis yang diajukan adalah:

H1: K3 secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD DIY

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2015). Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif.

Organisasi yang melakukan pelatihan bagi pegawainya, karena adanya manfaat yang dapat dipetik dengan adanya pelatihan bagi stafnya. Menurut Suparyadi (2015), 1) meningkatkan kemandirian. karyawan yang telah diberi pelatihan dibidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya; 2) meningkatkan motivasi. Karyawan yang dilatih sesuai pekerjaannya akan meningkat motivasinya, yang disebabkan karena telah menguasai pengetahuan dan keterampilan dan pelatihan memberikan kesadaran keberadaannya sehingga mereka merasa dihargai organisasi; 3) menumbuhkan rasa tanggung jawab. Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi; 4) karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Mereka tidak berpikir keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Terakhir, meningkatkan laba perusahaan. Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal, penjualan menjadi lebih banyak dan laba perusahaan dapat meningkat.

Penelitian Mamahit (2013) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini ditunjukkan dari koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,649 dan nilai sig. variabel pelatihan sebesar 0,000. Penelitian Agusta dan Sutanto (2013) menghasilkan nilai koefisien regresi pelatihan 0,448, menunjukkan adanya arah pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung $4,144 > t$ tabel (2,018), sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Triasmoko *et. al* (2014) menunjukkan bahwa metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar $0,00 < 0,05$. Berdasar landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis:

H2: Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD DIY

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2016). Dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Dalam memotivasi ini penting bagi pimpinan untuk memahami apa yang sebenarnya menjadi motivasi bawahan.

Terdapat tiga pendekatan untuk memahami motivasi (Hanafi, 2011). Pertama, pendekatan tradisional menyatakan bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh gaji/uang. Mereka pada umumnya malas dan tidak mau bekerja, dan untuk bekerja harus didorong dengan uang. Kedua, pendekatan hubungan manusiawi (*human relation*), motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh pekerja secara rutin akan membuat karyawan bosan, oleh karena itu organisasi perlu menyediakan lingkungan sosial dan mengaktifkan kegiatan-kegiatan sosial seperti pertemuan pengajian, kegiatan arisan. Pendekatan *human resource management* mengatakan bahwa kepentingan karyawan harus diperhitungkan. Menurut pendekatan ini pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, dan prestasi kerja merupakan sumber motivasi

yang harus diperhitungkan.

Secara umum terdapat beberapa teori motivasi, salah satunya adalah Abraham Maslow. Menurut Maslow kebutuhan seseorang tersusun secara hirarki yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam bentuk hirarki, dari hirarki yang paling tinggi aktualisasi diri, penghargaan, sosial, keamanan, dan fisiologis (Hanafi, 2011). Kebutuhan aktualisasi: kebutuhan untuk berkembang dan mewujudkan potensi diri; kebutuhan pengakuan: kebutuhan dihormati orang lain, mampu menyelesaikan pekerjaan, *self-esteem*; kebutuhan sosial: kebutuhan akan cinta, perhatian, perasaan bersatu, dan kontak dengan manusia lainnya; kebutuhan keamanan: kebutuhan akan keamanan dan bebas dari ketakutan akan ancaman; serta kebutuhan fisiologis: kebutuhan akan udara, makan, minum, tempat tinggal, dan sex.

Penelitian Pomalingo *et. al* (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian Pramudya (2012) menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasar korelasi rank Kendall dengan harga Z tabel pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai Z hitung $4,64 >$ dari nilai Z tabel $1,645$. Berdasar landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis:

H3: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD DIY

Pengaruh K3, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Hasibuan (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Gibson (1997) menyebutkan adanya tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama, faktor individu yang terdiri dari kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Kedua faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga faktor organisasi, terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan imbalan. Dari faktor-faktor di atas kemudian pemimpin akan menganalisis,

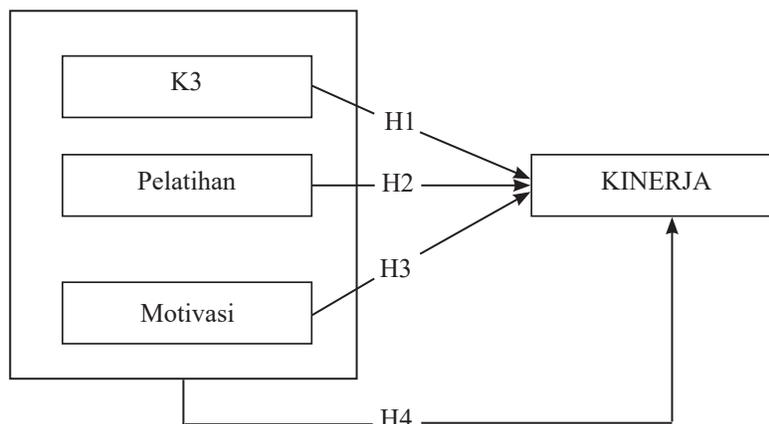
faktor yang mana yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Tsenawatme (2013) menyimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT. Freeport Indonesia. Penelitian Aprilia dan Apriatni (2016) menyimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Teknik P.T. PLN (Persero) UPJ – Semarang. Penelitian Mamahit (2013) menyimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian Triasmoko *et. al* (2014) menyimpulkan bahwa metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Penelitian Pramudya (2012) menyimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Propinsi Jawa Tengah. Demikian juga penelitian Pomalingo *et. al* (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Mengacu pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: K3, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD DI.

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian (Wiyono, 2011). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah anggota Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD DIY yang berjumlah 32 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Pengambilan sampel menggunakan model Non-Probabilitas dengan teknik sensus, di mana semua populasi digunakan untuk data penelitian (Wiyono, 2011). Metode pengumpulan data dengan kuesioner, dengan menggunakan skala likert 5 tingkat persetujuan, skor 5 sangat setuju sampai dengan skor 1 sangat tidak setuju.

Pada penelitian ini analisis datanya meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji asumsi dasar, uji hipotesis, regresi linear berganda, dan uji determinasi. Uji validitas merupakan indikator yang menunjukkan tingkat seberapa besar item-item instrumen mewakili konsep yang diteliti. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu menguji terhadap kualitas item-itemnya dengan menghitung korelasi antara setiap item dengan skor total sebagai kriteria validitasnya. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsis-



Gambar 1
Model Penelitian

tensi jika pengukuran tersebut diulang di waktu yang akan datang (Wiyono, 2011). Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* (α), dengan taraf signifikansi 5% (0,05).

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini, peneliti menggunakan uji One Simple Kolmogorof-Smirnov, dimana data dinyatakan terdistribusi secara normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Wiyono, 2011). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak ada hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Pegujian multikolinearitas dengan nilai *varince inflation factor* (VIF), apabila VIF kurang dari 5 maka antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011). Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi (tidak ada heterokedastisitas). Pegujian heterokedastisitas dengan uji park, yaitu meregresikan nilai residual (Lnei2) dengan masing-masing variabel independen. Apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011).

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini menggunakan α sebesar 5% (tingkat kepercayaan 95%). Uji F atau uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya, Wiyono (2011). Selain itu uji F juga digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual, Ghozali (2011). Penelitian ini menggunakan α sebesar 5%. Regresi linear berganda didasari pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal dari dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Wiyono, 2011). Adapun persamaanya ditulis berikut ini:

$$y = \alpha + aX_1 + b.X_2 + cX_3 + e$$

Dimana:

y = Kinerja

α = Konstanta

- a = Koefisien K3
- b = Koefisien Pelatihan
- c = Koefisien Motivasi
- e = Random error atau gangguan di luar penelitian

X1 = K3

X2 = Pelatihan

X3 = Motivasi

HASIL PENELITIAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik di Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Pembentukan BPBD didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2008. Dari 32 kuesioner yang dikembalikan responden, seluruh responden yang merupakan Tim Reaksi Cepat (TRC) adalah laki-laki. Responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 34,4% sedang yang berpendidikan sarjana sebanyak 65,5%. Lama kerja atau lama menjadi anggota TRC yang lebih dari 5 tahun sebanyak 31,2% sedang 68,8% lama kerjanya kurang dari 5 tahun. Usia responden dikelompokkan menjadi 5, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 – 29,9	2	6,25
30 – 39,9	18	56,2
40 – 49,9	10	31,3
50 – 59,9	2	6,25
Jumlah	32	100,00

Secara umum, usia responden berkisar antara 20 tahun sampai dengan 60 tahun. Kisaran usia ini mengacu pada persyaratan usia untuk menjadi anggota TRC BPBD DIY. Persyaratan tersebut juga menunjukkan bahwa untuk dapat berkinerja terbaik di BPBD adalah mereka yang berada dalam usia tersebut. Responden terbanyak berusia 30 – 39,9 tahun sebanyak 56,2%, diikuti responden berusia 40 – 49,9 tahun sebanyak 31,3%.

Uji validitas dengan jumlah respopnden 32 (n = 32), pada tingkat signifikansi 5% (0,05) maka nilai r tabel adalah 0,349. Hasil uji validitas untuk variabel K3 (X1) variabel pelatihan (X2), variabel motivasi (X3), dan variabel kinerja (Y) semua nilai korelasinya

(Pearson Correlation) > 0,349. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₁)	1	0,862	0,349	Valid
	2	0,687	0,349	Valid
	3	0,855	0,349	Valid
	4	0,832	0,349	Valid
	5	0,762	0,349	Valid
	6	0,806	0,349	Valid
	7	0,850	0,349	Valid
	8	0,691	0,349	Valid
	9	0,784	0,349	Valid
	10	0,803	0,349	Valid
	11	0,900	0,349	Valid
	12	0,800	0,349	Valid
	13	0,785	0,349	Valid
	14	0,778	0,349	Valid
	15	0,674	0,349	Valid
	16	0,661	0,349	Valid
	17	0,709	0,349	Valid
Pelatihan (X ₂)	1	0,691	0,349	Valid
	2	0,608	0,349	Valid
	3	0,694	0,349	Valid
	4	0,742	0,349	Valid
	5	0,580	0,349	Valid
	6	0,773	0,349	Valid
	7	0,622	0,349	Valid
	8	0,742	0,349	Valid
Motivasi (X ₃)	1	0,781	0,349	Valid
	2	0,566	0,349	Valid
	3	0,731	0,349	Valid
	4	0,710	0,349	Valid
	5	0,748	0,349	Valid
	6	0,476	0,349	Valid
Kinerja (Y)	1	0,500	0,349	Valid
	2	0,597	0,349	Valid
	3	0,680	0,349	Valid
	4	0,690	0,349	Valid
	5	0,644	0,349	Valid

Uji reliabilitas dihitung berdasar nilai *Cronbach's Alpha*, apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka item pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel K3, pelatihan, motivasi, dan kinerja > 0,60 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada keempat variabel tersebut reliabel.

Uji Normalitas dengan *one sample kolmogorof-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Berdasar penelitian ini diperoleh nilai *one sample kolmogorof-smirnov* sebesar 0,613 dan *Asymp.sig* sebesar 0,846. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga

dapat disimpulkan nilai residual terdistribusi secara normal.

Pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), jika nilai VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persolan dengan variabel bebas lainnya. Hasil perhitungan, nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel K3 sebesar 1,022, variabel pelatihan sebesar 1,055, dan variabel motivasi sebesar 1,071. Ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5, dapat disimpulkan antarvariabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
K3	0,768	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,768	0,60	Reliabel
Motivasi	0,762	0,60	Reliabel
Kinerja	0,746	0,60	Reliabel

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		20.46875000
	Std. Deviation		1.42653277
Most Extreme Differences	Absolute		.108
	Positive		.108
	Negative		-.051
Kolmogorov-Smirnov Z			.613
Asymp. Sig. (2-tailed)			-.848

a. Test distributian is Normal

Tabel 5
Hasl Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statitics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Ln K3	0,978	1,022
Ln Pelatihan	0,948	1,055
Ln Motivasi	0,933	1,071

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi Wiyono (2011). Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai t hitung variabel K3 sebesar 1,036, variabel pelatihan sebesar 0,195, variabel motivasi sebesar -0,840. Nilai t tabel dengan $df = n-2$ atau $32-2 = 30$, adalah sebesar 1,6973. Karena nilai t hitung berada pada $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, yang hasilnya antarvariabel tidak terjadi masalah multikolinearitas dan tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Berdasar Tabel 7, persamaan regresi linear berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,037 + 0,111 X1 + 0,184X2 + 0,253X3 + e$$

Berdasar hasil persamaan regresi berganda diatas menunjukkan koefisien variabel K3, pelatihan, dan motivasi bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara ketiga varaiebl tersebut dengan variabel kinerja adalah positif atau mempunyai arah hubungan yang sama.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel K3, pelatihan, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja. Hasil dari uji t variabel K3 dengan nilai signifikansi 0,000, variabel pelatihan dengan nilai signifikansi 0,018, dan variabel motivasi dengan nilai signifikansi 0,016. Ketiga variabel tersebut nilai signifikansinya $< 0,05$, disimpulkan secara parsial variabel K3, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F atau uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel teri-

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	1,212	2,411		0,503	0,619
K3	0,014	0,014	0,191	1,036	0,309
Pelatihan	0,008	0,043	0,036	0,195	0,847
Motivasi	-0,049	0,058	-0,158	-0,840	0,408

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,037	4,106		0,496	0,624
1 K3	0,111	0,023	0,639	4,815	0,000
Pelatihan	0,184	0,073	0,338	2,506	0,018
Motivasi	0,253	0,099	0,347	2,556	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,037	4,106		0,496	0,624
1 K3	0,111	0,023	0,639	4,815	0,000
Pelatihan	0,184	0,073	0,338	2,506	0,018
Motivasi	0,253	0,099	0,347	2,556	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja

katnya (Wiyono, 2011). Selain itu Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual, Ghozali (2011). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan model regresi tersebut sudah tepat untuk menaksir nilai aktualnya.

Berdasar Tabel 10, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,465. Artinya sebesar 46,5% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel K3 (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3) Sedangkan sisanya sebesar 53,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, pengawasan, budaya kerja dan lain sebagainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Beberapa simpulan hasil penelitian tersebut adalah 1) Variabel K3, pelatihan, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Tim

Reaksi Cepat BPBD DIY; 2) Berdasar ketiga variabel tersebut yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja adalah variabel motivasi, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,253; 3) Secara simultan variabel K3, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Model regresi kinerja dipengaruhi oleh variabel K3, pelatihan, dan motivasi tersebut sudah tepat untuk menaksir nilai aktualnya; dan 4) Variabel K3, pelatihan, dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar sebesar 0,465 atau 46,5%, sisanya 53,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja anggota TRC BPBD DIY dapat dilakukan dengan memperhatikan dan meningkatkan K3, pelatihan, dan motivasi. Untuk penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kerja sama sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	712.586	3	238.125	45.642	.000 ^b
1 Residual	123.414	28	4.549		
Total	686.000	31			

a. dependent variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), K3, Pelatihan, Motivasi

Tabel 10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of the estimate
1	0,719 ^a	0,517	0,465	1,450

a. Predictor: (constant), K3, Pelatihan, Motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Riana dan Apriatni Endang Prihatini. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (Persero) UPJ-Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(1).
- Agusta, Leonando dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *AGORA*, 1(3).
- Christina, Yuni Wieke, Ludfi Djakfar, dan Armanu Toyib. 2012. Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. <http://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/viewFile/193/204>. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 6(1) Diakses 17 Desember 2016.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L, John. M, Invancevich dan James H. Donnelly Jr., 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hanafi, Mamduh M. 2011. *Manajemen*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mamahit, Rendry. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerjapengaruhnyaterhadap Kinerja Pegawaidi Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal*
- EMBA*. 1(4).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke 12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munparidi. 2012. Pengaruh kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Ksryawan Pada Perusahaan daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*. Edisi ke-VIII. Mei 2012. <http://id.potrталgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=89956>. Diakses 17 Desember 2016.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- Pomalingo, Rivky. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Efisiensi*. 15(15).
- Pramudya, Leo Cundha, Nina Widowati, Zaenal Hidayat. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah, *Journal of Public Policy and Management Review*, 7
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumberdaya Mnesia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raha Grafindo Persada.
- Silalahi, Bonar P. dan Muslich Lufti. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapa-

- tan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, 1(1).
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tsenawatme, Aleks. 2013 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Social Outreach and Local Development dan Community Relation PT Freeport Indonesia). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/2345>. *Jurnal Admisnistrasi Publik*, Diakses 17 Desember 2016.
- Triasmoko, Denny, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Penelitian-pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri), *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(1).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama Surabaya, *Jurnal AGORA*. 3(2).
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.

PENGARUH JOB RESOURCES TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT PADA DIREKTORAT KEMAHASISWAAN

R. Yuswanto Sidqi¹, Arief Subiyantoro², C. Ambar Pujiharjanto³

¹Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

^{2,3}Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

E-mail: yustoro@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine how the influence of job resources and work engagement on employee performance and examine the effect of work engagement mediation on the relationship between job resources on employee performance. The sample used was employees in the Directorate of Student Affairs, Gadjah Mada University, Yogyakarta, as many as 47 employees. The technique used is multiple regression with the IBM SPSS application program. The results of the study are as follows: 1) Job Resources has a positive and significant effect on the Performance of UGM Yogyakarta Student Affairs Directorate of Employees; 2) Work Engagement has a positive and significant effect on the Employee Performance of the UGM Yogyakarta Student Affairs Directorate; and 3) Work Engagement (Z) mediates the influence of Job Resources on the Performance of the UGM Yogyakarta Student Affairs Directorate of Employees.

Keywords: job resources, employee performance, work engagement

JEL Classification: M31

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi mempunyai kualitas sumber daya yang baik, maka organisasi akan semakin efektif. Sedangkan efektivitas organisasi tercermin dari hasil kerja karyawannya atau kinerja karyawan. Namun semua hal tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk keikutsertaannya dalam mengendalikan semua hal tersebut.

Berbeda dengan sumber daya yang lainnya, sumber daya manusia memiliki keinginan, kebutuhan fisik maupun kebutuhan non fisik, kebutuhan aktualisasi diri dan rasa berprestasi di tempat bekerja. Terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia maka akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan aspek sumber daya manusia yang mereka miliki.

Keberhasilan sebuah organisasi akan sangat tergantung pada bagaimana cara perusahaan atau organisasi tersebut mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Kinerja yang tinggi merupakan

suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, karena untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Menurut Mahsun (2006:25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategis planning suatu organisasi. Pasolong (2010:176), kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk kinerja di Direktorat Kemahasiswaan Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2013 tentang Statuta Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, menuntut unit-unit kerja di UGM Yogyakarta untuk menentukan tujuan dan sasaran organisasi secara terdesentralisasi, serta menyusun strategi untuk mencapai kinerja organisasi yang sesuai dengan tujuan secara umum. Sejalan dengan hal tersebut, masih terdapat banyak permasalahan yang dihadapi oleh Direktorat Kemahasiswaan, terutama terkait kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan strategi organisasi sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu permasalahan kinerja yang terjadi di Direktorat Kemahasiswaan, dimana sebagian besar karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang ditetapkan dalam peraturan maupun ditetapkan oleh pimpinan. Hal tersebut mengakibatkan kurang mampunya mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Pola pikir karyawan menjadikan semua tugas adalah tanggung jawab yang harus diselesaikan tanpa melihat upaya untuk mengembangkan potensinya, sehingga mengakibatkan kinerja di Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta cenderung fluktuatif dan kurangnya daya dukung pegawai dalam pencapaian target indikator bidang kemahasiswaan yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Peraturan Majelis Wali Amanat UGM Yogyakarta Nomor 4/SK/MWA/ 2014 tentang Organisasi dan Tata Kelola (*Governance*) Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, menyatakan bahwa Tenaga Kependidikan adalah pegawai UGM yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi. Peraturan tersebut membuat karyawan di Direktorat Kemahasiswaan UGM menjadi terbebani, karena sesuai dengan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa setiap PNS wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. PNS yang tidak menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dijatuhi hukuman disiplin. Tata Cara Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Sebagaimana pada pasal 17 sistem penilaian PNS dapat dilihat pada tabel 1.1. sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja PNS

50 Ke Bawah	Buruk
51 – 60	Kurang
61 – 75	Cukup
76 – 90	Baik
91 – Ke Atas	Sangat Baik

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Berdasar Tabel 1 dapat diketahui pedoman penilaian kinerja terdapat lima kategori. Untuk kategori “Sangat Baik” jumlah nilai yang harus diperoleh adalah di atas 91. Kategori “Baik” jumlah nilainya di atas 76 sampai dengan 90. Kategori “Cukup” nilainya di atas 61 sampai dengan 70. Kategori “Kurang” nilainya di atas 51 sampai dengan 60. Dan kategori “Buruk” apabila nilai yang diperoleh adalah kurang dari atau sama dengan 50. Berikut adalah angka penilaian kinerja yang cenderung fluktuatif pada karyawan di Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta dalam 3 tahun terakhir pada tabel berikut:

Tabel 2
Angka Penilaian Capaian Sasaran Kinerja Pegawai
Direktorat Kemahasiswaan UGM

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Capaian Sasaran Kinerja (Jumlah Pegawai)				
		50 Kebawah	51 – 60	61 – 75	76 – 90	91 Keatas
2016	51	0	1	0	23	27
2017	48	0	0	1	21	26
2018	47	0	0	0	25	22

Sumber: Urusan Kepegawaian Direktorat Kemahasiswaan UGM 2016 – 2018

Berdasar Tabel 2, nampak kinerja pada masing-masing individu pegawai Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta sangat bervariasi, organisasi telah memberikan fasilitas yang dapat digunakan untuk menjalankan tugas karyawan agar mampu mencapai tugas dan harapan organisasi. Berkurangnya pegawai dari tahun-ketahun membuat kinerja di Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta menjadi lebih terbebani. Riset ini relevan untuk dilakukan, terutama untuk meneliti apakah sumber daya kerja (*job resources*) yang disediakan berpengaruh pada kinerja organisasi. Karena dengan semua sumber daya kerja yang cenderung sedikit, tidak semua pegawai di Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta mampu memiliki keterikatan dengan pekerjaan (*work engagement*) sesuai dengan harapan organisasi.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Menurut Diah *et al.* (2015), *job resources* adalah aspek-aspek dari pekerjaan yang memiliki fungsi dalam pencapaian tujuan pekerjaan serta dapat mengurangi efek yang ditimbulkan dari adanya tuntutan pekerjaan atau yang biasa dikenal dengan *job demands*, dimana kondisi ini akan menstimulasi pertumbuhan karyawan, menjadi pembelajaran bagi karyawan serta mendorong perkembangan karyawan. Menurut Bakker *et al.* (2007), *job resources* atau sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, organisasi, atau pekerjaan yang memungkinkan untuk mengurangi tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan biaya, memiliki fungsi dalam pencapaian tujuan kerja, atau menstimulasi pertumbuhan personal, pembelajaran, dan pengembangan.

Menurut Chung & Angeline (2010), *job resources* dapat diartikan penyimpangan energi yang menggambarkan pegawai untuk menyelesaikan *job*

demands dan untuk mencapai keberhasilan objektif kerjanya. Pada umumnya *Job resources* menurut Bakker & Demerouti (2007) mengacu pada aspek sosial atau organisasi, fisik dan psikologis yang melakukan hal-hal berikut: Menjadi fungsional alam mencapai tujuan kerja, Mengurangi *job demands* pada biaya fisiologis dan psikologis, menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan diri. *Job resource* yang kurang memadai diyakini akan melemahkan motivasi dan mengurangi *extra role performance* para karyawan. *Job resource* membantu karyawan untuk mengatasi tuntutan kerja yang tinggi. Hubungan yang baik dengan atasan yang merupakan salah satu bentuk *job resource* dapat membantu terciptanya komunikasi yang lancar. Informasi yang lebih spesifik dan akurat dapat tersedia dengan lebih baik sehingga dapat memperbaiki kinerja kedua pihak.

Penelitian yang membahas pengaruh *job resources* terhadap kinerja organisasi pernah diteliti sebelumnya, akan tetapi masih terdapat ketidak konsistenan. Penelitian Nugraha *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job resources* terhadap *job satisfaction*. Penelitian Siahaan *et al.* (2019) mendapatkan hasil bahwa *job resource* terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan nilai *t- statistic > t value* (4,143 > 1,96). Hasil berbeda ditemukan oleh Panagiotopoulos and Zoe Karanikola (2017) yang menunjukkan bahwa mayoritas peserta mengakui kontribusi pelatihan (*job Researce*) memiliki pengaruh secara tidak langsung untuk kinerja.

Peneliti memasukkan variabel *work engagement* sebagai variabel *intervening* karena banyak teori yang membuktikan bahwa *work engagement* atau keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Vance (2006) menyebutkan *engagement* adalah kerelaan karyawan untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan

tugas yang ditentukan dan melakukan tindakan sukarela dan hanya sedikit menunjukkan perilaku yang tidak disukai perusahaan. Menurut Robbins (2003), definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Secara lebih spesifik Schaufeli *et al.* (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan. Menurut Schaufeli *et al.* (2008), *work engagement* merupakan motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Menurut Schaufeli & Bakker (2004), keterlibatan kerja dicirikan dengan adanya energi, keterlibatan, dan keberhasilan. *Work engagement* dipandang sebagai kondisi psikologis terkait pekerjaan yang positif dan kondisi mental pekerja yang kuat, berdedikasi, dan penuh pengabdian (Schaufeli, *et al.*, 2002:74).

Penelitian yang membahas pengaruh *work engagement* terhadap kinerja organisasi pernah diteliti sebelumnya, akan tetapi masih terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu di antaranya menurut Rich *et al.* (2010). bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sependapat dengan penelitian tersebut, menurut Septiadi *et al.* (2017), keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil berbeda ditemukan Yuliyanto & Wulandari (2018) dimana hasil menyatkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh *job resources* terhadap kinerja pegawai di Direktorat Kemahasiswaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta secara langsung; menguji pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai di Direktorat Kemahasiswaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta; dan 3) menguji pengaruh mediasi *work engagement* pada hubungan antara *job resources* dan kinerja pegawai di Direktorat Kemahasiswaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Kemahasiswaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 47 karyawan. Mengingat

jumlah sampel dalam penelitian ini relatif kecil, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus dengan bantuan *software* SPSS 25.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif Profil Reponden

Sebanyak 30 orang atau 63,8% karyawan dilingkungan Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya 17 orang atau 36,2% berjenis kelamin wanita. Berdasar profil usia, responden terbesar yaitu usia di atas 50 tahun sebanyak 21 orang atau 44,7%, selanjutnya usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang atau 42,6% dan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 3 orang atau 6,4%. sedangkan sisanya 3 orang atau 6,4% berusia 21 sampai dengan 30 tahun.

Sebagian besar Karyawan Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta yaitu sebanyak 21 orang atau 44,7% berlatar belakang pendidikan SMP/SMA selanjutnya 10 orang atau 21,8% berlatar belakang pendidikan Sarjana, 6 orang atau 12,8% berpendidikan Pasca Sarjana S2, 4 orang atau 8,5% berpendidikan Doktoral S3, Diploma 4 orang atau 8,5% dan sisanya sebanyak 2 orang atau 4,3% berpendidikan Sekolah dasar. Sebanyak 17 orang atau 36,2% karyawan di Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta memiliki masa kerja di atas 21–25 tahun, berarti merupakan karyawan senior yang sudah memiliki pengalaman kerja yang mumpuni. Selanjutnya karyawan yang memiliki rentang masa kerja antara 26 – 30 tahun sebanyak 10 orang atau 21,3%, selanjutnya dengan masa kerja 11–15 tahun sebanyak 8 atau 17,0% personel, dan 16–20 tahun sebanyak 6 orang atau 12,8% sedangkan sisanya sebanyak 6 orang atau 12,8% memiliki masa kerja diatas 30 tahun. Seluruh responden karyawan pada Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta berstatus sudah menikah atau berkeluarga sebanyak 47 orang atau 100%.

Statistik Dekriptif Kuesioner Penelitian

Berdasar Tabel 4, nampak sebanyak 47 responden telah menyatakan tanggapannya terhadap indikator-indikator *Job Resources* yang terdiri dari 16 item pernyataan kuesioner yaitu JR1 sampai dengan JR16, dari jawaban responden penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata mean keseluruhan pada item pernyataan kuesioner sebesar 3,707 menunjukkan bahwa responden pene-

litan memberikan penilaian terhadap *Job Resources* dalam kategori tinggi.
yang tersedia pada Direktorat Kemahasiswaan UGM

Tabel 3
Ringkasan Karakteristik Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Frequency	Percentase %
1. Jenis Kelamin		
Laki-Laki	30	63.8
Perempuan	17	36.2
2. Usia		
21 - 30 tahun	3	6.4
31 - 40 tahun	3	6.4
41 - 50 tahun	20	42.6
> 50 tahun	21	44.7
3. Pendidikan Terakhir		
Sekolah Dasar	2	4.3
SMP-SMA Sederajat	21	44.7
Diploma	4	8.5
Sarjana S1	10	21.3
Pasca Sarjana S2	6	12.8
Doktoral S3	4	8.5
4. Masa Kerja		
11 s/d 15 Tahun	8	17.0
16 s/d 20 Tahun	6	12.8
21 s/d 25 Tahun	17	36.2
26 s/d 30 Tahun	10	21.3
Diatas 30 Tahun	6	12.8
5. Status		
Belum Menikah	0	0,000
Menikah	47	100.0

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 4
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Job Resources (X1)

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
JR1	Frequency	0	5	19	14	9	47	3.574
	Percent	0	10.6	40.4	29.8	19.1	100	
JR2	Frequency	2	11	25	9		47	2.872
	Percent	4.3	23.4	53.2	19.1		100	
JR3	Frequency	0	4	13	21	9	47	3.745
	Percent	0	8.5	27.7	44.7	19.1	100	
JR4	Frequency	0	1	12	23	11	47	3.936
	Percent	0	2.1	25.5	48.9	23.4	100	
JR5	Frequency	0	4	16	21	6	47	3.617
	Percent	0	8.5	34	44.7	12.8	100	
JR6	Frequency	0	3	16	25	3	47	3.596
	Percent	0	6.4	34	53.2	6.4	100	
JR7	Frequency	0	2	15	22	8	47	3.766
	Percent	0	4.3	31.9	46.8	17	100	
JR8	Frequency	1	1	9	26	10	47	3.915
	Percent	2.1	2.1	19.1	55.3	21.3	100	
JR9	Frequency	1	1	27	12	6	47	3.447
	Percent	2.1	2.1	57.4	25.5	12.8	100	
JR10	Frequency	0	3	16	20	8	47	3.702
	Percent	0	6.4	34	42.6	17	100	
JR11	Frequency	0	1	7	25	14	47	4.106
	Percent	0	2.1	14.9	53.2	29.8	100	
JR12	Frequency	0	1	9	26	11	47	4
	Percent	0	2.1	19.1	55.3	23.4	100	
JR13	Frequency	0	5	15	25	2	47	3.511
	Percent	0	10.6	31.9	53.2	4.3	100	
JR14	Frequency	0	4	15	18	10	47	3.723
	Percent	0	8.5	31.9	38.3	21.3	100	
JR15	Frequency	0	4	12	17	14	47	3.872
	Percent	0	8.5	25.5	36.2	29.8	100	
JR16	Frequency	0	1	11	25	10	47	3.936
	Percent	0	2.1	23.4	53.2	21.3	100	
							RATA2	3.707

Sumber: Data primer, diolah

Statistik Deskriptif Variabel Intervening *Work Engagement (Z)*

Berdasar Tabel 5, sebanyak 47 responden telah menyatakan tanggapannya terhadap indikator-indikator *Work Engagement* yang terdiri dari 12 item pernyataan kuesioner yaitu WE1 sampai dengan WE16, dari

jawaban responden penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata mean keseluruhan pada item pernyataan kuesioner sebesar 3,867 menunjukkan bahwa responden penelitian memberikan penilaian terhadap *Work Engagement* pada Direktorat Kemahasiswaan dalam kategori tinggi.

Tabel 5
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel *Work Engagement (Z)*

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
WE1	Frequency	0	0	11	18	18	47	4.149
	Percent	0	0	23.4	38.3	38.3	100	
WE2	Frequency	0	1	14	19	13	47	3.936
	Percent	0	2.1	29.8	40.4	27.7	100	
WE3	Frequency	0	0	11	31	5	47	3.872
	Percent	0	0	23.4	66	10.6	100	
WE4	Frequency	0	0	10	21	16	47	4.128
	Percent	0	0	21.3	44.7	34	100	
WE5	Frequency	2	1	15	25	4	47	3.596
	Percent	4.3	2.1	31.9	53.2	8.5	100	
WE6	Frequency	0	0	15	24	8	47	3.851
	Percent	0	0	31.9	51.1	17	100	
WE7	Frequency	0	1	10	25	11	47	3.979
	Percent	0	2.1	21.3	53.2	23.4	100	
WE8	Frequency	0	0	13	18	16	47	4.064
	Percent	0	0	27.7	38.3	34	100	
WE9	Frequency	0	1	15	21	10	47	3.851
	Percent	0	2.1	31.9	44.7	21.3	100	
WE10	Frequency	2	1	19	21	4	47	3.511
	Percent	4.3	2.1	40.4	44.7	8.5	100	
WE11	Frequency	1	0	10	24	12	47	3.979
	Percent	2.1	0	21.3	51.1	25.5	100	
WE12	Frequency	2	4	16	19	6	47	3.489
	Percent	4.3	8.5	34	40.4	12.8	100	
RATA2							3.867	

Sumber: Data primer, diolah

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasar Tabel 6, nampak 47 responden telah menyatakan tanggapannya terhadap indikator-indikator *Kinerja Karyawan (Y)* yang terdiri dari 14 item pernyataan kuesioner yaitu K1 sampai dengan K14, dari jawaban responden penelitian diketahui bahwa nilai

rata-rata mean keseluruhan pada item pernyataan kuesioner sebesar 4,043 menunjukkan bahwa responden penelitian memberikan penilaian terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* pada Direktorat Kemahasiswaan UGM dalam kategori skor tinggi.

Tabel 6
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
K1	Frequency	0	0	8	22	17	47	4.191
	Percent	0	0	17	46.8	36.2	100	
K2	Frequency	0	0	8	26	13	47	4.106
	Percent	0	0	17	55.3	27.7	100	
K3	Frequency	0	0	9	27	11	47	4.043
	Percent	0	0	19.1	57.4	23.4	100	
K4	Frequency	0	0	8	17	22	47	4.298
	Percent	0	0	17	36.2	46.8	100	
K5	Frequency	0	0	9	26	12	47	4.064
	Percent	0	0	19.1	55.3	25.5	100	
K6	Frequency	0	0	12	22	13	47	4.021
	Percent	0	0	25.5	46.8	27.7	100	
K7	Frequency	0	0	11	18	18	47	4.149
	Percent	0	0	23.4	38.3	38.3	100	
K8	Frequency	0	0	10	20	17	47	4.149
	Percent	0	0	21.3	42.6	36.2	100	
K9	Frequency	1	1	14	21	10	47	3.809
	Percent	2.1	2.1	29.8	44.7	21.3	100	
K10	Frequency	0	0	18	20	9	47	3.809
	Percent	0	0	38.3	42.6	19.1	100	
K11	Frequency	0	0	7	24	16	47	4.191
	Percent	0	0	14.9	51.1	34	100	
K12	Frequency	2	0	8	27	10	47	3.915
	Percent	4.3	0	17	57.4	21.3	100	
K13	Frequency	0	0	12	25	10	47	3.957
	Percent	0	0	25.5	53.2	21.3	100	
K14	Frequency	0	0	16	20	11	47	3.894
	Percent	0	0	34	42.6	23.4	100	
RATA2							4.043	

Sumber: Data primer, diolah

Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen Penelitian
Uji Validitas

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Data Variabel Dependent (Y) Kinerja

Item	Koefisien korelasi	p.value	Keputusan
K1	0.775	0.000	valid
K2	0.872	0.000	valid
K3	0.903	0.000	valid
K4	0.877	0.000	valid
K5	0.731	0.000	valid
K6	0.931	0.000	valid
K7	0.891	0.000	valid
K8	0.890	0.000	valid
K9	0.568	0.000	valid
K10	0.635	0.000	valid
K11	0.873	0.000	valid
K12	0.499	0.000	valid
K13	0.885	0.000	valid
K14	0.861	0.000	valid

Sumber: Data primer, diolah

Berdasar Tabel 7, nampak masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel *Kinerja* yang terdiri dari *K1* sampai dengan *K14* masing-masing memiliki nilai signifikansi Sig. (2-tailed) atau p. value < 0,05 yang

berarti bahwa seluruh item pertanyaan variabel *Kinerja* dalam instrumen (kuesioner) penelitian ini dinyatakan valid dan teruji keabsahannya.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel X – Job Resources

Item	Koefisien korelasi	pvalue	Keputusan
JR1	0.774	0.000	valid
JR2	0.065	0.667	valid
JR3	0.604	0.000	valid
JR4	0.712	0.000	valid
JR5	0.790	0.000	valid
JR6	0.727	0.000	valid
JR7	0.723	0.000	valid
JR8	0.816	0.000	valid
JR9	0.728	0.000	valid
JR10	0.783	0.000	valid
JR11	0.799	0.000	valid
JR12	0.874	0.000	valid
JR13	0.762	0.000	valid
JR14	0.537	0.000	valid
JR15	0.799	0.000	valid
JR16	0.859	0.000	valid

Sumber: Data primer, diolah

Berdasar Tabel 8, nampak masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel *Job Resources* yang terdiri dari *JR1* sampai *JR16* masing-masing memiliki nilai signifikansi Sig. (2-tailed) atau p. value < 0,05 yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan variabel *Job Resources* dalam instrumen (kuesioner) penelitian ini dinyatakan valid dan teruji keabsahannya.

Berdasar Tabel 9, nampak masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel *Work Engagement* yang terdiri dari *WE1* sampai *WE12* masing-masing memiliki nilai signifikansi Sig. (2-tailed) atau p. value < 0,05 yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan variabel intervening *Work Engagement* dalam instrumen (kuesioner) penelitian ini dinyatakan valid dan teruji keabsahannya.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Intervening (Z) – Work Engagement

Item	Koefisien korelasi	pvalue	Keputusan
WE1	0.792	0.000	valid
WE2	0.797	0.000	valid
WE3	0.713	0.000	valid
WE4	0.719	0.000	valid
WE5	0.581	0.000	Valid
WE6	0.772	0.000	Valid
WE7	0.873	0.000	Valid
WE8	0.851	0.000	Valid
WE9	0.835	0.000	Valid
WE10	0.538	0.000	Valid
WE11	0.800	0.000	Valid
WE12	0.491	0.000	Valid

Sumber: Data primer, diolah

Uji Reliabilitas

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Dependent Y – Kinerja

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.953	14		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	52.40	58.550	.736	.950
K2	52.49	57.994	.850	.947
K3	52.55	57.774	.886	.947
K4	52.30	56.866	.853	.947
K5	52.53	59.472	.689	.951
K6	52.57	56.380	.917	.945
K7	52.45	56.296	.869	.946
K8	52.45	56.687	.868	.947
K9	52.79	59.693	.489	.957
K10	52.79	59.910	.576	.954
K11	52.40	57.811	.851	.947
K12	52.68	60.657	.411	.959
K13	52.64	57.540	.865	.947
K14	52.70	56.953	.834	.947

Sumber: Data primer, diolah

Berdasar Tabel 10, nampak nilai rata-rata *Cronbach's Alpha* untuk 14 item pertanyaan kuesioner pada variabel dependent *Kinerja Karyawan* sebesar 0,953 atau lebih tinggi dari 0,70 berarti menurut kriteria reli-

abilitas dari *Gulidford* seluruh item pertanyaan variabel *Kinerja Karyawan* dalam instrumen (kuesioner) penelitian ini dinyatakan reliabel dan teruji kehandalannya.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel X1 – Job Resources

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.933	16		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JR1	55.74	71.629	.729	.927
JR2	56.45	83.600	-.020	.944
JR3	55.57	75.032	.538	.932
JR4	55.38	74.546	.667	.929
JR5	55.70	72.692	.752	.926
JR6	55.72	74.944	.687	.928
JR7	55.55	74.122	.678	.928
JR8	55.40	72.203	.782	.925
JR9	55.87	73.549	.681	.928
JR10	55.62	72.676	.744	.926
JR11	55.21	73.780	.767	.926
JR12	55.32	72.874	.853	.924
JR13	55.81	74.028	.725	.927
JR14	55.60	75.855	.462	.934
JR15	55.45	70.948	.757	.926
JR16	55.38	72.894	.836	.925

Sumber: Data primer, diolah

Berdasar Tabel 11, nampak nilai rata-rata *Cronbach's Alpha* untuk 12 (empat belas) item pertanyaan kuesioner pada variabel *Job Resources (JR1-JR16)* sebesar 0,933 atau lebih tinggi dari 0,70 berarti menurut kriteria

reliabilitas dari *Gulidford* seluruh item pertanyaan variabel *Job Resources* dalam instrumen (kuesioner) penelitian ini dinyatakan reliabel dan teruji kehandalannya.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Z – Work Engagement

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.914	12		

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
WE1	4.15	.780	47
WE2	3.94	.818	47
WE3	3.87	.575	47
WE4	4.13	.741	47
WE5	3.60	.851	47
WE6	3.85	.691	47
WE7	3.93	.737	47
WE8	4.06	.791	47
WE9	3.85	.780	47
WE10	3.51	.856	47
WE11	3.93	.821	47
WE12	3.49	.975	47

Sumber: Data primer, diolah

Berdasar Tabel 12, nampak nilai rata-rata Cronbach's Alpha untuk 12 (dua belas) item pertanyaan kuesioner pada variabel *Work Engagement* (WE1-WE12) sebesar 0,914 atau lebih tinggi dari 0,70 Sehingga menurut kri-

teria reliabilitas dari Gulidford seluruh item pertanyaan variabel *Work Engagement* dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel dan teruji keahliannya.

Uji Hipotesis Penelitian
Uji Regresi Linier

Tabel 13
Pengujian Regresi Model Pertama
Pengaruh Variabel Dependent Job Resources Terhadap
Variabel Intervening *Work Engagement*

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.533	1	8.533	61.404	.000 ^a
	Residual	6.254	45	.139		
	Total	14.787	46			

a. Predictors: (Constant), Job resources

b. Dependent Variable: Work engagement

Sumber: Data primer, diolah

Berdasar Tabel 13, nampak variabel *Job Resources* memiliki nilai koefisien regresi Beta positif +0,8,533 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < lebih kecil dari

0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *Job Resources* tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Intervening *Work Engagement*.

Tabel 14
Pengujian Regresi Model Kedua
Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.606	1	12.606	180.906	.000 ^a
	Residual	3.136	45	.070		
	Total	15.741	46			

a. Predictors: (Constant), Work engagement

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer, diolah

Berdasar Tabel 14, nampak variabel *Work Engagement* memiliki nilai koefisien regresi Beta positif +12,606 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < lebih kecil dari

0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 15
Pengujian Regresi Linier Berganda
Pengaruh Variabel Job Resources dan Work Engagement Terhadap Variabel Kinerja Karyawan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.641	2	6.320	89.894	.000 ^a
	Residual	3.101	44	.070		
	Total	15.741	46			

a. Predictors: (Constant), Work engagement, Job resources

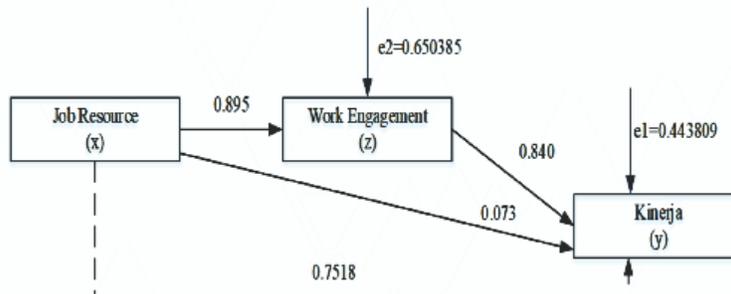
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer, diolah

Berdasar Tabel 15, nampak variabel *Job Resources* dan *Work Engagement* secara simultan bersama-sama memiliki nilai koefisien regresi Beta positif +12,641 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan

bahwa variabel *Job Resources* dan *Work Engagement* secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Berdasar hasil output tersebut maka disajikan diagram jalur subs struktur penelitian ini:



Gambar 1
Subs Struktur Penelitian

Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai pengaruh variabel *Job Resources (X)* terhadap *Work Engagement (X→Z)* adalah sebesar 0,895 nilai tersebut menunjukkan pengaruh dari variabel *Job Resources* terhadap peningkatan *Work Engagement* secara parsial adalah sebesar 89,5%. Hasil estimasi pengaruh variabel *Job Resources (X)* terhadap Kinerja Karyawan ($X \rightarrow Y$) secara parsial adalah sebesar 0,7518 atau 75,18%.

Sedangkan nilai pengaruh dari *Work Engagement (Z)* terhadap Kinerja Karyawan ($Z \rightarrow Y$) adalah sebesar 0,840 atau 84,0% Nilai tersebut menunjukkan pengaruh dari *Work Engagement* terhadap peningkatan *Kinerja Karyawan* secara parsial adalah sebesar 84,0%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16
Pengujian Determinasi Pengaruh *Job Resource* terhadap *Work Engagement*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.568	.37279

a. Predictors: (Constant), Job resources

Sumber: Data primer, diolah

Hasil estimasi ditunjukkan pada *Adjusted Rsquare* diperoleh nilai sebesar 0,568. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh dari variabel *Job Resourecs*

terhadap variabel *Work Engagement* secara secara parsial adalah sebesar 0,568 atau 56,8%.

Tabel 17
Pengujian Determinasi Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.796	.26397

a. Predictors: (Constant), Work engagement

Sumber: Data primer, diolah

Hasil estimasi ditunjukkan pada *Adjusted Rsquare* diperoleh nilai sebesar 0,796. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh dari variabel *Work Engagement*

terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 79,6%.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel 18
Model Pertama Pengaruh Variabel *Job Resources* Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.947	1	7.947	45.879	.000 ^a
	Residual	7.795	45	.173		
	Total	15.741	46			

a. Predictors: (Constant), Job resources

Berdasar Tabel 18 nampak nilai *standardised coefficients* (beta) dari *Job Resources* adalah sebesar 7,947 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial

variabel *Job Resources* berpengaruh positif (+7,947) dan signifikan (Sig. 0,000) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Tabel 19
Pengaruh Variabel *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.606	1	12.606	180.906	.000 ^b
	Residual	3.136	45	.070		
	Total	15.741	46			

a. Predictors: (Constant), Work engagement

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasar Tabel 19 nampak nilai *standardised coefficients* (beta) dari *Work Engagement* adalah sebesar 12,606 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

parsial variabel *Work Engagement* berpengaruh positif (+12,606) dan signifikan (Sig. 0,000) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Tabel 20
Uji *Multiple Regression Model Lengkap*
Pengaruh Variabel *Job Resources* dan *Work Engagement* Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.417	.281		1.488	.144
	Job resources	.074	.105	.073	.706	.484
	Work engagement	.866	.106	.840	8.182	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 21
Ringkasan Uji *Multiple Regression Model Lengkap* Pengaruh Variabel *Job Resources* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Direct	JR->KIN	0,740	0,103	0,073	0,706	0,144
Direct	WE->KIN	0,866	0,106	0,840	8,182	0,000
Direct	JR->WE	0,752	0,096	0,760	7,836	0,000
Indirect	JR->WE->KIN	0,127	0,005	0,134	24,071	0,000

Berdasar Tabel 21 nampak nilai *standardised coefficients (beta)* dari *Job Resources (JR)* terhadap Kinerja Karyawan (KIN) secara langsung (*direct*) adalah sebesar 0,073 atau 7,30% dengan nilai signifikansi sebesar 0.144, sedangkan nilai *standardised coefficients (beta)* dari *Job Resources (JR)* terhadap Kinerja Karyawan (KIN) Melalui Variabel Mediasi *Work Engagement (WE)* adalah sebesar 0,134 atau 13,4% dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Berdasar perhitungan tersebut maka variabel *Work Engagement* secara tidak langsung *memediasi* pengaruh antara *Job Resources* terhadap variabel Kinerja Karyawan Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta. Hasil penelitian ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Resources* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi *Work Engagement* Di Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta

Berdasar hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik sumber daya kerja (*job resources*) yang dimiliki oleh Direktorat Kemahasiswaan UGM maka akan semakin mendorong tercapainya peningkatan kinerja di Direktorat Kemahasiswaan UGM. Hasil penelitian ini sekaligus mengkonfirmasi atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bakker *et. al* (2014), Nugraha *et. al* (2018), dan Siahaan *et. al* (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sumber daya pekerjaan atau *Job Resources* terhadap kinerja karyawan.

Implikasi manajerial terkait hasil penelitian ini, maka pimpinan Direktorat Kemahasiswaan UGM senantiasa berusaha keras untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari *Job Resources* (Sumber Daya Kerja) yang dimiliki, karena faktor *Job Resources* ini sudah terbukti secara empiris mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *Job Resources* di Direktorat Kemahasiswaan UGM antara lain: perhatian dan dukungan atasan secara personal kepada setiap karyawannya,

evaluasi atau *feedback* dari tatasan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, pendalaman *jobs description* atau uraian tugas dan pekerjaan yang lebih jelas kepada setiap karyawan tentang peranan karyawan (*role clarity*).

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta

Berdasar hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik tingkat partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh Direktorat Kemahasiswaan UGM, maka akan semakin mendorong tercapainya peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sekaligus mengkonfirmasi atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rich *et. al* (2010), Septiadi *et. al* (2017), dan Qodariah (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Implikasi manajerial terkait hasil penelitian ini adalah segenap pimpinan dan karyawan di Direktorat Kemahasiswaan UGM dimasa mendatang wajib untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan dalam setiap penugasan dan pekerjaannya, karena faktor *work engagement* ini sudah terbukti secara empiris mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa langkah yang dapat ditempuh sebagai upaya untuk meningkatkan *work engagement* tersebut antara lain: menciptakan kondisi *work environment* yang menyenangkan bagi seluruh karyawan, membentuk *team work* untuk menyelesaikan proyek pekerjaan atau penugasan tertentu, melaksanakan rotasi pekerjaan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja, menyelenggarakan dialog dan komunikasi interaktif antara pimpinan dan karyawan membahas kendala pekerjaan yang dihadapi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Job Resources berpengaruh positif dan signifikan ter-

hadap Kinerja Karyawan Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta. *Work Engagement* secara tidak langsung memediasi pengaruh antara *Job Resources* terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Kemahasiswaan UGM Yogyakarta.

Saran

Permasalahan *Job Resources* menyangkut aspek dan permasalahan yang luas yaitu berkaitan dengan aplikasi penerapan *Job Resources* pada berbagai level pekerjaan seperti *level interpersonal*, *work and task level*, serta *organizational level*. Dalam penelitian selanjutnya penulis menyarankan pengembangan dimensi penelitian pada aspek yang lebih luas terkait *Job Resources* tersebut. Untuk meningkatkan *Job Resources* di masa mendatang dapat dilakukan melalui langkah memberikan perhatian dan dukungan atasan secara personal kepada setiap karyawannya, evaluasi atau *feedback* dari atasan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, adanya *jobs description* atau uraian tugas dan pekerjaan yang jelas kepada setiap karyawan sehingga dapat memberikan kejelasan tentang peranan setiap karyawan.

Beberapa saran sebagai upaya untuk meningkatkan *Work Engagement* antara lain: menciptakan kondisi *work environment* yang menyenangkan bagi seluruh karyawan, membentuk *team work* untuk menyelesaikan proyek pekerjaan atau penugasan tertentu, melaksanakan rotasi pekerjaan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja, menyelenggarakan dialog dan komunikasi interaktif antara pimpinan dan karyawan membahas kendala pekerjaan yang dihadapi.

Variabel Kinerja Karyawan bukanlah satu-satunya tolok ukur keberhasilan manajemen dalam mengelola institusinya maupun kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, ada beberapa variabel lain yang dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan pengelolaan institusi dalam penelitian mendatang, misalnya dengan menggunakan tolok ukur Komitmen dan Loyalitas Kerja dari masing-masing karyawan yang menjadi sample penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A.B and Demerouti, E. 2014. Job Demands-Resources Theory. *Journal Work and Wellbeing: A complete Reference Guide*, Vol II. Edited by Peter Y.Chen and Gery I. Cooper.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. 2007. The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22: 309-328.
- Chung, N. G., & Angeline, T. 2010. Does work engagement mediate the relationship between job resources and job performance of employees? *African Journal of Business Management*, 4(9), 1837-1843
- Diah, R., Syamsul, M., & Anggraini, S. 2015. Job Demands, Job Resources, dan Personal Resources terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1.
- Georgios Panagiotopoulos and Zoe Karanikola. 2017. Training Of Human Resources And Job Satisfaction. *Global Journal of Human Resource Management*, 5(7), 36-45.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE.
- Nugraha, S. J., Banani, A., & Anggraeni, A. I. 2018. Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 20(3).
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Rich, BL, Lepine, JA, & Crawford, ER. 2010. Keterlibatan kerja: Antecedent dan efek pada kinerja pekerjaan. *Jurnal Akademi Manajemen*, 53(3), 617-635.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schaufeli. 2002. Burnout and engagement in university students: A CrossNational Study. *Journal of*

Cross-Cultural Psychology, 33(5), 464-481.

Schaufeli, Taris, T. W., & Van Rhenen, W. 2008. Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three Of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well 19 Being?. *Applied Psychology: An International Review*. 57(2), 173-203.

Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3:103-3132.

Vance, Robert. 2006. Employee Engagement and Commitment. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines. United States.

Yuliyanto, R., & Wulandari, F. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Mentoring Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PLN (Persero) Area Surakarta. *Disertasi*, IAIN Surakarta.

Yullius, L., Anisah, H. U., & Rahmawati, R. 2019. Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Anggota Polri Dengan Variabel Stres Dan Burnout Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Satuan Kerja Direktorat Reserse Narkoba Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(2), 184-201.

PENGARUH KEMANFAATAN, KEMUDAHAN, KEAMANAN PRIVASI, DAN FITUR LAYANAN TEKNOLOGI FINANSIAL TERHADAP KEPUTUSAN MENGGUNAKAN E-MONEY INDOMARET CARD SEBAGAI ALAT TRANSAKSI

Baruna Tiarapaksi

E-mail: paksibaruna@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of usefulness, convenience, privacy security, financial technology service features on the decision to use Indomaret e-money cards as a transaction tool. The method used is a quantitative approach. The research sample was taken by purposive sampling. The sample used is the public who made a purchase at Indomaret Yogyakarta City using the Indomaret e-money card. Measurement of variables in this study using a Likert scale. The collection instrument uses primary data. Primary data were obtained using a questionnaire or questionnaire. The number of respondents in this study were 64 respondents. Analysis of the data used in this study is a multiple regression test, validity test, reliability test, determination test, f test, t test, with SPSS version 25. The results of this study indicate that hypotheses 1 and 4 are perceptions of the usefulness and features of financial technology services that have a positive effect on the decision to use Indomaret e-money cards as a transaction tool. The hypothesis is supported. Hypotheses 2 and 3 are perceived ease and security of privacy as a positive effect on the decision to use Indomaret e-money cards as a transaction tool. The hypothesis is not supported.

Keywords: e-money, usability, ease, privacy security, service features

JEL Classification: M31

PENDAHULUAN

Perkembangan instrumen pembayaran di Indonesia saat ini sudah berkembang sangat pesat. Awalnya masyarakat Indonesia hanya mengetahui instrumen pembayaran yang bersifat tunai atau *cash*, sekarang masyarakat Indonesia mulai mengenal instrumen pembayaran non-tunai (2018). Sebagian masyarakat Indonesia mengetahui pentingnya instrumen pembayaran yang bersifat tidak fisik, atau non-tunai. Instrumen pembayaran non-tunai atau bisa disebut dengan uang elektronik atau *e-money* merupakan uang yang digunakan untuk bertransaksi secara elektronik. Biasanya transaksi seperti ini melibatkan penggunaan jaringan komputer seperti internet dan sistem penyimpanan harga digital. Nilai uang disimpan secara elektronik di *server media* atau *chip* yang digunakan sebagai alat pembayaran

Beberapa tahun terakhir, masyarakat Indonesia telah diperkenalkan instrumen pembayaran yang relatif baru untuk melakukan transaksi-transaksi yang disebut dengan uang elektronik atau *e-money*. Fenomena yang terjadi sebagian masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat di kota Yogyakarta yang sering bertransaksi di indomaret guna untuk membeli kebutuhan pokok masih menggunakan uang tunai. Banyak pandangan di masyarakat bahwa non-tunai memiliki resiko seperti mudah disalahgunakan oleh pihak yang tak bertanggungjawab mudah di *hack* oleh pihak lain, oleh sebab itu masyarakat lebih memilih untuk menggunakan uang tunai. Sebenarnya menggunakan uang elektronik atau *e-money* dalam bertransaksi sangat mudah, cepat, dan

efisien.

Berdasar *mini survei*, sebagian masyarakat di kota Yogyakarta lebih suka sesuatu yang efisien untuk melakukan berbagai kegiatan konsumsi, sehingga lebih suka berbelanja di *minimarket* seperti berbelanja di Indomaret. Selain itu, dengan kemudahan dan keefisiensi *e-money*, ternyata *e-money* juga tidak lepas dari masalah-masalah seperti saldo yang dimasukkan tidak sesuai. Terdapat fenomena di tahun 2017 di Kota Yogyakarta, dimana salah seorang pelanggan mengalami keluhan terhadap sistem keamanan pada saat melakukan pengisian ulang saldo *Indomaret card*. Hal ini berasal dari keamanan privasi yang kurang, dimana petugas Indomaret bisa melakukan tindakan kecurangan langsung ketika melakukan proses penginputan maupun terdapat *error* pada sistem *Indomaret card* (www.kompasiana.com). Kemudian terdapat fitur layanan yang masih bermasalah seperti *top-up* saldo yang bermasalah dan tidak sesuai dengan permintaan konsumen (www.kompasiana.com).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Technology Acceptance Model (TAM)

TAM (*Technology Acceptance Model*) atau Model Penerimaan Teknologi yang dikembangkan oleh Davis (1989). TAM merupakan teori yang menjelaskan mengenai penggunaan sistem teknologi informasi yang ada pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi. Tujuan dari TAM adalah untuk dapat menjelaskan faktor-faktor utama perilaku pengguna teknologi informasi terhadap penerimaan pengguna teknologi informasi itu sendiri. Model ini menjelaskan bahwa pengguna sistem informasi akan dipengaruhi oleh variabel kemanfaatan (*usefulness*) dan variabel kemudahan pemakaian (*ease of use*), dimana kedua faktor memiliki determinan yang tinggi dan validitas yang telah teruji secara empiris. TAM menambahkan dua konstruk utama pada model TRA (*Theory of Reasoned Action*), yaitu: persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan persepsi kemudahan (*perceived ease of use*).

Financial Technology (Fintech)

Fintech berasal dari istilah *financial technology* atau teknologi finansial. Menurut *The National Digital Research Centre* (NDRC), di Dublin, Irlandia, mendefinisikan *fintech* sebagai “*innovation in finan-*

cial services” atau “inovasi dalam layanan keuangan *fintech*” yang merupakan suatu inovasi pada sektor finansial yang mendapat sentuhan teknologi modern. Transaksi keuangan melalui *fintech* ini meliputi pembayaran, investasi, peminjaman uang, transfer, rencana keuangan dan pembandingan produk keuangan.

Uang Elektronik (E-money)

Bank For International Settlement mendefinisikan uang elektronik (*e-money*) sebagai produk nilai tersimpan atau kartu prabayar, di mana sejumlah uang disimpan secara elektronik dalam perangkat elektronik. Nilai elektronik dapat diperoleh dengan menyetor bank dengan sejumlah uang tunai di bank dan kemudian menyimpannya dalam peralatan elektronik yang dimiliki penggunaannya. Dengan peralatan ini, pemilik dapat melakukan pembayaran atau menerima pembayaran, di mana nilainya akan berkurang ketika digunakan untuk melakukan pembayaran atau meningkat jika anda menerima pembayaran atau ketika uang pengisian kembali.

Indomaret Card

Indomaret Card adalah sebuah uang elektronik (*e-money*) hasil kerjasama dari Bank Mandiri dan Indomaret untuk menyediakan layanan pembayaran transaksi digital. Sama halnya dengan beberapa bank lain, Bank Mandiri juga memiliki kartu belanjanya di luar ATM yang mereka terbitkan. *Indomaret card* diterbitkan oleh Indomaret pada tahun 2016, dan merupakan kartu uang elektronik yang relatif baru di Indonesia (www.indomaret.co.id).

Persepsi Kemanfaatan

Menurut Jogiyanto (2008) persepsi kemanfaatan didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan teknologi akan meningkatkan kinerja karyanya. Manfaat teknologi akan terbatas jika kemampuan menjalankan teknologi juga terbatas sehingga manfaat yang dapat dirasakan oleh masing-masing individu juga akan berbeda tergantung pada seberapa banyak mereka dapat mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi.

Persepsi Kemudahan

Menurut Jogiyanto (2008) kemudahan penggunaan didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan teknologi akan bebas dari usaha.

Menurut Venkatesh dan Moris (2000) kemudahan penggunaan telah terbukti memiliki efek atau pengaruh terhadap minat melalui dua jalur sebab akibat, yaitu: efek langsung pada minat dan efek tidak langsung pada minat melalui persepsi kegunaan yang dirasakan.

Keamanan Privasi

Menurut Bambang (2014) keamanan merupakan bagaimana upaya seseorang dapat mencegah penipuan (*cheating*) atau mendeteksi adanya penipuan pada sebuah sistem informasi. Baik pihak penyelenggara jasa maupun pengguna jasa mengharapkan tingkat keamanan yang tinggi untuk mencegah terjadinya penipuan.

Fitur Layanan

Menurut Schmitt (2010) fitur adalah karakteristik yang menambah fungsi dasar suatu produk. Karena fitur ini menjadi alasan konsumen untuk memilih suatu produk, maka bagi pemasar tradisional fitur adalah alat kunci untuk mendefinisikan produk mereka dengan produk pesaing.

Keputusan Penggunaan

Menurut Supranto (1998) keputusan merupakan memilih satu di antara banyak pilihan dari alternatif yang ada. Pada umumnya keputusan dibuat dalam rangka untuk memecahkan masalah atau persoalan. Setiap keputusan yang akan dibuat pasti ada tujuan yang akan dicapai. Inti dari keputusan yang dibuat adalah titik dalam perumusan berbagai alternatif tindakan yang sesuai dengan yang sedang diperhatikan dan memilih dari berbagai macam alternatif yang tepat setelah melakukan evaluasi atau penilaian.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh masyarakat kota Yogyakarta yang

menggunakan *e-money* Indomaret card saat bertransaksi di Indomaret. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *purposive sampling*. Instrumen dalam penelitian ini akan dibagi menjadi bentuk-bentuk pertanyaan terstruktur sesuai dengan variabelnya melalui angket atau kuesioner. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sedangkan model jawaban berdasarkan pada model skala *likert* (Sugiyono, 2009:93).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sampel dari penelitian ini adalah pengguna *e-money* Indomaret card di wilayah kota Yogyakarta dengan penggunaan metode *purposive sampling*. Dari penelitian yang sudah dilakukan di lapangan, terkumpul 64 responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini. Pada awal penelitian, sebanyak 110 kuesioner telah disebar, namun sebanyak 32 kuesioner tidak kembali dan 14 kuesioner lainnya telah dikembalikan namun tidak layak pakai karena pengisian yang kurang lengkap. Sehingga persentase pengembalian kuesioner yaitu 58%.

Pada penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 110 kuesioner dapat diketahui karakteristik demografi responden jenis kelamin, usia, pekerjaan. Berikut data responden yang ada pada Tabel 2.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	20	31.25%
2	Perempuan	44	68.75%
	Total	64	100%

Sumber: Data primer, diolah, 2019

Tabel 1
Deskripsi Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuisisioner yang disebar	110	100%
2	Tidak kembali	32	30%
3	Tidak layak pakai	14	12%
	Total kuisisioner kembali	64	58%

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Pada Tabel 2, nampak responden berdasar jenis kelamin perempuan dengan persentase 68.75% lebih banyak dibandingkan responden pria dengan persentase 31.25%.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasar Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-25 Tahun	13	20.31%
2	26-30 Tahun	9	14.06%
3	31-35 Tahun	26	40.62%
4	36-40 Tahun	16	25%
5	41-45 Tahun	0	0%
Total		64	100%

Sumber: Data primer, diolah, 2019

Pada Tabel 3, nampak responden yang paling banyak berusia 31-35 tahun dengan persentase 40.62%, sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan *e-money* indomaret card didominasi oleh umur 31-35 tahun.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasar Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	BUMN	3	4.69%
2	BUMS	12	18.75%
3	PNS	8	12.50%
4	Mahasiswa	6	9.4%
5	Ibu Rumah Tangga	35	54.68%
Total		64	100%

Sumber: Data primer, diolah, 2019

Pada Tabel 4, nampak responden berdasar pekerjaan lebih banyak di Ibu Rumah Tangga dengan persentase 54.68% yang dapat disimpulkan pengguna *e-money* indomaret card didominasi oleh Ibu Rumah Tangga.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif hanya memberikan informasi mengenai karakteristik data yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif menjelaskan bagaimana angka dari rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi yang ada pada penelitian ini.

Berdasar hasil analisis deskriptif pada Tabel 5, maka 1) jawaban responden dari variabel kemanfaatan mempunyai nilai minimum 2,50 dan nilai maksimum 5,0 dengan rata-rata jawaban responden untuk 4 item pernyataan adalah 3,7930. Nilai tersebut mendekati nilai 4 dari skala 1-5, artinya jawaban responden tentang variabel *Kemanfaatan* rata-rata menjawab setuju. Standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 0,45980, artinya bahwa sebaran data terhadap rata-rata jawaban 64 responden adalah sebesar 0,45980; 2) jawaban responden dari variabel kemudahan mempunyai nilai minimum 2,25 dan nilai maksimum 5,0 dengan rata-rata jawaban responden untuk 4 item pernyataan adalah 3,5625. Nilai tersebut mendekati nilai 4 dari skala 1-5, artinya jawaban responden tentang variabel *Kemudahan* rata-rata menjawab setuju. Standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 0,73328, artinya bahwa sebaran data terhadap rata-rata jawaban 64 responden adalah sebesar 0,73328; 3) jawaban responden dari variabel keamanan privasi mempunyai nilai minimum 2,25 dan nilai maksimum 5,0 dengan rata-rata jawaban responden untuk 4 item pernyataan adalah 3,8398.

Tabel 5
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std.Deviasi
KF	64	2,50	5,00	3,7930	0,45980
KD	64	2,25	5,00	3,5625	0,73328
KP	64	2,25	5,00	3,8398	0,70199
FL	64	3,00	4,50	3,8984	0,39105
Y	64	2,25	4,50	3,4961	0,56606
Valid	64				

Nilai tersebut mendekati nilai 4 dari skala 1-5, artinya jawaban responden tentang variabel *Keamanan Privasi* rata-rata menjawab setuju. Standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 0,70199, artinya bahwa sebaran data terhadap rata-rata jawaban 64 responden adalah sebesar 0,70199; 4) jawaban responden dari variabel fitur layanan mempunyai nilai minimum 3,00 dan nilai maksimum 4,50 dengan rata-rata jawaban responden untuk 4 item pernyataan adalah 3,8984. Nilai tersebut mendekati nilai 4 dari skala 1-5, artinya jawaban responden tentang variabel *Fitur Layanan* rata-rata menjawab setuju. Standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 0,39105, artinya bahwa sebaran data terhadap rata-rata jawaban 64 responden adalah sebesar 0,39105; dan 5) jawaban responden dari variabel keputusan menggunakan *e-money Indomaret card* sebagai alat transaksi mempunyai nilai minimum 2,25 dan nilai maksimum 4,50 dengan rata-rata jawaban responden untuk 4 item pernyataan adalah 3,4961. Nilai tersebut mendekati nilai 4 dari skala 1-5, artinya jawaban responden tentang variabel keputusan menggunakan *e-money Indomaret sebagai alat transaksi* rata-rata menjawab setuju. Standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 0,56606, artinya bahwa

sebaran data terhadap rata-rata jawaban 64 responden adalah sebesar 0,56606.

Analisis Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui apakah semua pertanyaan pada variabel penelitian adalah valid dan mempunyai hubungan yang kuat terhadap skor total jawaban. Hasil penelitian dianggap valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian validitas instrumen kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Valid tidaknya item pertanyaan suatu penelitian diukur dengan nilai yang ada pada *KMO* (*Kaiser-Meyer-Olkin*) > 0,50. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 6 dan Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 6

Kaiser-Meyer-Olkin

<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>	0,778
Signifikansi	0,000

Tabel 7
Cross Loading

Item	KF	KD	KP	FL	IU	Ket
KF1	0,713					Valid
KF2	0,864					Valid
KF3	0,788					Valid
KF4	0,714					Valid
KD1		0,686				Valid
KD2		0,753				Valid
KD3		0,725				Valid
KD4		0,810				Valid
KP1			0,688			Valid
KP2			0,809			Valid
KP3			0,690			Valid
KP4			0,755			Valid
FL1				0,644		Valid
FL2				0,658		Valid

FL3	0,697	Valid
FL4	0,797	Valid
IU1	0,638	Valid
IU2	0,813	Valid
IU3	0,851	Valid
IU4	0,670	Valid

Hasil *cross loading* yang ditunjukkan pada Tabel 7 membuktikan bahwa semua komponen pertanyaan yang dibagikan dari seluruh variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,70$. Berikut penjelasan dari pengolahan uji reliabilitas pada penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8
Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,703	20

Berdasar Tabel 8, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kemanfaatan, Kemudahan, Keamanan Privasi, Fitur Layanan dan Keputusan Menggunakan *E-Money* memiliki nilai *Cronbach's*

Alpha sebesar 0,903. Ini menunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yang berarti seluruh pertanyaan dari variabel ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Berdasar data Tabel 9 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu 0,415 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Tabel 9
Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,52188560
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,073
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,884
Asymp. Sig. (2-tailed)		,415

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yaitu pengujian untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Pengujian autokorelasi pada penelitian ini menggunakan pendekatan uji *Durbin Watson*. Nilai *Durbin Watson* hitung akan dibandingkan dengan nilai *Durbin Watson* (DW) Tabel, baik nilai DU (*Durbin Upper*) maupun nilai DL (*Durbin Lower*). Nilai DU dan DL diperoleh dari tabel *Durbin Watson* $\alpha = 5\%$ jumlah variabel bebas (k) = 4 dan jumlah sampel (n) = 64.

Berdasar data Tabel 10 diketahui bahwa nilai $DU < DW < 4-DU$ ($1,7303 < 2,076 < 2,2697$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi pada data penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu pengujian untuk mengetahui hubungan (korelasi) yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat.

Tabel 10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,740 ^a	,548	,518	1,573	2,076

a. Predictors: (Constant), KL, KD, KF, KP

b. Dependent Variable: IU

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,809	2,207		-1,273	,208		
1 KF	,395	,137	,321	2,884	,005	,618	1,619
KD	,203	,108	,263	1,874	,066	,389	2,573
KP	,090	,120	,112	,749	,457	,343	2,912
KL	,418	,153	,288	2,730	,008	,688	1,454

a. Dependent Variable: IU

Berdasar data Tabel 11 diketahui bahwa nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua

pengamatan pada model regresi linier. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser.

Tabel 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,186	1,286		,145	,885
KF	,028	,080	,053	,347	,730
1 KD	-,101	,063	-,305	-1,594	,116
KP	-,025	,070	-,071	-,350	,728
KL	,152	,089	,245	1,703	,094

a. Dependent Variable: IU

Berdasar data Tabel 12 nampak semua variabel independen memiliki angka sigifikansi diatas 0,05. Jadi, dapat disimpulkan data penelitian tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari analisis regresi yang ditunjukkan pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,809	2,207		-1,273	0,208
KF	0,395	0,137	0,321	2,884	0,005
KD	0,203	0,108	0,263	1,874	0,066
KP	0,090	0,120	0,112	0,749	0,457
FL	0,418	0,153	0,288	2,730	0,008

Berdasar hasil koefisien regresi diperoleh persamaan sebagai berikut :
 IU = -2,809 + 0,395KF + 0,203KD + 0,090KP + 0,418FL + e

Berdasar persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut 1) a=-2,809 artinya bahwa variabel keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi mengalami

penurunan sebesar -2,809. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel kemanfaatan, kemudahan, kemandirian privasi, dan fitur layanan maka keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi akan mengalami penurunan sebesar 2,809; 2) KF= variabel kemanfaatan memiliki nilai regresi sebesar 0,395. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kemudahan dapat meningkatkan keputusan menggu-

nakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi sebesar 0,395 atau dengan presentase 39,5% dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel kemanfaatan bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi manfaat yang dirasakan akan semakin meningkatnya keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi; 3) KD= variabel kemudahan memiliki nilai regresi sebesar 0,203. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kemudahan dapat meningkatkan keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi sebesar 0,203 atau dengan presentase 20,3% dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel kemudahan bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi kemudahan yang dirasakan akan semakin meningkatnya keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi; 4) KP= variabel keamanan privasi memiliki nilai regresi sebesar 0.090. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel keamanan privasi dapat meningkatkan keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi sebesar 0,090 atau dengan presentase 9% dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel keamanan privasi bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi keamanan privasi akan semakin meningkatnya keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi; 5) FL= fitur layanan memiliki nilai regresi sebesar 0.418. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel fitur layanan dapat meningkatkan keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi sebesar 0,418 atau dengan presentase 41,8% dengan kata lain

nilai koefisien regresi untuk variabel fitur layanan bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi keamanan privasi akan semakin meningkatnya keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card sebagai alat transaksi.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1. Dalam penelitian ini digunakan nilai R² *adjusted*. Hasil dari koefisien ini dijelaskan pada Tabel 14 berikut.

Berdasar Tabel 14, nampak 51,8% variabel dependen mampu dijelaskan oleh keseluruhan variabel independen pada penelitian ini. Sedangkan sisanya 48,2% dijelaskan oleh variabel independen lain di luar penelitian.

Uji F

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Berdasar data Tabel 15, nampak tingkat signifikansi berada pada nilai 0,000 yang membuktikan bahwa *p value* lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti model tersebut dapat disimpulkan semua variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan keputusan menggunakan *e-money* Indomaret card

Tabel 14
Koefisien Determinasi

<i>R</i>	R Square	Adjusted R Square	Std. Error The Estimate
0,740	0,548	0,518	1,573

Tabel 15
Uji F

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	177,068	4	44,267	17,899	0,000
Residual	145,917	59	2,473		
Total	322,984	63			

sebagai alat transaksi sebagai variabel dependen dan penelitian ini dikatakan bagus dan layak untuk digunakan.

Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuannya adalah bila t hitung $>$ t tabel atau p -value $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 16
Uji t

Variabel	t-Statistic	T-table	Probabilitas
C	-1,273	1,960	0,208
KF	2,884	1,960	0,005
KD	1,874	1,960	0,066
KP	0,749	1,960	0,457
FL	2,730	1,960	0,008

Berdasar data Tabel 16, nampak nilai t -statistic dari variabel kemanfaatan dan fitur layanan berada pada nilai yang lebih besar dari pada 1,960. Sehingga hipotesis dari variabel ini diterima. Sedangkan nilai t -statistic variabel kemudahan dan keamanan privasi lebih kecil dari pada 1,960, yang artinya hipotesis dari variabel penelitian tersebut ditolak.

SIMPULAN

Berdasar hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan melakukan analisa regresi berganda, diperoleh simpulan: 1) kemanfaatan teknologi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan menggunakan *e-money Indomaret card* sebagai alat transaksi; 2) kemudahan teknologi finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keputusan menggunakan *e-money Indomaret card* sebagai alat transaksi; 3) keamanan privasi teknologi finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keputusan menggunakan *e-money Indomaret card* sebagai alat transaksi; 4) fitur layanan teknologi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan menggunakan *e-money Indomaret card* sebagai alat transaksi.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin. 2018. Dampak Kebijakan E-money di Indonesia Sebagai Alat Sistem Pembayaran Baru. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Akour. H. 2010. Determinants of Mobile Learning Acceptance: An Empirical Investigation Higher Education. *Dissertation*. Oklahoma State Universty.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bank Indonesia. 2009. Peraturan Bank Indonesia No.11/12/PBI/2009 – Uang Elektronik (Electronic Money). Bank Indonesia.

Diana, N. 2018. Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Minat Penggunaan Electronic Money di Indonesia. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Davis, F. D. 1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology". *MIS Quarterly*. Vol. 13 No. 5: pp319-339.

Diptha, K. A. S. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Menggunakan Uang Elektronik Kartu Flazz BCA Di Lingkungan Anantara Seminyak Resort - Bali. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(1), 167.

Fitriana, A., & Wingdes, I. 2017. Analisis TAM Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konsumen Menggunakan E-money Indomaret Card di Pontianak. *Techno.Com*, 16(4), 401–410.

Fachruddin, Fadhli. 2016. Pengaruh Persepsi Nasabah Atas Risiko, Kepercayaan, Manfaat, dan Kemudahan Penggunaan Terhadap Penggunaan Internet Banking (Studi Empiris Pada Nasabah Bank Umum Di Kota Banda Aceh). *Skripsi*. Universitas Syiah Kuala.

- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Genady, D. I. 2018. Pengaruh Kemudahan, Kemanfaatan, dan Promosi Uang Elektronik Terhadap Keputusan Penggunaan Uang Elektronik Di Masyarakat (Studi Kasus di Provinsi DKI Jakarta).
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayah, R. 2018. Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, dan Keamanan Terhadap Keputusan Pembelian pada Situs E-Marketplace. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi penelitian bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2008. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kelima, BPFE. Yogyakarta.
- Marchelina, D., & Pratiwi, R. 2016. Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan, Persepsi Risiko dan Fitur Layanan Terhadap Minat Penggunaan E- Money (Studi Kasus pada Pengguna E-Money Kota Palembang). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(1), 1–17.
- Pamungkas, G. 2018. Pengaruh Perilaku Konsumen Terhadap Penggunaan E-Money (Studi Kasus Minimarket Indomaret Kota Binjai). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Permana. 2018. Penggunaan E-money Dalam E-commerce Sebagai Pendukung Less Cash Society. *Jurnal*. Universitas Pendidikan Nasional.
- Putri, C. A. V. E., Utomo, S. W., & Murwani, J. 2018. Pengaruh Perceived Ease Of Use dan Perceived Usefulness Terhadap Kepuasan Pengguna Transaksi Go-Pay (Studi Kasus Pengguna Aplikasi Gojek Transaksi Go-Pay Di Kota Madiun). *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*. Madiun.
- Quthbi, Z. H. 2016. Pengaruh Kemudahan, Manfaat, Keamanan dan Privasi Kecukupan Informasi dan Kesenangan Bertransaksi Terhadap Keputusan Menggunakan E- Money pada Bus Trans Jogja. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Rahayu, R. W. 2018. Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan, Persepsi Risiko, dan Inovasi Teknologi Terhadap Aplikasi GO PAY dari PT . GOJEK Indonesia (Studi Pada Masyarakat Di Kabupaten Sleman Dan Kota Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Ramadani, L. 2016. Pengaruh Penggunaan Kartu Debit dan Uang Elektronik (E-Money) Terhadap Pengeluaran Konsumsi Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Studi Pembangunan*, 8(1), 1–8.
- Ramadhan, A. F, Prasetyo, A. B, dan Irviana, L. 2016. Persepsi Mahasiswa Dalam Menggunakan E-money. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Saputri, L. 2015. Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan Penggunaan dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Masyarakat Menggunakan Fasilitas Electronic Banking Bank Syariah dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening Vol, 151, 10–17.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wileyand Sons, Inc.
- Schmitt, Bernd. 2010. Experience Marketing: “Concepts, Frameworks and Consumer Insights”. *Foundations and Trend in Marketing*: 55–112.
- Sridawati. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Preferensi Masyarakat Terhadap Penggunaan Kartu Pembayaran Elektronik di

- Propinsi DKI Jakarta dan Jawa Barat. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Suhartanto, D. 2014. *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, Johanes. 1998. *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Venkatesh, Viswanath, Michael G. Morris, Gordon B. Davis and Fred D. Davis. 2003. User Acceptance of Information Technology: "Toward a Unified View". *MIS Quarterly*: 425-478.
- Wibowo, Rosmauli, dan Suhud. 2015. Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan, Fitur Layanan, dan Kepercayaan Terhadap Minat Menggunakan E-Money Card (Studi Pada Pengguna Jasa Commuterline Di Jakarta). Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.
- www.indomaret.co.id/utama/kartu/indomaret-card.html
- www.bi.go.id/id/sistem-pembayaran/Contents/Default.aspx

INDEKS SUBYEK JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

A

accrual quality 13
agency theory 1, 3, 23

C

Corruption 1, 2, 5, 10, 11, 12

D

discretionary accrual 13, 17, 18, 21, 22

E

earnings quality 13, 23, 24
ease 25, 61, 62, 70, 71
e-money 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72
employee performance 33, 45

F

firm value 13, 17, 23

I

implementation 1, 11, 25
intellectual capital 13, 14, 16, 18, 22, 23, 24

J

job resources 45, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56, 57,
58, 59

L

local financial performance 1

O

occupational safety and health 33

P

Performance 1, 11, 13, 22, 23, 24, 33, 45, 46, 47, 59
privacy security 61
public welfare 1

B

service features 61

T

training, motivation 33

U

usability 61

W

work engagement 45, 47, 48, 50, 52, 54, 55, 56, 57,
58, 59
work motivation 25

INDEKS PENGARANG JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

A

Afrimayosi 1
Arief Subiyantoro 45

B

Baruna Tiarapaksi 61

C

C. Ambar Pujiharjanto 45

D

Dimas Yusuf Darmawan 33

H

Heri Aryadi 25

R

R. Yuswantoro Sidqi 45

S

Sri Haryani 33

V

Valentine Vita Vernanda 13

Z

Zulkarima Pellu 25

PEDOMAN PENULISAN JURNAL EKONOMI DAN BISNIS (JEB)

Ketentuan Umum

1. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris sesuai dengan format yang ditentukan.
2. Penulis mengirim tiga eksemplar naskah dan satu *compact disk* (CD) yang berisikan naskah tersebut kepada redaksi. Satu eksemplar dilengkapi dengan nama dan alamat sedang dua lainnya tanpa nama dan alamat yang akan dikirim kepada mitra bestari. Naskah dapat dikirim juga melalui *e-mail*.
3. Naskah yang dikirim belum pernah diterbitkan di media lain yang dibuktikan dengan pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh semua penulis bahwa naskah tersebut belum pernah dipublikasikan. Pernyataan tersebut dilampirkan pada naskah.
4. Naskah dan CD dikirim kepada *Editorial Secretary*
Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB)
Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 486160, 486321 ext. 1332 - Fax. (0274) 486155
e-mail: rudy.badrudin@stieykpn.ac.id

Standar Penulisan

1. Naskah diketik menggunakan program *Microsoft Word* pada ukuran kertas A4 berat 80 gram, jarak 2 spasi, jenis huruf Times New Roman berukuran 12 *point*, margin kiri 4 cm, serta margin atas, kanan, dan bawah masing-masing 3 cm.
2. Setiap halaman diberi nomor secara berurutan. Gambar dan tabel dikelompokkan bersama pada lembar terpisah di bagian akhir naskah.
3. Angka dan huruf pada gambar, tabel, atau histogram menggunakan jenis huruf Times New Roman berukuran 10 *point*.
4. Naskah ditulis maksimum sebanyak 15 halaman termasuk gambar dan tabel.

Urutan Penulisan Naskah

1. Naskah hasil penelitian terdiri atas Judul, Nama Penulis, Alamat Penulis, Abstrak, Pendahuluan, Materi dan Metode, Hasil, Pembahasan, Ucapan Terima Kasih, dan Daftar Pustaka.
2. Naskah kajian pustaka terdiri atas Judul, Nama Penulis, Alamat Penulis, Abstrak, Pendahuluan, Masalah dan Pembahasan, Ucapan Terima Kasih, dan Daftar Pustaka.
3. Judul ditulis singkat, spesifik, dan informatif yang menggambarkan isi naskah maksimal 15 kata. Untuk kajian pustaka, di belakang judul harap ditulis Suatu Kajian Pustaka. Judul ditulis dengan huruf kapital dengan jenis huruf Times New Roman berukuran 14 *point*, jarak satu spasi, dan terletak di tengah-tengah tanpa titik.
4. Nama Penulis ditulis lengkap tanpa gelar akademis disertai alamat institusi penulis yang dilengkapi dengan nomor kode pos, nomor telepon, fax, dan *e-mail*.

5. Abstrak ditulis dalam satu paragraf tidak lebih dari 200 kata menggunakan bahasa Inggris. Abstrak mengandung uraian secara singkat tentang tujuan, materi, metode, hasil utama, dan simpulan yang ditulis dalam satu spasi.
6. Kata Kunci (*Keywords*) ditulis miring, maksimal 5 (lima) kata, satu spasi setelah abstrak.
7. Pendahuluan berisi latar belakang, tujuan, dan pustaka yang mendukung. Dalam mengutip pendapat orang lain dipakai sistem nama penulis dan tahun. Contoh: Badrudin (2006); Subagyo dkk. (2004).
8. Materi dan Metode ditulis lengkap.
9. Hasil menyajikan uraian hasil penelitian sendiri. Deskripsi hasil penelitian disajikan secara jelas.
10. Pembahasan memuat diskusi hasil penelitian sendiri yang dikaitkan dengan tujuan penelitian (pengujian hipotesis). Diskusi diakhiri dengan simpulan dan pemberian saran jika dipandang perlu.
11. Pembahasan (*review/kajian pustaka*) memuat bahasan ringkas mencakup masalah yang dikaji.
12. Ucapan Terima Kasih disampaikan kepada berbagai pihak yang membantu sehingga penelitian dapat dilangsungkan, misalnya pemberi gagasan dan penyandang dana.
13. Ilustrasi:
 - a. Judul tabel, grafik, histogram, sketsa, dan gambar (foto) diberi nomor urut. Judul singkat tetapi jelas beserta satuan-satuan yang dipakai. Judul ilustrasi ditulis dengan jenis huruf Times New Roman berukuran 10 point, masuk satu tab (5 ketukan) dari pinggir kiri, awal kata menggunakan huruf kapital, dengan jarak 1 spasi
 - b. Keterangan tabel ditulis di sebelah kiri bawah menggunakan huruf Times New Roman berukuran 10 point jarak satu spasi.
 - c. Penulisan angka desimal dalam tabel untuk bahasa Indonesia dipisahkan dengan koma (,) dan untuk bahasa Inggris digunakan titik (.).
 - d. Gambar/Grafik dibuat dalam program Excel.
 - e. Nama Latin, Yunani, atau Daerah dicetak miring sedang istilah asing diberi tanda petik.
 - f. Satuan pengukuran menggunakan Sistem Internasional (SI).
14. Daftar Pustaka
 - a. Hanya memuat referensi yang diacu dalam naskah dan ditulis secara alfabetik berdasarkan huruf awal dari nama penulis pertama. Jika dalam bentuk buku, dicantumkan nama semua penulis, tahun, judul buku, edisi, penerbit, dan tempat. Jika dalam bentuk jurnal, dicantumkan nama penulis, tahun, judul tulisan, nama jurnal, volume, nomor publikasi, dan halaman. Jika mengambil artikel dalam buku, cantumkan nama penulis, tahun, judul tulisan, editor, judul buku, penerbit, dan tempat.
 - b. Diharapkan dirujuk referensi 10 tahun terakhir dengan proporsi pustaka primer (jurnal) minimal 80%.
 - c. Hendaknya diacu cara penulisan kepastakaan seperti yang dipakai pada JAM/JEB berikut ini:

Jurnal

Yetton, Philip W., Kim D. Johnston, and Jane F. Craig. Summer 1994. "Computer-Aided Architects: A Case Study of IT and Strategic Change." *Sloan Management Review*: 57-67.

Buku

Paliwoda, Stan. 2004. *The Essence of International Marketing*. UK: Prentice-Hall, Ince.

Prosiding

Pujaningsih, R.I., Sutrisno, C.L., dan Sumarsih, S. 2006. Kajian kualitas produk kakao yang diamoniasi dengan aras urea yang berbeda. Di dalam: *Pengembangan Teknologi Inovatif untuk Mendukung Pembangunan Peternakan Berkelanjutan. Prosiding Seminar Nasional* dalam Rangka HUT ke-40 (Lustrum VIII) Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman; Purwokerto, 11 Pebruari 2006. Fakutas Peternakan UNSOED, Purwokerto. Halaman 54-60.

Artikel dalam Buku

Leitzmann, C., Ploeger, A.M., and Huth, K. 1979. The Influence of Lignin on Lipid Metabolism of The Rat. In: G.E. Inglett & S.I.Falkehag. Eds. *Dietary Fibers Chemistry and Nutrition*. Academic Press. INC., New York.

Skripsi/Tesis/Disertasi

Assih, P. 2004. Pengaruh Kesempatan Investasi terhadap Hubungan antara Faktor Faktor Motivasional dan Tingkat Manajemen Laba. *Disertasi*. Sekolah Pascasarjana S-3 UGM. Yogyakarta.

Internet

Hargreaves, J. 2005. Manure Gases Can Be Dangerous. Department of Primary Industries and Fisheries, Queensland Government. <http://www.dpi.gld.gov.au/pigs/9760.html>. Diakses 15 September 2005.

Dokumen

[BPS] Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman. 2006. Sleman Dalam Angka Tahun 2005.

Mekanisme Seleksi Naskah

1. Naskah harus mengikuti format/gaya penulisan yang telah ditetapkan.
2. Naskah yang tidak sesuai dengan format akan dikembalikan ke penulis untuk diperbaiki.
3. Naskah yang sesuai dengan format diteruskan ke *Editorial Board Members* untuk ditelaah diterima atau ditolak.
4. Naskah yang diterima atau naskah yang formatnya sudah diperbaiki selanjutnya dicarikan penelaah (MITRA BESTARI) tentang kelayakan terbit.
5. Naskah yang sudah diperiksa (ditelaah oleh MITRA BESTARI) dikembalikan ke *Editorial Board Members* dengan empat kemungkinan (dapat diterima tanpa revisi, dapat diterima dengan revisi kecil (*minor revision*), dapat diterima dengan revisi *mayor* (perlu direview lagi setelah revisi), dan tidak diterima/ditolak).
6. Apabila ditolak, *Editorial Board Members* membuat keputusan diterima atau tidak seandainya terjadi ketidaksesuaian di antara MITRA BESTARI.
7. Keputusan penolakan *Editorial Board Members* dikirimkan kepada penulis.
8. Naskah yang mengalami perbaikan dikirim kembali ke penulis untuk perbaikan.
9. Naskah yang sudah diperbaiki oleh penulis diserahkan oleh *Editorial Board Members* ke *Managing Editors*.
10. Contoh cetak naskah sebelum terbit dikirimkan ke penulis untuk mendapatkan persetujuan.
11. Naskah siap dicetak dan cetak lepas (*off print*) dikirim ke penulis.